



Gestión de la integridad

Estándar de GHD

11 de diciembre 2024

→ **La fuerza del compromiso**



Nombre del proyecto		GHD Governance				
Título del documento		Gestión de la integridad Estándar de GHD				
Número de proyecto		11920107				
Nombre del archivo		Standard - Integrity Management.docx				
Revisión	Autor	Revisor		Aprobado para emisión		
		Nombre	Firma	Nombre	Firma	Fecha
00	A Wilson	W Traves	*W Traves	ELT (Equipo de Liderazgo Corporativo) (Oct 2024)	*Minutas	24 Oct 2024
01	A Wilson	W Traves	*W Traves	Board	*Minutes	11 Dic 24

GHD Group Limited ACN 118 062 258
Level 15, 133 Castlereagh Street,
Sydney, NSW2000, Australia
T +61 2 9239 7100 | **E** sydmail@ghd.com | **ghd.com**

© GHD 2025
Este documento es y seguirá siendo propiedad de GHD. Está prohibido el uso no autorizado de este documento en cualquier forma.

Contenidos

1.	Propósito	1
2.	Alcance	1
3.	Requisitos básicos de conducta	1
3.1	Compromisos de GHD	1
3.2	Cumplimiento de la ley	2
3.3	Reputación de GHD	2
3.4	Responsabilidad de la gerencia	2
4.	Conductas prohibidas	3
4.1	Soborno	3
4.2	Fraude	3
4.3	Falta de identificación y gestión de los conflictos de interés:	3
4.4	Actividades anticompetitivas	3
4.4.1	Prácticas	3
4.4.2	Conductas	4
4.4.3	Información sensible sobre la competencia	5
4.5	Donaciones políticas	5
4.6	Uso de información no pública relacionada con los precios	5
5.	Conducta controlada	6
5.1	Donaciones benéficas	6
5.2	Patrocinio	6
5.3	Regalos y actividades de entretenimiento	6
6.	Confidencialidad	6
6.1	Protección de la información	7
6.2	No divulgación	7
7.	Mantenimiento de registros	7
8.	Conflictos de interés	7
9.	Trabajo en paralelo	7
10.	Trabajo con subcontratistas y proveedores	8
11.	Sanciones	8
12.	Informes	8
13.	Protección de la persona que hace la denuncia	10
14.	Capacitación y sensibilización	10
15.	Medidas disciplinarias	10

1. Propósito

Desde 1928, GHD ha establecido una sólida reputación por su desempeño técnico, calidad, confiabilidad y relación con los clientes. Este desempeño se ha construido sobre la base de nuestros valores fundamentales de Seguridad, Trabajo en Equipo, Respeto e Integridad. El Sistema de Gestión de la Integridad de GHD ayuda a minimizar los riesgos de integridad en toda la empresa.

El presente Estándar establece un marco para mantener los más altos estándares de integridad y prevenir el fraude, la corrupción y las prácticas comerciales inapropiadas en GHD.

Nuestro Sistema de Gestión de la Integridad consta de los siguientes documentos básicos:

- **Política de integridad:** expresa el compromiso del Directorio y del equipo de dirección ejecutiva con una conducta ética en los negocios
- **Estándar de gestión de la integridad:** establece las normas de comportamiento y conducta comercial necesarias para poner en práctica la Política de Integridad. Se aplica a nuestra conducta interna y a nuestro compromiso con los actores clave externos y el público en general
- **Procedimiento de gestión de la integridad:** documenta los procesos relativos al control del cumplimiento, la investigación de posibles infracciones y el reporte al equipo de gerencia y al Directorio.
- **Pautas de reporte e investigación de incidentes relacionados con la integridad** ofrecen orientación sobre cómo deben ser reportados e investigados estos tipos de incidentes.

Estos documentos respaldan y nos ayudan a cumplir con los Códigos, Políticas, Estándares y Directrices de GHD y se aplican a todos los trabajadores, contratistas, subconsultores, proveedores y socios externos a nivel global.

2. Alcance

El Estándar de Gestión de la Integridad (**Estándar de GI**) indica cuál es la conducta esperada en GHD, tanto a nivel interno como en la forma en que nos relacionamos con los actores clave externos y con el público en general.

El Estándar de GI se aplica a todas las actividades de GHD y a nuestras personas (trabajadores de GHD [regulares y eventuales] y personal contratado para trabajar para GHD ["personal contratado"] / trabajadores contingentes, trabajadores de todas las entidades de GHD e individuos cuya conducta debe ser controlada por GHD).

GHD exige a todos los subconsultores, subcontratistas y proveedores que adopten los principios del Estándar de GI en sus actividades comerciales y que cumplan o superen estos principios. El presente Estándar debe ser leído en conjunto con los acuerdos contractuales relevantes entre las partes.

Fuera del alcance: GHD se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y agradable para todos nuestros colaboradores, libre de discriminación, acoso e intimidación. El Sistema de Gestión de la Integridad de GHD no cubre las quejas en el lugar de trabajo ni los conflictos personales. Cualquier asunto de este tipo debe ser elevado a través de los canales apropiados del Equipo de Personas, de acuerdo con las Políticas y Estándares pertinentes. Para más información, consultar iConnect.

3. Requisitos básicos de conducta

3.1 Compromisos de GHD

GHD tiene tolerancia cero frente a conductas comerciales ilegales, reñidas con la ética o inaceptables. Todo el personal de GHD (trabajadores y personal contratado) debe estar familiarizado y cumplir con el Estándar de GI.

El compromiso de GHD con una conducta ética en los negocios significa que adoptamos la honestidad y la confiabilidad a través de un comportamiento profesional y ético con nuestros clientes, comunidades y con nosotros mismos. GHD y sus trabajadores:

1. respetan las leyes, reglamentos y costumbres aplicables en un momento y lugar determinados
2. cumplen los Códigos de Conducta, Políticas, Estándares e instrucciones de GHD relacionados
3. actúan de manera honesta y justa en el trato con colegas, clientes y público en general y velan por los intereses comerciales de GHD
4. no pueden aceptar u ofrecer regalos, pagos, favores o beneficios que tengan por objeto o puedan ser percibidos como causantes de que GHD u otra parte actúe de manera parcial en el ejercicio de sus funciones, o que proporcionen a GHD u otra parte una ventaja comercial indebida, injusta o ilegítima.
5. no realizan actividades fraudulentas
6. no participan nunca en cárteles, prácticas anticompetitivas, lavado de dinero o cualquier otra forma de prácticas corruptas
7. mantienen la confidencialidad de la información, registros o materiales de propiedad exclusiva, ya sean de GHD o de un cliente, durante y después de su uso en GHD
8. respetan los derechos de propiedad intelectual de GHD y del cliente
9. respetan la privacidad de las personas y cumplen la legislación sobre privacidad en relación con la recopilación, uso, tratamiento y almacenamiento de información personal de otras personas
10. garantizan que los conflictos de intereses reales o percibidos son identificados y gestionados, informados o evitados de acuerdo con las directrices de GHD
11. asumen la responsabilidad de sus acciones y denuncian cualquier sospecha de conducta comercial inapropiada

3.2 Cumplimiento de la ley

El cumplimiento de la ley es fundamental para GHD y, como tal, se espera que todos los trabajadores de GHD conozcan y cumplan con todas las leyes y normativas relevantes aplicables a sus cargos y responsabilidades. No deben producirse violaciones a la ley.

Todos los trabajos realizados por GHD deben cumplir con los requisitos pertinentes en lo que respecta a permisos o registro, esto considera los permisos y registro de profesionales individuales, incluyendo ingenieros y arquitectos, quienes deben garantizar su propio cumplimiento de manera individual.

Independientemente de las sanciones legales que pudieran imponerse a GHD, cualquier persona culpable de una infracción estará incumpliendo sus obligaciones laborales y, por lo tanto, estará sujeta a consecuencias disciplinarias que pueden incluir el término de la relación laboral.

3.3 Reputación de GHD

La reputación de GHD depende en gran medida de las acciones y el comportamiento de sus trabajadores y, en particular, de los cargos de liderazgo y jefaturas. Las actividades ilegales o la mala conducta de las personas pueden dañar gravemente a toda la compañía. Cada trabajador debe mantener y promover la reputación de la empresa que con orgullo resguardamos.

3.4 Responsabilidad de la gerencia

La cultura de integridad y cumplimiento empieza con todos los cargos de liderazgo y jefaturas de la organización. Todas las jefaturas son modelos a seguir, desempeñan sus funciones de supervisión con diligencia, asumen la responsabilidad de los integrantes de su equipo y se ganan el respeto a través de un comportamiento personal ejemplar.

Las jefaturas ofrecen a su personal la libertad y el margen de movimiento adecuados para ejercer la responsabilidad individual, al mismo tiempo que dejan clara la necesidad de cumplir las normas. Siempre estarán accesibles para ayudar a las personas que tengan alguna consulta sobre el cumplimiento, o para hablar sobre un problema profesional o personal.

Las jefaturas son responsables de garantizar que no se produzcan infracciones a la ley dentro del área de responsabilidad que una supervisión adecuada podría evitar. En su cargo, siguen siendo responsables, aunque deleguen la tarea concreta.

4. Conductas prohibidas

4.1 Soborno

No ofrecemos ni aceptamos sobornos. Un soborno no se limita a dinero en efectivo o pagos similares, puede ser cualquier cosa de valor. Puede tratarse de favores, ofertas laborales, descuentos, regalos, uso de materiales o donaciones benéficas con la intención de conseguir una oportunidad de negocios.

En GHD competimos de manera justa por nuestras actividades de negocios, basándonos en entender al cliente, nuestra capacidad técnica, la calidad de los entregables y la relación precio-calidad. No ofrecemos beneficios indebidos a terceros. Nadie puede directa o indirectamente dar, ofrecer, prometer, conceder o autorizar la entrega de dinero, algo de valor o un beneficio a cualquier persona, incluyendo clientes y funcionarios de gobierno, para obtener una ventaja indebida. No ofrecemos incentivos ni recompensas para que una persona actúe de forma indebida o se abstenga de actuar.

Los trabajadores no deben dar dinero ni nada de valor, directa o indirectamente, a un subconsultor, agente, intermediario, socio comercial u otro tercero, si existe la posibilidad de que pueda pasar directa o indirectamente a un funcionario público, o cliente, para influir en una acción oficial u obtener una ventaja indebida en cualquier transacción comercial.

Los trabajadores no deben utilizar su cargo para solicitar, exigir, aceptar, obtener o que se les prometan ventajas para influir en una decisión de negocios.

Del mismo modo, GHD no realiza ni autoriza pagos de facilitación. Un pago de facilitación suele ser de escaso valor y se realiza para agilizar o garantizar la realización de una acción gubernamental rutinaria y no discrecional que normalmente lleva a cabo un funcionario público.

Para más información, consultar el [Estándar sobre regalos y actividades de entretenimiento](#) de GHD.

4.2 Fraude

GHD no tolera el fraude de ningún tipo, ya sea un fraude a GHD, a nuestros clientes o a terceros.

4.3 Falta de identificación y gestión de los conflictos de interés:

GHD reconoce que los conflictos existen en los negocios cotidianos. No identificar y tratar adecuadamente un conflicto a través de la gestión, la revelación o la evitación puede tener consecuencias significativas para GHD.

Consultar el [Estándar sobre conflictos de interés](#) de GHD para obtener más información.

4.4 Actividades anticompetitivas

4.4.1 Prácticas

GHD se compromete a cumplir todas las leyes de competencia y antimonopolio de los países en los que tiene operaciones. Las leyes sobre competencia y antimonopolio promueven la competencia leal y evitan prácticas anticompetitivas como la fijación de precios, el reparto de mercados, la manipulación de licitaciones, los acuerdos de exclusividad o el abuso de posición dominante. El incumplimiento de las leyes sobre competencia puede dar lugar a la imposición de sanciones significativas a GHD y a aquellos trabajadores o ejecutivos implicados en la conducta, incluyendo multas, responsabilidad civil, penas de prisión y daños a la reputación.

En consecuencia, GHD prohíbe involucrarse en prácticas que restrinjan injustamente la competencia o violen las leyes antimonopolio. Todos los trabajadores deben respetar las leyes y normas de competencia leal y no deben participar en prácticas comerciales anticompetitivas que puedan inhibir la competencia.

Las leyes de competencia leal y antimonopolio pueden variar de un país a otro y de un caso a otro. Como mínimo, es probable que los siguientes comportamientos supongan una violación de las leyes antimonopolio en la mayoría de las jurisdicciones y, por lo tanto, no están permitidos en GHD:

- intercambiar información sensible sobre la competencia (ver la descripción a continuación) con un competidor real o potencial, ya sea directa o indirectamente, sin la Asistencia del Asesor Legal
- acuerdo con un competidor real o potencial para comportarse de la misma manera en lo que respecta a precios, producción, capacidades, ventas, ofertas, beneficios, márgenes de beneficio, costos o cualquier otro parámetro que proporcione una base para la competencia leal.
- manipulación de licitaciones, que incluye la presentación de una oferta ficticia de trabajo, a veces a un precio inflado, sin intención de realizar el trabajo, en beneficio de un tercero.
- acordar el reparto de los beneficios del mercado, los márgenes de beneficio, los costos o cualquier otro parámetro que sirva de base para una competencia leal
- llegar a un acuerdo (incluso informal o no escrito) con un competidor para no competir, restringir el trato con los proveedores, presentar ofertas falsas para licitaciones o repartirse clientes, mercados, territorios o programas de servicios
- utilizar información sensible sobre la competencia obtenida acerca de un competidor real o potencial a través de un acuerdo de colaboración previo, y
- obtener información sobre la competencia utilizando el espionaje industrial, el soborno, el robo o la vigilancia electrónica o comunicar a sabiendas información falsa sobre un competidor o sus productos o servicios

4.4.2 Conductas

Los trabajadores:

- deben considerar la apariencia y las implicaciones de interactuar con un competidor real o potencial, ya sea en un evento del sector, una conferencia, una reunión o incluso en un entorno personal, y asegurarse de que las conversaciones se mantienen a un nivel general y no implican hablar de temas sensibles sobre la competencia
- si asisten a reuniones de la industria o encuentros informales entre competidores, recordar a sus colegas asistentes al comienzo del evento los requisitos de la ley de competencia. En particular, contextualizar la discusión indicando específicamente que los asistentes no pueden compartir ninguna información sensible sobre la competencia y, si es necesario, retirarse o abandonar el evento y registrar sus inquietudes con su equipo local de Asuntos Legales o con el Responsable de Cumplimiento de la Integridad en GHD.
- si participan en un acuerdo de colaboración, como una *joint venture*, deben cumplir con los protocolos para proteger la información sensible sobre la competencia
- deben ponerse en contacto con su Asesor Legal a nivel local o con el Responsable de Cumplimiento de la Integridad en GHD:
 - al considerar nuevos acuerdos de colaboración o cooperación con un competidor real o potencial
 - antes de intercambiar información sensible sobre la competencia, de manera directa o indirecta, con un competidor real o potencial
- deben notificar inmediatamente al Responsable de Cumplimiento de la Integridad en GHD:
 - cuando se presente una queja sobre conducta competitiva de GHD
 - cuando sospeche que un trabajador, contratista o tercero está actuando de manera anticompetitiva
 - si se pone en contacto con usted un organismo que supervise la competencia

4.4.3 Información sensible sobre la competencia

La información sensible sobre la competencia es cualquier información no pública que pueda ser de utilidad o interés para un competidor real o potencial al momento de establecer su propia estrategia comercial. Se trata de información específica, detallada o sobre intenciones a futuro. Dependiendo del contexto y de la situación, la información sensible sobre la competencia puede incluir, entre otros, los siguiente:

- toda la información y estrategia actual o futura en materia de precios
- ingresos previstos
- márgenes de determinados servicios
- información sobre costos, gastos y gastos generales (incluida la información actual o futura sobre salarios y beneficios de los trabajadores)
- costos, beneficios, descuentos aplicables a clientes (o proveedores) actuales o futuros
- clientes reales/potenciales/recientes - identidad de los clientes y condiciones de los acuerdos contractuales con ellos
- proveedores actuales/potenciales/recientes - identidad de los proveedores y condiciones de los acuerdos contractuales con ellos
- información sobre posibles ofertas y/o planes para futuras adquisiciones o planes no informados para realizar inversiones
- asignación de trabajo, mercados, territorios o clientes, o
- cualquier otra información no pública que pueda ser de utilidad o interés para un competidor real o potencial al momento de establecer su propia estrategia comercial

No incluye información que:

- sea de dominio público antes de su divulgación
- está legalmente en posesión de otra organización antes de su divulgación, o
- pase a formar parte del dominio público mediante publicación u otro medio sin que medie acción u omisión no autorizada por parte de otra organización

4.5 Donaciones políticas

Cualquier forma de donación política en nombre de GHD está prohibida. GHD no realiza contribuciones políticas directas o indirectas, incluyendo donaciones a políticos, partidos políticos o candidatos políticos. Esto incluye donaciones en especies. Los trabajadores de GHD que contribuyan con donaciones o pagos personales no serán reembolsados por GHD. Esta prohibición no pretende restringir o limitar a los trabajadores de GHD de hacer donaciones políticas personales permitidas por la ley, sin embargo, éstas no deben hacerse para influenciar decisiones relacionadas con GHD u obtener una ventaja indebida para GHD.

Cuando existan leyes o directrices gubernamentales sobre la asistencia a comidas, cenas y otras actividades políticas, deberán cumplirse de manera estricta.

4.6 Uso de información no pública relacionada con los precios

Los trabajadores de GHD pueden tomar conocimiento, en el curso de su trabajo, de información sobre clientes y terceros que pueda afectar el precio de las acciones de dichas entidades (información relacionada con los precios). Si esta información no está disponible públicamente, la mayoría de los países prohíben utilizarla o compartirla con terceros para informar sobre la negociación de acciones, ya sea en nombre propio o de terceros.

GHD no tolera el intercambio de información no pública relacionada con los precios. En muchas jurisdicciones, esto también constituye un delito penal.

5. Conducta controlada

Las siguientes actividades podrían acarrear consecuencias para GHD si no se llevan a cabo en estricta conformidad con las políticas de GHD.

5.1 Donaciones benéficas

Como integrante responsable de la comunidad, GHD realiza donaciones monetarias y presta servicios *pro bono* a causas comunitarias seleccionadas y meritorias a través de “GHD en la Comunidad” (*GHD in the Community - GITC*). GHD debe estar en conocimiento de las contribuciones a organizaciones benéficas en las que exista una asociación con un individuo o cliente que pueda verse influenciado al momento de adjudicar un proyecto a GHD. GHD no hará donaciones de caridad para garantizar o dar mayores posibilidades de adjudicarse un proyecto.

Las donaciones que no se consideran benéficas incluyen el pago a:

- particulares y organizaciones con fines de lucro
- cuentas privadas
- organizaciones cuyos objetivos y valores son incompatibles con los de GHD
- organizaciones que por asociación podrían dañar la reputación de GHD

Todas las donaciones deben ser transparentes y estar claramente documentadas, incluyendo la identidad del receptor y la confirmación de que la donación se ha utilizado para el fin previsto.

5.2 Patrocinio

El patrocinio de actividades organizadas por terceros a cambio de la oportunidad de promocionarse en un evento o participar como expositor y recibir entradas es aceptable siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- se sigue un proceso transparente
- existe un acuerdo por escrito
- el patrocinio tiene un fin comercial legítimo
- el anfitrión ofrece un valor proporcional

Las contribuciones no pueden prometerse, ofrecerse o realizarse para obtener ventajas competitivas u otros fines indebidos. Tampoco pueden hacerse a organizaciones que:

- tienen objetivos incompatibles con los de GHD; y
- por asociación podría dañar la reputación de GHD.

5.3 Regalos y actividades de entretenimiento

GHD y sus trabajadores no aceptan ni ofrecen ningún regalo que pueda ser percibido como un intento de proporcionar a GHD o a su personal una ventaja comercial indebida, injusta o ilegítima.

Cualquier regalo o entretenimiento ofrecido o recibido debe cumplir con el [Estándar sobre regalos y actividades de entretenimiento](#) de GHD y ser aprobado y registrado como y cuando sea necesario

6. Confidencialidad

GHD exige a sus trabajadores que mantengan la confidencialidad de la información de GHD, sus clientes y proyectos. Esto se exige en los contratos de trabajo y es una expectativa y condición habitual de contrato con nuestros clientes.

La información, los datos y la propiedad intelectual de GHD y sus clientes sólo podrán utilizarse para un fin comercial legítimo.

6.1 Protección de la información

Además de lo dispuesto en el punto 4.6 anterior, GHD asegura la protección de la información confidencial. La información confidencial puede incluir información no pública de clientes o de GHD y propiedad intelectual, información financiera, información sobre productos y detalles de proyectos. La información de proyectos debe ser protegida de acuerdo con el Estándar de Servicios Informáticos pertinente y la información no debe ser compartida ni dentro ni fuera de GHD sin autorización.

Los trabajadores pueden infringir las disposiciones de confidencialidad si comparten información relativa a un proyecto confidencial con personas del mismo cliente, pero que no participaron originalmente en el proyecto confidencial.

Si hay alguna duda sobre si se puede compartir la información, los trabajadores siempre deben verificarlo en primera instancia.

6.2 No divulgación

GHD y sus trabajadores no pueden revelar información confidencial a partes no autorizadas. Existe la obligación de mantener la confidencialidad más allá del término de una relación particular, ya que la divulgación a futuro aún puede causar daños al negocio de GHD o al cliente en ese momento.

La divulgación indebida puede dar lugar a acciones legales por violación de la confidencialidad y para el manejo de daños y perjuicios y/o violaciones de los códigos de conducta de las autoridades que otorgan licencias profesionales.

7. Mantenimiento de registros

La reputación de GHD con sus clientes y partes interesadas mejora a través de una comunicación abierta y efectiva, basada en informes y registros precisos y veraces. GHD mantendrá procesos y controles sólidos para el mantenimiento de registros. Todos los trabajadores deben asegurarse de que toda la información ingresada a los sistemas de GHD sea completa y precisa.

8. Conflictos de interés

Se espera que los trabajadores tomen decisiones comerciales en el mejor interés de GHD y no en función de sus intereses personales. Todos los trabajadores deben informar a su jefatura de cualquier posible interés personal o comercial que pueda potencialmente entrar en conflicto o dar la apariencia de entrar en conflicto con sus obligaciones laborales. Dichos intereses incluyen conexiones familiares, financieras o de otro tipo.

Los trabajadores no deben operar un negocio o colaborar con una empresa que sea competencia de GHD. En general, los trabajadores de GHD no deben tener ningún interés directo o indirecto en ningún trabajo o actividad comercial externa que entre en conflicto con sus deberes como trabajadores de GHD. Cualquier interés externo debe ser informado lo antes posible.

No identificar, manejar y evitar adecuadamente los conflictos de interés, de ser necesario, puede tener consecuencias significativas para GHD. Para conocer todos los detalles de los requisitos relacionados con los conflictos de interés, consultar el [Estándar sobre conflictos de Interés](#).

9. Trabajo en paralelo

Los trabajadores de GHD no deben tener un empleo en paralelo a GHD:

- que entre en conflicto con sus obligaciones como trabajadores de GHD
- que requiera el uso de sus conocimientos o de planos, proyectos o información confidencial, o el uso de equipos de GHD o de sus clientes

- que influya o pueda influir negativamente en el desempeño de sus funciones como trabajadores de GHD;
o
- que pueda parecer un conflicto con los intereses de un cliente

Los trabajadores deben solicitar permiso por escrito para participar directa o indirectamente en cualquier trabajo en paralelo. El permiso no será otorgado si se considera potencialmente perjudicial para los intereses de GHD. El trabajo en paralelo aprobado debe ser realizado durante el tiempo libre de la persona y no en un lugar de trabajo de GHD o utilizando equipos que son propiedad de GHD.

10. Trabajo con subcontratistas y proveedores

GHD exige que sus proveedores y subconsultores deben:

- prevenir el soborno y la corrupción
- cumplir todas las obligaciones legales

Los trabajadores responsables de la contratación de personal, subconsultores, socios de proyectos y agentes deben tomar las medidas apropiadas para:

- llevar a cabo un proceso de *due diligence* sobre todas las partes externas, incluidos sus antecedentes académicos, la experiencia, la situación financiera y la reputación, antes de contratarlas para cualquier trabajo
- garantizar que todas las partes externas comprendan y cumplan las políticas anticorrupción de GHD, o que sus propias políticas sean de nivel similar
- incluir disposiciones de integridad adecuadas en los acuerdos y contratos destinados a proteger a GHD

Los procesos y aprobaciones de GHD deben ser completados antes de la contratación, incluso en circunstancias en que el cliente de GHD pueda haber solicitado que un subconsultor/contratista específico sea contratado por GHD. Si un cliente instruye a GHD para que nombre a un subconsultor/contratista sin seguir nuestros procesos, esto podría indicar un problema de integridad.

11. Sanciones

Las sanciones pueden ser aplicadas por la ONU o los países en los que opera GHD contra individuos o países y pueden incluir prohibiciones de asistencia técnica, restricciones a la exportación, embargos comerciales y prohibiciones de tratar con una persona/entidad designada. GHD no trata con entidades sancionadas y cumple con todos los requisitos de sanción. Los trabajadores deben asegurarse de realizar las verificaciones apropiadas antes de comprometerse con cualquier cliente o proyecto, para asegurarse de que no están sujetos a sanciones. Esto es particularmente importante cuando se trabaja para un cliente o se emprende un proyecto en una jurisdicción donde GHD no tiene una oficina permanente.

12. Informes

Cualquier incumplimiento real o sospechado del presente estándar, incluyendo cualquier documento relacionado, debe ser informado al Responsable de Cumplimiento de Integridad en GHD. Todo informe será investigado y gestionado de acuerdo con el [Estándar sobre denuncia de irregularidades](#) y las [Guías sobre reporte e investigación de incidentes](#).

Los informes pueden realizarse directamente en la plataforma GRC o de manera alternativa:

- por correo electrónico a: integrity.officer@ghd.com
- llamando a la línea directa de integridad (+61 7 3316 4187, o VOIP 414187)

Las notificaciones pueden realizarse a través de Navex EthicsPoint de manera anónima.

EthicsPoint - GHD		DATOS DE CONTACTO	
En línea		https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/60398/index.html	
Código QR móvil			
TELÉFONO		Número de teléfono	
Australia		1-800-370-826	
Canadá		1-(844) 470-6621 Idioma principal: Inglés	
Chile		1. Marque el número de acceso directo de su localidad: Chile (Telmex - 800) - 800-225-288 Chile (Telefónica) - 800-800-288 Chile (ENTEL) - 800-360-311 Chile (ENTEL - Operador que habla español) - 800-360-312 Chile (Isla de Pascua) - 800-800-311 Chile (Isla de Pascua Operador que habla español) - 800-800-312 2. Cuando se escuche el mensaje en inglés marque - (844) 470-6621	
Nueva Zelanda		0508-717-066	
Papúa Nueva Guinea		000 861 265	
Filipinas		1. Marque el número de acceso directo de su localidad: Filipinas (PLDT - Operador que habla tagalo) - 1010-5511-00 Filipinas (Globe, Philcom, Digitel, Smart) - 105-1 2. Cuando se escuche el mensaje en inglés, marque - (844) 470-6621.	
Qatar		0800 100 957	
Emiratos Árabes Unidos (EAU)		1. Marque el número de acceso directo de su localidad: EAU - 8000-021 EAU (du) - 8000-555-66 EAU (Militar - USO y celular) - 8000-061 2. Cuando se escuche el mensaje en inglés, marque - (844) 470-6621.	
Reino Unido		0808-234-9145	
Estados Unidos		1-(844) 470-6621	

13. Protección de la persona que hace la denuncia

GHD promueve un entorno abierto en el que todos nuestros trabajadores están obligados a informar sobre cualquier sospecha de prácticas comerciales inapropiadas.

Los sistemas y políticas de GHD permiten a los trabajadores denunciar cualquier práctica sospechosa, fraudulenta o indebida sin temor a represalias. Una vez hecha la denuncia, GHD se compromete a investigar los incidentes genuinos de acuerdo con las pautas de investigación.

Toda denuncia de posibles infracciones del presente Estándar será investigada a fondo y de forma imparcial.

Para más información sobre la protección de los denunciantes, consultar el [Estándar sobre denuncia de irregularidades](#).

14. Capacitación y sensibilización

GHD ofrece a sus trabajadores capacitación periódica sobre integridad. Todos los trabajadores a los que se les haya asignado capacitación sobre integridad deben completar el curso dentro de los plazos requeridos. El incumplimiento de la capacitación obligatoria puede tener consecuencias.

15. Medidas disciplinarias

Tras la investigación de acusaciones o inquietudes, cualquier trabajador de GHD que infrinja el presente Estándar será sometido a medidas disciplinarias. La consecuencia aplicada será proporcional a la gravedad de la infracción, y puede incluir el término de la relación laboral. Cada caso será evaluado de manera individual para garantizar que la respuesta sea justa y adecuada a las circunstancias.



ghd.com

→ La fuerza del compromiso