



TRANSPARENCIA

LA NECESIDAD DE GENERAR CONFIANZA EN LOS GRUPOS DE INTERÉS

Rendir cuentas, proveer de instrumentos de resolución de conflictos de interés, proteger los derechos de los accionistas y reconocer el papel de cada uno de los stakeholders clave son algunas de las funciones del Gobierno Corporativo.

Una de las principales responsabilidades del Gobierno Corporativo es la de generar confianza en los grupos de interés. Esto implica ser transparente, rendir cuentas y proporcionar instrumentos de resolución de conflictos de interés. El Gobierno Corporativo debe reconocer el papel de cada uno de los stakeholders clave y proteger los derechos de los accionistas.

El Gobierno Corporativo debe ser transparente en su gestión y en su información. Esto implica proporcionar información relevante y oportuna a los stakeholders. La transparencia es esencial para generar confianza y para permitir que los stakeholders tomen decisiones informadas.

Rendir cuentas es otra función clave del Gobierno Corporativo. Esto implica proporcionar información sobre el desempeño de la empresa y sobre cómo se han gestionado los recursos. El Gobierno Corporativo debe ser responsable de sus acciones y de sus decisiones.

Proporcionar instrumentos de resolución de conflictos de interés es también una función importante del Gobierno Corporativo. Esto implica establecer mecanismos claros y efectivos para resolver cualquier conflicto de interés que pueda surgir en la empresa.

Finalmente, el Gobierno Corporativo debe reconocer el papel de cada uno de los stakeholders clave. Esto implica establecer relaciones positivas y constructivas con todos los grupos de interés, desde los accionistas hasta los empleados y la comunidad.

GOBIERNO CORPORATIVO Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLES DE NACIONES UNIDAS

La Comisión de Recursos Humanos, creada en el momento de la creación de la Comisión de Recursos Humanos, se ha comprometido a trabajar en conjunto con el Consejo de Administración para garantizar la integridad y la independencia de la Comisión de Recursos Humanos. La Comisión de Recursos Humanos debe ser capaz de actuar de manera imparcial y objetiva en todos los casos que le sean sometidos.