

Código de Ética Empresarial

OBJETIVO.

Establecer las pautas y lineamientos para vigilar el comportamiento organizacional de ADSERTI®, incluyendo a sus directivos y todos los empleados.

PRINCIPIOS ÉTICOS DE ADSERTI®

El comportamiento empresarial se apega a los siguientes principios:

1. Prohibición de la Corrupción y la Promoción de la Transparencia.

Definiendo la corrupción

Intercambio. - La corrupción se basa en la interacción entre dos o más personas, entre las cuales una inicia o induce a un acto corrupto y otra lo acepta. Se trata de un intercambio de beneficio-recompensa que suele suceder de forma voluntaria y con mutuo acuerdo.

Violación de normas. – La corrupción es un comportamiento inmoral que va contra las normas legales y los valores morales.

Abuso de poder. – Los agentes corruptos utilizan su posición de poder y la autoridad conferida para su propio beneficio.

Ausencia de víctimas directas. – La corrupción no suele producir víctimas directamente; por el contrario, en un acto corrupto, todos los que participan pueden ganar. Las víctimas son los que están fuera de una relación de corrupción.

Secretismo. - Los agentes corruptos conforman una comunidad íntima, cerrada y oculta en la que acuerdan de forma secreta los objetivos y ventajas ilegales e inmorales de sus relaciones de intercambio.

“La corrupción es el abuso de una posición de confianza para la obtención de un beneficio deshonesto”

Partiendo desde una perspectiva más concreta, la corrupción *es la acción y el efecto de dar o recibir algo de valor para que alguien haga (o deje de hacer) algo, burlando una regla formal o implícita acerca de lo que se debe hacer, en beneficio del que da ese algo de valor o de un tercero.*

FORMAS DE CORRUPCIÓN:

Soborno. Cuando la iniciativa la toma quien efectúa el pago. Algunos ejemplos podrían ser: una compensación económica por un motivo determinado, el porcentaje del valor de una operación comercial, un pago mensual por concepto de consultoría mientras el contrato esté en vigencia, entre otros.

Extorsión. Cuando la iniciativa la toma quien recibe el pago, sea de forma explícita o no. Ejemplo: Una empresa es amenazada con la divulgación de información confidencial a cambio de una compensación económica.

Abuso de pagos, regalos y favores. Un punto difícil de medir, ya que es una forma más sutil que utilizar dinero, pudiendo confundirse o camuflarse como un detalle legítimo de agradecimiento que muchas veces se ofrece abiertamente en el transcurso de la actividad comercial con el fin de fomentar buenas relaciones y marcar ocasiones especiales. Sin embargo, también pueden catalogarse como corrupción según el contexto y la intención con la que se realizan; por ejemplo, si se trata de un regalo costoso o lujoso brindado con la intención deliberada de obtener una mayor ventaja comercial y hasta quizás allanando el camino para siguientes regalos o favores futuros.

Otras formas próximas a la corrupción son:

Conflictos de intereses. El conflicto de intereses es más amplio que la corrupción, aunque a veces se mezclan. Este tipo de problema surge cuando se antepone un interés personal a los de la empresa, lo que puede derivar en acciones deshonestas y poco transparentes. En ocasiones, el beneficio personal puede suponer directa o indirectamente un perjuicio para la empresa. Un ejemplo: un empleado que acepta un pago para hacer un favor a un proveedor, en contra de los intereses de la empresa.

Fraude, malversación, desfalco. Aunque no son corrupción en el sentido estricto, estos tres actos están muy ligados al concepto de corrupción. El fraude, la malversación y el desfalco se refieren al aprovechamiento de una situación con el fin de obtener un beneficio personal causando repercusiones negativas para los demás empleados, los directivos o la propia empresa. Esto ocurre, por ejemplo, cuando un empleado carga gastos personales a la empresa o infla las ventas con operaciones ficticias, o un directivo va robando una importante suma de dinero de la empresa a través de varias operaciones pequeñas a bancos en el extranjero. Pero el fraude no siempre es causado desde dentro de la empresa -ya sea por el empleado, como en el ejemplo citado, o por directivos, agentes, entre otros. -, sino que también puede provenir de personas externas a la compañía. Ser acusado de fraude puede conllevar graves perjuicios a la empresa, por los costes económicos que conlleva y por la imagen negativa con la que se queda de cara al público y sus stakeholders.

Lavado de dinero. Definiéndolo de una forma simple y sin entrar en términos legales, el “lavado” de dinero es el proceso de ocultar y/o disimular el origen ilegal de ingresos obtenidos por medios ilícitos para convertirlos en “capital legítimo” de una empresa. Este proceso de transformación es ilegal en la mayoría de los países, aunque no en todos, por lo que una empresa con una política anticorrupción integrada deberá tener en cuenta este factor si se relaciona – mediante operaciones de comercio exterior, por ejemplo – con organizaciones foráneas.

Nepotismo y favoritismo. Sobre todo, en referencia a la contratación y promoción del personal; como utilizar el poder de un cargo para favorecer, contratar o ascender de posición a un amigo, pariente o socio.

Manipulación de la información. Se refiere al uso incorrecto de información privilegiada, como el acceso, difusión y/o venta de información clasificada de la empresa para beneficios particulares.

¿Por qué ADSERTI® rechaza la corrupción?

El núcleo del problema moral de la corrupción corporativa radica en el hecho que un empleado o directivo actúa de forma injusta y desleal respecto a la propia empresa donde trabaja, aprovechando su cargo o responsabilidad para obtener un beneficio para sí mismo o para un conocido (familiar, amigo, socio, entre otros). En otras palabras, la corrupción se refiere a la deslealtad en la toma de decisiones del empleado o directivo, que buscará sus propios beneficios en vez de los de la empresa.

ADSERTI® se compromete a:

- ✓ Conducir la actividad comercial de forma justa, honesta y transparente.
- ✓ No pagar ni ofrecer sobornos, ya sea directa o indirectamente, para conseguir ventajas comerciales.
- ✓ No aceptar sobornos, tanto directa o indirectamente, para conceder ventajas comerciales.
- ✓ Las donaciones a instituciones caritativas, culturales, benéficas entre otras. Son siempre una manifestación de responsabilidad ciudadana, no se llevan a cabo con la esperanza de recibir favores a cambio, y son siempre recogidas en la contabilidad, con expresión del medio en el que se llevó a cabo (transferencia bancaria, cheque, entre otras) y, en su caso, de la persona que lo recibió o de quién actuó como intermediario.
- ✓ Se prohíbe hacer regalos, pagos, propinas, servicios, comisiones, entre otros, que superen una cantidad determinada que pueda interpretarse como una violación o un intento de violación de honradez e independencia de juicio de la persona que los recibe, o que puedan poner en peligro el nombre de la empresa.
- ✓ Se aceptará el cobro o pago de comisiones siempre que sean legales y las autorice la empresa evaluando las posibles repercusiones.
- ✓ Están prohibidos los “pagos de facilitación”, para agilizar un proceso o una operación.
- ✓ Está limitado por el Contrato de Trabajo, el desarrollo de negocios fuera de la empresa que podrían suponer una competencia para ésta por parte de empleados y directivos; estos deben ser previamente autorizados y siempre comunicados de forma clara y abierta.

- ✓ Tanto los directivos como los empleados deben siempre identificarse ante las personas con las que se relacionen a nombre de la empresa, incluyendo los procesos electrónicos.
- ✓ Establecer criterios sobre la aprobación de gastos. Los gastos a reembolsar, de todo tipo, incluyendo atenciones a clientes, gastos de viaje, entre otros, siempre están respaldados por documentos, con facturas billetes entre otras.
- ✓ En el manejo de información privilegiada o confidencial (sobre clientes, investigación, productos, procesos, entre otros) en la empresa por directivos y empleados que tengan acceso, se establecen cláusulas que se definen mediante contratos y sus respectivas cláusulas, que impidan el uso de dicha información en beneficio de competidores durante un tiempo prudencial después de haber abandonado la empresa.
- ✓ Todas las operaciones de la empresa que supongan cobros o pagos se recogen fiel, ordenada y puntualmente en la contabilidad o en los registros previstos.
- ✓ Conviene también establecer criterios para la contabilidad de pagos dudosos (por ejemplo, comunicar su existencia al superior de interesado o a la persona responsable). Se deben guardar todos los comprobantes de todas las operaciones durante un tiempo estipulo, sobre todo si se trata de actuaciones que pueden dar lugar a denuncias o conflictos por corrupción.

ADSERTI® ha definido una serie de políticas destinadas a delimitar su postura ante la corrupción en cada una de sus transacciones, por lo que de acuerdo con la operación se cuenta con:

- Políticas de Gastos y Cuentas por Pagar
- Comercialización y Venta de Servicios
- Adquisiciones y Compras

2. Respeto a los Derechos Humanos.

Toda actuación de ADSERTI® y de sus empleados guardará un respeto escrupuloso a los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Preámbulo

Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables a todos los miembros de la familia humana;

Considerando esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión;

LA ASAMBLEA GENERAL proclama la presente DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

ADSERTI® resalta los siguientes artículos como tronco común para el respeto de los Derechos Humanos.

Artículo 1

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros

Artículo 18

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

Artículo 22

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. 2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Artículo 27

Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.

Artículo 29

Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.

3. Negativa al Trabajo Forzado y al Trabajo Infantil.

El trabajo forzoso adopta diversas formas: servidumbre, tráfico y otras formas de esclavitud todos en forma ilegal.

Convenio sobre el trabajo forzoso

Artículo 1

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

Con base a este convenio ADSERTI®, no impone ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio para la producción y/o prestación de los servicios que ofrece.

De ninguna manera se exige el desempeño de un trabajo o Servicio en contra de la propia voluntad de los trabajadores o bajo amenazas de castigos.

Todo trabajo desempeñado en ADSERTI® es amparado por un contrato, convenio, orden de compra o bajo consentimiento expreso a cambio de una remuneración económica previamente acordada entre la empresa, ya sea con un colaborador, proveedor, entre otros.

ADSERTI® no admite el trabajo Infantil

ADSERTI® no recurrirá al trabajo infantil ni incorporará a su actividad empresarial ningún producto o servicio procedente del mismo y velará por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con

el trabajo de menores de edad. ADSERTI® exige a todos sus empleados y proveedores la observancia estricta de este principio.

4. La NO Discriminación e Igualdad de Oportunidades.

Discriminación

ADSERTI® asume la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal. Todo trabajador ha de ser tratado de forma justa y con respeto por parte de sus superiores, subordinados y compañeros. Cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física, no será tolerada.

ADSERTI® es una empresa que está en contra de la discriminación y mantienen los siguientes preceptos:

- No efectuará, ni auspiciará ningún tipo de discriminación basada en los atributos de etnicidad, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, afiliación política o edad al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir, o jubilar a su personal.
- No tiene inconveniente para contratación de personas con discapacidad y les ofrece condiciones de trabajo apropiadas y un trato adecuado.
- No se ejerce discriminación de ningún tipo, el personal es contratado por las habilidades y conocimientos sobre los temas relacionados con el negocio, por lo anterior si una persona con discapacidad o preferencia sexual, ideológica u otras tiene los conocimientos que se requieren, no habrá inconveniente para su contratación.
- No interferirá en el ejercicio de sus empleados a observar sus prácticas religiosas.

Equidad de Género - Igualdad de Oportunidades

Todos los empleados disfrutaran de iguales oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional sobre la base del principio de mérito. Las decisiones de promoción estarán siempre basadas en circunstancias y valoraciones de carácter objetivo. Asimismo, ADSERTI® se compromete a mantener una inversión para el aprendizaje y la formación personal y profesional de sus empleados. Los empleados de ADSERTI® respetarán la política de igualdad de oportunidades en su ámbito profesional y apoyarán el aprendizaje personal y profesional de sus compañeros.

ADSERTI® actúa de acuerdo con el Principio VI del pacto mundial, eliminando la discriminación con respecto al empleo y la ocupación, los empleados son seleccionados en base a su capacidad de realizar el trabajo.

En la empresa la ocupación de vacantes se realiza tomando en cuenta la equidad de género en cuanto a:

- ✓ El acceso y la permanencia del empleo
- ✓ Salarios, compensaciones y otros incentivos económicos
- ✓ Oportunidades de capacitación y desarrollo personal
- ✓ Promoción jerárquica
- ✓ Fomento a la cultura de equidad y combate a la discriminación sexual entre otros
- ✓ No hay discriminación por cuestiones familiares o de embarazo

La empresa ha establecido compromiso explícito de promover la equidad de género y combate a todas las formas de discriminación y de hostigamiento.

La empresa sancionará cualquier tipo de acoso de tipo psicológico, económico, de poder, o sexual.

La empresa no permite alusiones verbales o gestuales reiteradas de corte sexual o de doble sentido, en particular cuando estas son consideradas ofensivas, por parte de quien las recibe.

La empresa no permite el comportamiento incluyendo gestos, lenguaje o contacto físico que sean desde el punto de vista sexual, coercitivo, amenazador, abusivo o explotadores.

En la empresa se promueve la igualdad de género y empoderar a la mujer.

En la empresa se evita cualquier política discriminatoria. Se aplica un acta administrativa contra quien resulte responsable de cometer discriminación, cuando esta situación es denunciada al Consejo.

La empresa actúa de acuerdo con el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que a la letra dice "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual"

En especial con respecto a los siguientes rubros en la empresa se realizan las siguientes actividades:

Reclutamiento y selección de personal.

- a) Las mujeres y hombres reciben un trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de selección y reclutamiento, basado en la descripción y perfil de puesto.
- b) Los anuncios de puestos vacantes reflejan el compromiso con la equidad de género y alimentan a mujeres y hombres a calificar dichas vacantes.

- c) Los candidatos(as) para un puesto son evaluados de la misma forma y las entrevistas que se les aplican son similares para prevenir la valoración subjetiva y contrarrestar los efectos perjudiciales de los estereotipos en el proceso de selección y reclutamiento del personal.
- d) Promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad.
- e) No se solicita se incluyan exámenes de gravidez al contratar mujeres.

5. Derechos de sus Colaboradores a Negociar Colectivamente en Materia Laboral.

La libertad de asociación, la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva son derechos fundamentales.

Constitución de la OIT así como en la declaración de Filadelfia

La existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes e independientes y el efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva son herramientas esenciales para la gobernanza del mercado laboral. La negociación colectiva es un medio de alcanzar soluciones favorables y productivas en las relaciones entre trabajadores y empleadores que pueden ser conflictivas.

Por ello ADSERTI® no limita de ninguna manera la formación colectiva de trabajadores, y en caso de ser necesario proporcionará el entorno adecuado para su interacción. Reconociendo que esta clase de integración puede desempeñar un papel importante para mejorar los resultados de la empresa, gestionar el cambio y desarrollar relaciones laborales armoniosas.

De ninguna manera ADSERTI® reprimirá, limitará o tomará represaría alguna contra los colaboradores que decidan ejercer este derecho.

6. Respeto a los derechos de nuestros clientes.

ADSERTI® garantiza el cumplimiento de los derechos de nuestros clientes:

- a) **Derecho a la información.** Proporcionando información oportuna, completa, clara y verás acerca de los servicios, funcionamiento y garantías de servicio, establecidos conforme a contrato.
- b) **Derecho a elegir.** Por ningún motivo se presionará, o condicionará la venta a cambio de comprar algo sin que se haya firmado un contrato.
- c) **Derecho a la seguridad y calidad.** Nuestros servicios se ofrecen en pleno cumplimiento con las normas y las disposiciones en materia de seguridad y calidad.

- d) **Derecho a no sr discriminados.** Al contratar un servicio, no se genera, tampoco discriminará o tratará mal por razones de sexo etnicidad, religión, condición económica, nacionalidad, orientación sexual, ni por tener alguna discapacidad.
- e) **Derecho a la protección de datos personales.** Con base a lo definido por la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, ADSERTI® recaba, maneja, utiliza y conserva la información-datos personales bajo los principios de licitud, consentimiento, información, calidad, finalidad, lealtad, proporcionalidad y responsabilidad.
- f) **Atención a clientes.** ADSERTI® define canales de atención a clientes para el seguimiento de quejas y sugerencias, con base al procedimiento *Atención a Clientes*.

CUMPLIMIENTO.

El presente Código establece los principios y compromisos de ética empresarial que ADSERTI® y sus empleados deben respetar y cumplir en el ejercicio de sus actividades.

Cualquier empleado que tenga conocimiento o sospecha fundada de un incumplimiento del presente Código podrá ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico o informar del mismo a través de los mecanismos que la empresa establezca para formulación de sugerencias y denuncias. ADSERTI® tomará las medidas necesarias para evitar consecuencias adversas por efecto de las comunicaciones que los empleados realicen de buena fe según lo aquí dispuesto.

La vulneración o incumplimiento de este Código que constituya una falta de carácter laboral se sancionará con el Reglamento de Trabajo Interior, sin perjuicio de otras responsabilidades en que el infractor hubiera podido incurrir.