

CÓDIGO DE ÉTICA CONDUCTA Y MORAL

Asesoría Legal Corporativa

Carta del Director

"Sin reglas hay caos. Peor aún: sin la imposición de reglas, el valor de los activos disminuye."

Robert Kiyosaki

Estimados colegas,

Cuando te ocupas de prestar servicios de asistencia legal, tus clientes esperan que tu actividad esté regida por normas éticas y morales que aseguren tu fiabilidad como parte de una organización.

Es por ello que hemos resuelto elaborar y presentar el siguiente Código de Conducta, Ética y Moral para que nos ayude a evitar riesgos jurídicos y sirva de ejemplo a todos nuestros clientes. Vayamos entonces hacia la correcta aplicación del código para asegurar así el éxito de nuestra organización.
Atentamente,



Alberto Jurado Salazar
Director



Preámbulo

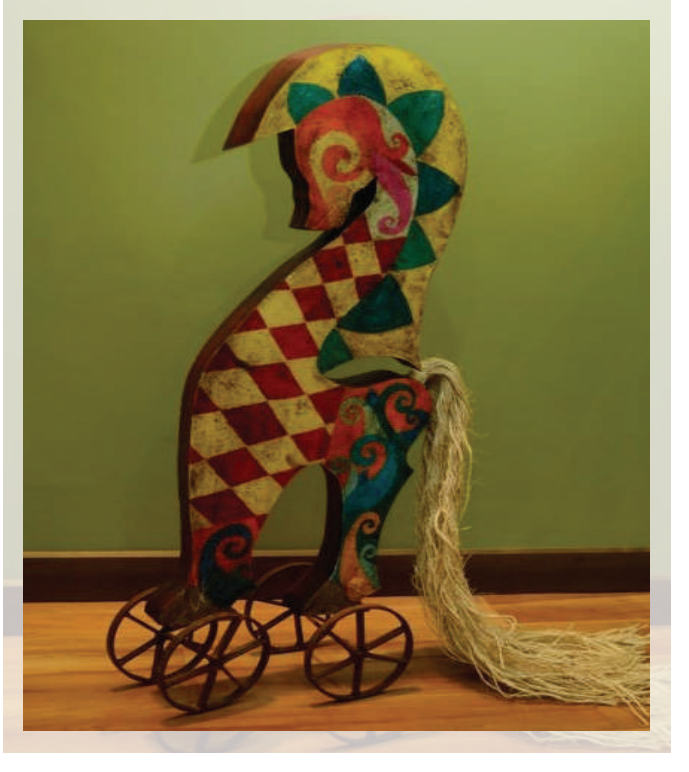


Nuestro Código ético en Asesoría Legal Corporativa, agrupa un conjunto de directrices que nos guían en nuestra actividad diaria, lineamientos y estándares de integridad y transparencia a los que deberá ajustarse todo el personal, cualquiera que sea su nivel jerárquico o especialidad.

Se estructura en unos principios generales: honestidad y confianza, respeto por la ley, integridad y respeto por los derechos humanos. Estos principios generales se desglosan en otros más específicos para garantizar la confianza de clientes, profesionales y sociedad.

Para que el Código ético no sea una mera declaración de intenciones existen varios mecanismos que los divulgan, impulsan y velan por su implantación y observancia: Departamento de cumplimiento y ética, y el canal de ayuda confidencial.

Se considerará opuesto a los principios de este Código todo comportamiento que le asigne al personal un beneficio no autorizado, en desmedro de la organización o de alguno de sus grupos de interés (asociados, clientes, la comunidad).



Nuestro compromiso



Nada es más importante para nuestra organización que la confianza que nuestros clientes tengan en nosotros. Nos ganamos esa confianza día a día con el trato justo y honesto entre nosotros y con cada uno de nuestros clientes, socios comerciales y competidores. Nuestro Código de ética, conducta y moral es la base de la solidez y el prestigio de nuestra organización.

Gracias a ellos logramos la confianza de nuestros grupos de interés y maximizamos el valor a largo plazo para nuestros asociados en general.

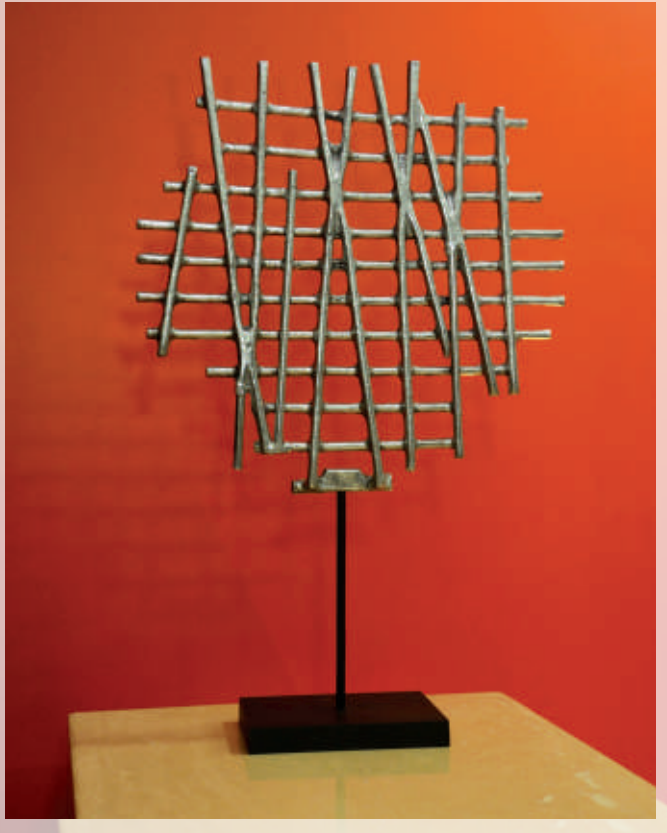
Nuestro compromiso de una gestión abierta y transparente, basada en el respeto a las normas internas y leyes es esencial para asegurar la confianza de nuestro equipo, asociados, clientes y así como la de nuestros colaboradores e instituciones con las cuales interactuamos.

Nuestro Código inspira y define la manera en la que desarrollamos nuestra actividad, ayuda a todos a tomar decisiones informadas y nos dice donde acudir para obtener más información.

Debe ser compartido por todos los asociados para compartir la misma visión.

Apostamos por asociados y clientes que sigan unos principios similares a los nuestros para poder crecer juntos en la misma dirección.

El propósito detrás de nuestro desempeño



En Asesoría Legal Corporativa, creemos que actuar con ética y responsabilidad no solo es lo correcto, sino que es lo correcto para nuestra organización.

Nuestro Código de ética, conducta y moral es nuestra guía del camino y nuestra brújula para prestar nuestros servicios de manera correcta. En pocas palabras, nos desempeñamos de manera correcta cuando actuamos con ética y en congruencia con nuestros valores, nuestro Código, nuestras directivas y la ley.

Se espera que cada uno de nosotros adopte los principios de nuestro Código y:

- Muestre respeto en el lugar de trabajo.
- Actúe con integridad en su proceso.
- Garantice la ética en nuestras actividades.
- Realice su trabajo con responsabilidad.

Nuestro Código es el centro de todo lo que hacemos. Refuerza nuestros valores fundamentales y representa la base de nuestra misión estratégica de desempeño.

Responsabilidad respecto de nuestro código

Nuestro Código de ética conducta y moral aplica a todos los asociados de Asesoría Legal Corporativa y regula todas las decisiones y acciones que tomamos.

El respeto y cumplimiento de las pautas de comportamiento dictadas en este es condición de empleo en la organización.

Se espera que el personal adopte una actitud proactiva, evitando la tolerancia pasiva frente a los posibles desvíos y actuando por iniciativa propia cuando detecte apartamientos de los principios de este Código en cualquier tipo de proceso .

Asimismo, se espera que el personal cumpla con las pautas del Código y colabore con investigaciones internas cuando le sea requerido.

Nuestro Código aplica a:

- Todos los empleados de Asesoría Legal Corporativa y sus asociados, directivos y proveedores.



Su responsabilidad personal

Ponga el ejemplo

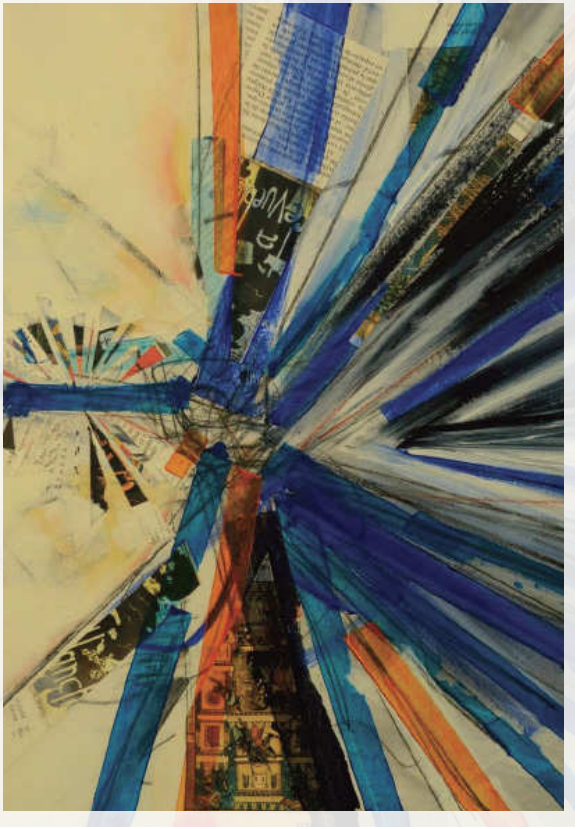
Cada uno de nosotros, especialmente los socios, deberemos actuar con integridad e inspirar confianza.

Mientras que todos los empleados tienen la responsabilidad de actuar en forma ética, cada socio y director de Asesoría Legal Corporativa tiene la gran responsabilidad de poner el ejemplo.

Esperamos que nuestros socios y directores sirvan de modelos positivos a seguir y que inspiren a los demás para que adopten nuestro Código mediante:

- El reconocimiento de la integridad.
- El fomento de la toma de decisiones de manera ética.
- La creación de un entorno de trabajo abierto en el que los miembros del equipo se sientan cómodos y puedan expresar sus inquietudes.
- La prevención de que se tomen represalias en contra de aquellos que expresen sus inquietudes.
- La búsqueda de ayuda para resolver los problemas y referirlos a los superiores cuando se presenten dichos problemas.

Confiamos en nuestros socios y directores para reforzar los principios de nuestro Código y los valores en todos los niveles de nuestro equipo.



Reportes e información de infracciones

Es su responsabilidad hacer preguntas y expresar sus inquietudes cuando surjan problemas de cumplimiento.

La organización promueve que el personal denuncie de inmediato cualquier violación efectiva o potencial de las disposiciones de este Código y se compromete a investigar seriamente toda denuncia realizada de buena fe respecto de tales violaciones.

El Código, por sus características, no puede describir todas las situaciones posibles que pueden surgir en su trabajo diario. Si no puede encontrar una respuesta en el Código, o si tiene preguntas sobre cómo interpretar el mismo, pida ayuda, o si usted está consciente de algo que podría constituir una violación a nuestro Código o la ley, debe reportarlo e informar el hecho para que se pueda investigar.

Usted tiene varias alternativas para buscar ayuda o reportar violaciones:

- Su jefe de división:

Su jefe de división constituye un recurso excelente para orientarlo o ayudarlo con sus inquietudes relacionadas con las políticas y procesos de la organización y situaciones específicas del trabajo, sus responsabilidades laborales, los problemas con compañeros de trabajo, conflictos de disciplina, oportunidades de ascenso y cuestiones relacionadas con el ambiente de trabajo.

- Departamento de Cumplimiento y Ética:

Para asuntos relacionados con violaciones reales o potenciales del Código o de la ley, le recomendamos que pida ayuda o exprese sus inquietudes ante el departamento de cumplimiento.

Algunos ejemplos de estos problemas incluyen:

- Falta de precisión en los registros financieros, irregularidades en la contabilidad o declaraciones falsas.
- Fraude, robo, soborno y otras prácticas de negocio corruptas.
- Violaciones a leyes antimonopolio, o violaciones relacionadas con información privilegiada.
- Problemas relacionados con cuestiones ambientales o de seguridad.
- Discriminación o Acoso.
- Conflictos de intereses reales o potenciales.
- Orientación sobre cualquier requisito legal a nivel nacional, regional, estatal o municipal aplicable a nuestra organización o a su trabajo.

Sin Represalias



No se tomarán represalias en su contra por reportar sus inquietudes.
Asesoría Legal Corporativa se compromete a proteger los derechos de las personas que denuncian inquietudes de buena fe. Nuestra organización no tomará represalias contra una persona que de buena fe:

- Reporte lo que cree constituye una violación a nuestro Código, nuestras directivas o la ley.
- Efectúe una pregunta de cumplimiento o busque asesoramiento acerca de una práctica, decisión o acción en particular.
- Colabore con la investigación de una posible violación.

Las represalias que se tomen contra un empleado que de buena fe realice una denuncia respecto a alguna inquietud, en sí mismas constituirán una violación a nuestro Código.

Si usted sabe o sospecha que se han tomado represalias, o bien está siendo víctima de una represalia, debe denunciarlo.

Respeto en nuestro lugar de trabajo

Nuestro objetivo principal es respetar a los demás tanto fuera como dentro del lugar de trabajo con los valores de ética y moral que se incluyen y espera se cumplan por medio del Código.

Trabajar con respeto, excelencia y colaboración en equipo es la forma en la que alcanzaremos nuestras metas.



Diversidad e inclusión

Cada uno de nosotros debe respetar la diversidad, los talentos y las capacidades de los demás.

En Asesoría Legal Corporativa definimos la *diversidad* como las características específicas que identifican a cada uno de nosotros: personalidades, estilos de vida, procesos de pensamiento, experiencias laborales, origen étnico, raza, color, religión, género, identidad de género, orientación sexual, estado civil, edad, nacionalidad, discapacidad, entre otras diferencias. Nos esforzamos por atraer, desarrollar y retener una fuerza laboral tan diversa como los mercados en los que trabajamos y por garantizar un ambiente de trabajo inclusivo que adopte la fortaleza de nuestras diferencias.

Su papel es importante en la creación de un ambiente de trabajo en el que los empleados y los asociados se sienten valorados y respetados por sus aportaciones. Usted promueve la diversidad y la inclusión cuando:

- Respeta la diversidad de talentos, capacidades y experiencias de los demás.
- Valora las opiniones de los demás.
- Fomenta una atmósfera de confianza, franqueza y sinceridad.

Comprenderemos mejor las necesidades de nuestros clientes y fomentaremos la innovación de mejor manera si cada uno de nosotros adopta la diversidad y la inclusión en todos los aspectos de nuestra actividad.

Derechos humanos

Nuestro Compromiso



Llevamos a cabo nuestras operaciones consistentes con el espíritu y la intención de la Declaración de las Naciones Unidas y de los Derechos Humanos.

Esto significa que nuestras políticas y prácticas de dirección regulan tres áreas:

Empleados: Tratamos a nuestros empleados con dignidad, respeto y promoviendo la diversidad en el lugar de trabajo.

Seguridad: Proteger al personal y los activos de una manera consistente con la participación de Asesoría Legal Corporativa en los principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos, una iniciativa que ofrece orientación sobre el compromiso de las organizaciones con las fuerzas de seguridad.

Comunidades: Nos comprometemos con las comunidades a desarrollar nuestra comprensión del potencial humano en cuestiones de derechos con el fin de aumentar los beneficios de nuestros proyectos y gestionar posibles impactos.

ANTIDISCRIMINACIÓN

Nunca debe discriminar o negar igualdad de oportunidades.

Asesoría Legal Corporativa no tolerará el acoso, la discriminación o intimidación, todo esto puede tomar muchas formas y tener graves repercusiones. Todos tenemos la responsabilidad de asegurar que no ocurra en nuestra organización. Podemos entablar acciones disciplinarias o legales contra las personas que acosan, discriminan o intimidan a otros.

Vamos a tratar a los demás con respeto y desafiar cualquier comportamiento desleal .

Cada uno de nosotros debe tener la oportunidad de lograr su máximo potencial y contribuir al éxito dentro del área de trabajo. Para lograrlo, no debemos discriminar ni tratar a los empleados o a los solicitantes de empleo injustamente en cuestiones relacionadas con el reclutamiento, la contratación, la capacitación, la promoción, la compensación o cualquier otro término o condición del empleo.

¿QUÉ SIGNIFICA ESTO PARA MÍ?

Esperamos que usted:

- Genere confianza en sus equipos mediante el tratamiento para todos con respeto.
- No ser despectivo o insultante con sus colegas, sin importar el rango de trabajo.
- Asegúrese que todos permanezcan dentro de los lineamientos del código sin importar que tan informal sea su labor.
- Dígale a alguien si piensa que un colega está siendo acosado o intimidado.

Salud y Seguridad

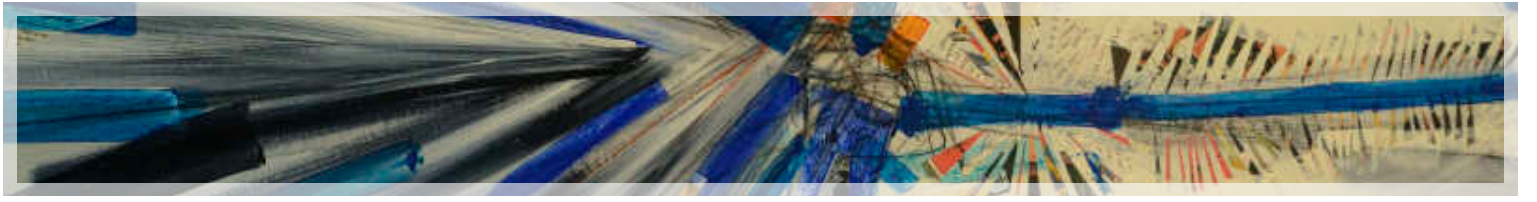
No importa en que área trabaje usted o que haga para nuestra organización, esperamos que para usted, lo primero sea la seguridad.

Estamos comprometidos con la protección de la salud y la seguridad de nuestros empleados, visitantes, proveedores, clientes y comunidades. Nuestras políticas de salud y seguridad están diseñadas para ayudarlo a trabajar en forma segura, dentro de nuestras instalaciones.

Usted siempre debe reportar y plantear sus inquietudes si:

- A usted se le solicita llevar a cabo una tarea que considera insegura.
- A usted se le solicita realizar un trabajo para el cual considere que no está debidamente capacitado y por ende, al realizarlo puede dañarlo a usted o a otras personas.
- Usted ve a alguien realizando una tarea que usted piensa que es insegura o que la persona no está debidamente capacitada para realizarla.
- Usted sospecha que un equipo o alguna pieza de éste no está funcionando correctamente y que pueden no ser seguras.
- Usted observa o toma conciencia de una situación insegura o de un peligro potencial para su persona o para otros.

La seguridad es responsabilidad de todos y usted debe insistir que el trabajo se realice en forma segura, sin importar cual sea su trabajo.



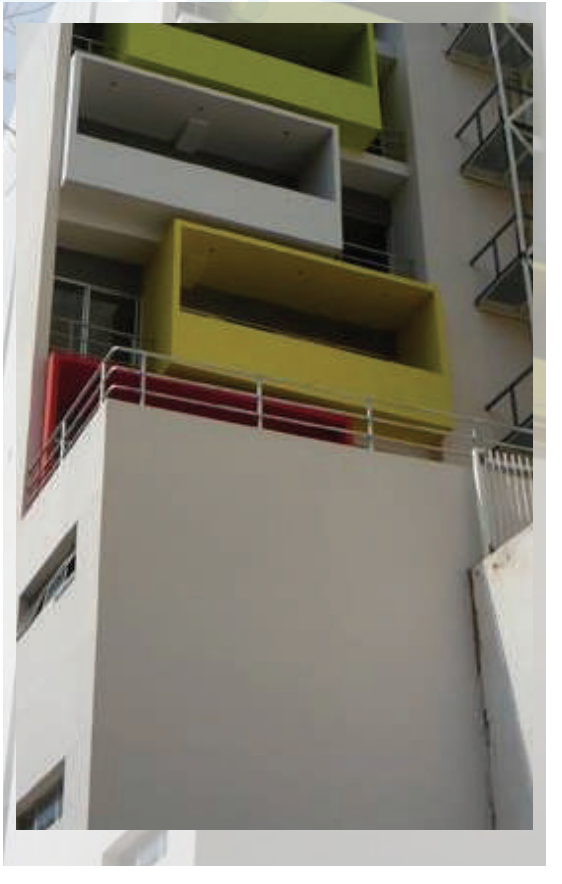
Abuso de Sustancias

Usted no debe trabajar bajo los efectos de drogas o alcohol.

Si usted trabaja bajo los efectos de drogas o del alcohol, usted representa un riesgo inaceptable para sí mismo y para la seguridad de los demás. Entre las drogas se incluyen las drogas ilegales, las sustancias controladas o el uso indebido de medicamentos recetados. Se espera que usted cumpla con sus funciones laborales libre de la influencia de cualquier sustancia que pueda afectar su desempeño en el trabajo, por lo tanto, queda prohibido:

- Trabajar bajo los efectos del alcohol, las drogas ilegales o las sustancias controladas dentro o fuera de las instalaciones de Asesoría Legal Corporativa.
- La posesión, venta, uso, transferencia o distribución de drogas ilegales o sustancias controladas durante su trabajo o dentro de las instalaciones.
- Trabajar limitado por el efecto de un medicamento recetado legalmente o de un medicamento de venta libre.

Si usted tiene un problema con las drogas o el alcohol, lo alentamos para que busque ayuda. Comuníquese con su jefe de division para informarse sobre los programas de asistencia aplicables.



Lucha contra la violencia

Usted nunca deberá amenazar a nadie ni mostrar un comportamiento violento en nuestro lugar de trabajo.

Las directivas de Asesoría Legal Corporativa incluyen reglas de cero tolerancia a la violencia en el lugar de trabajo. Se le prohíbe a usted participar en cualquier acto que pueda hacer que otra persona se sienta amenazada o insegura, entre éstos se incluyen las agresiones verbales, las amenazas o cualquier expresión de hostilidad, intimidación, agresión, novatadas.

Nuestra organización también prohíbe la posesión de armas en el lugar de trabajo.

Dentro del máximo alcance permitido por la ley, esta prohibición se extiende los estacionamientos de la organización, así como también a nuestras instalaciones. Nuestra directiva de tolerancia cero respecto a violencia en el lugar de trabajo se aplica al comportamiento de nuestros empleados dentro de las instalaciones de la organización, así como también a su comportamiento fuera de nuestras instalaciones en el desarrollo de los servicios de Asesoría Legal Corporativa en cualquier parte en la que éstos sean prestados.

No se demore, reporte y denuncie amenazas o cualquier acto potencial de violencia de forma inmediata a la directiva



Ética Profesional

Conflicto de Interés

Usted deberá evitar un conflicto, o un conflicto aparente entre sus intereses personales y los intereses de nuestra organización.

La política de conflictos de intereses de nuestra organización es directa: todos tenemos la obligación de actuar en todo momento, en el mejor interés de nuestra organización. Los conflictos de intereses pueden surgir cuando usted, un familiar o un amigo:

- Participen en actividades que compiten o que aparentemente compiten con los intereses de nuestra organización.
- Dejen que sus decisiones sean influenciadas o que aparentemente estén influenciadas por intereses personales, familiares o de amistades.
- Usen los bienes, información o los recursos de la organización en beneficio personal o para beneficiar a otros.
- Contraten, supervisen o tengan una línea directa o indirecta de reporte con un familiar o con alguien con quien mantienen una relación romántica.
- Tengan un empleo externo que afecte negativamente su desempeño
  laboral o que interfiera con sus responsabilidades en Asesoría Legal Corporativa.
- Reciban cualquier beneficio personal o financiero, brinden servicios o trabajen para un proveedor, un cliente, un competidor o una organización que busque contratarnos.

Si en cualquier momento, durante su desempeño piensa que puede tener un conflicto de intereses real o potencial, usted tiene la obligación de divulgar de forma inmediata dicho conflicto a nuestra organización. Muchas veces, los conflictos se pueden resolver mediante una conversación abierta y honesta, ciertos conflictos materiales pueden requerir el reconocimiento de sus obligaciones de confidencialidad, la reasignación de roles o la recusación de ciertas decisiones.

Debe divulgar a Asesoría Legal Corporativa cualquier conflicto de intereses real o potencial al departamento de cumplimiento y ética :

• Si usted está sujeto a nuestra capacitación anual sobre nuestro Código, también deberá divulgar el potencial conflicto de intereses al final del curso de capacitación cuando se le indique que lo haga. Debe continuar divulgando esas circunstancias cada año en su capacitación anual sobre el Código si el conflicto sigue vigente.

Recuerde que tener un conflicto de intereses no necesariamente constituye una violación al Código, pero no divulgarlo sí lo es.

Anticorrupción

Nuestras decisiones nunca deberán verse influenciadas por la corrupción.

Los arreglos corruptos con clientes, proveedores, funcionarios del gobierno o cualquier tercero quedan estrictamente prohibidos. En términos generales, el concepto "corrupción" se refiere a la obtención de hecho o al intento por obtener un beneficio personal o una ventaja comercial a través de medios indebidos o ilegales.

La corrupción puede implicar el pago o el intercambio de cualquier cosa de valor e incluye las siguientes actividades:

- Soborno (el soborno a un funcionario de gobierno o el soborno comercial).

- Extorsión.

Las actividades corruptas no sólo constituyen una violación al Código, sino que también pueden implicar una violación grave a leyes civiles, penales, antisoborno y anticorrupción. Si usted tiene conocimiento de un arreglo o acuerdo corrupto real o potencial, infórmelo y repórtelo.



Blanqueo de Activos

Asesoría Legal Corporativa cumple con todas las leyes que prohíben el blanqueo de activos, lavado de dinero o la financiación con fines ilegales o ilegítimos.

"El blanqueo de activos" es el proceso mediante el cual personas o grupos intentan ocultar el producto de actividades ilegales o intentan hacer que el origen de sus fondos ilegales parezcan legítimos. Usted siempre deberá asegurarse de hacer negocios con clientes de renombre, para fines comerciales legítimos con fondos legítimos. Compruebe si hay "banderas rojas", tales como requerimientos por parte de un cliente o proveedor potencial para efectuar pagos en efectivo o bien otras condiciones de pago inusuales. Si sospecha de la existencia de actividades de lavado de dinero, infórmelo y repórtelo.

Las Fases del Blanqueo de Activos son tres:

1. Fase de Colocación: Durante esta etapa inicial del Blanqueo de Activos se introducen las ganancias ilegales en el sistema financiero. En la mayoría de los casos esta etapa viene acompañada con la colocación en circulación de los fondos a través de instituciones financieras, casinos, negocios, casas de cambio y otros comercios tanto a nivel nacional como internacional.
2. Fase de Procesamiento: Esta etapa se realiza una serie de transacciones financieras (conversión y movimiento) para interrumpir la cadena de evidencias ante eventuales investigaciones sobre el origen y fuente de los fondos provenientes de actividades ilícitas.
3. Fase de Integración: En esta etapa son incorporados formalmente estos fondos de origen ilícito en el circuito económico legal aparentando ser de origen o fuente lícita.

Actividades Políticas

Se le prohíbe utilizar recursos de la organización para llevar a cabo actividades políticas personales.

Respaldamos y respetamos firmemente su derecho personal a participar en actividades políticas, sin embargo, ninguna persona de Asesoría Legal Corporativa podrá obligarle a contribuir, apoyar u oponerse a ningún grupo o candidato político.

Asesoría Legal Corporativa no apoya, directa ni indirectamente, a ningún grupo, candidato, partido político o religión, así como tampoco toma parte en conflictos o disputas nacionales o internacionales. En cumplimiento de esta normativa, no se debe identificar el nombre de Asesoría Legal Corporativa en relación con ningún grupo o partido político ni con respecto a tales conflictos o disputas.

Usted también debe saber que:

•No se reembolsarán a los empleados las contribuciones políticas que realicen a título personal y no se incrementará ni reajustará su sueldo de manera alguna para reflejar las contribuciones políticas realizadas.

•Deberá restringir o limitar las contribuciones políticas por parte de los empleados o los miembros de su familia, especialmente si la unidad de negocios tiene relaciones comerciales con una entidad del gobierno.

•Si expresa sus opiniones políticas en público, deberá dejar en claro que son personales e individuales, y no de Asesoría Legal Corporativa.

•Deberá notificar a un abogado de Asesoría Legal Corporativa asignado a su unidad de trabajo si tiene previsto participar en una campaña política u ocupar un cargo político y evitar conflictos de interés absteniéndose de asuntos políticos que involucren a Asesoría Legal Corporativa si decide hacerlo.

Regalos y hospitalidad

Los regalos deben ser lícitos, estar autorizados y ser apropiados.

Se le prohíbe entregar, ofrecer o recibir cualquier regalo que sirva o que aparentemente sirva para influir en decisiones comerciales de forma indebida o para ganar una ventaja desleal, sin embargo, en determinadas circunstancias, puede intercambiar regalos de negocios que tienen por objeto generar buena voluntad, siempre que:

- El regalo tenga fines comerciales legítimos, tenga un valor no mayor al 3% del sueldo, no sea frecuente y cumpla con todos los demás requisitos de nuestra directiva de regalos, nuestra directiva de viajes y entretenimiento y las directivas de regalos de su función.

- El regalo no sea dinero en efectivo o el equivalente a dinero en efectivo.

- Su división o función no cuenten con una política vigente de "no regalos".

- El regalo esté permitido conforme a las leyes aplicables al receptor, y el receptor del regalo esté autorizado y tenga permiso para aceptar el mismo.

Los regalos no incluyen los concursos de ventas patrocinados por la organización ni programas de incentivos. Adicionalmente, la hospitalidad de negocios, incluyendo comidas y entretenimiento no está prohibida, siempre y cuando la naturaleza y la frecuencia de la ocasión sean razonables, la ocasión implique la realización activa de una actividad de la organización y que la hospitalidad de negocios cumpla además con nuestras directivas.

Regalos a funcionarios públicos: Usted debe estar consciente que dar u ofrecer incluso un regalo sencillo o una comida a un funcionario público, puede ser ilegal. Debe consultar al jefe de división para obtener ayuda adicional sobre el tema de los regalos de negocios.



Moral

Los deberes morales y éticos, no siempre coinciden con las obligaciones jurídicas, porque la ley no tiene plasmada en ella todos los delitos. Aparte de que, en ocasiones, las leyes resultan ser injustas. Por eso, la reflexión ética debe llevar a un comportamiento que vaya más allá de simple obligación y obediencia a las leyes y normas impuestas por el gobierno y la sociedad. Un comportamiento moral debe estar basado en hacer las cosas de forma virtuosa; o sea, con prudencia, honradez, responsabilidad, justicia e integridad y eso se demuestra a través prácticas empresariales como competencia honesta, la no discriminación, la transparencia, la oferta de bienes y servicios de calidad a precios razonables, el respeto mutuo, etc.



El concepto de deber, que contiene el de una voluntad buena es la necesidad de una acción por respeto a la ley moral. En la ética, el deber envuelve, tanto el aspecto obligatorio de una acción o conducta específica, como la reflexión sobre lo que es correcto e incorrecto. Toda acción o decisión moral descansa en principios morales absolutos, llamados imperativos categóricos, que dictaminan el rumbo a seguir, sin importar sus consecuencias.

Se debe actuar de forma que las personas se tomen como fin y no como un medio, reconociendo así la dignidad humana. Porque tomar a una persona como un medio resultaría visiblemente inmoral.

Lo anterior implica que todo individuo posee dignidad y valor moral, por lo que nadie debe ser explotado, ni manipulado, ni usado como medio para otro fin. El imperativo categórico no formula condiciones, sino que habla de un deber ser como fin en sí mismo.

Como por ejemplo, el deber de ser íntegro y honesto sin condición alguna. Porque, toda consideración moral se origina en la pureza de la voluntad y en la rectitud de los propósitos.

(Immanuel Kant)

RESPONSABILIDAD ANTE LOS DIRECTIVOS

RECURSOS DE LA ORGANIZACIÓN

Usted tiene la obligación de proteger los recursos de Asesoría Legal Corporativa

Los bienes de Asesoría Legal Corporativa tienen un alto valor y deben usarse con fines profesionales. Todos somos responsables de proteger y salvaguardar estos bienes y de evitar su perdida, robo uso indebido, daño y desperdicio con el fin de que conserven su valor.

Los bienes de Asesoría Legal Corporativa, incluyen entre otros, los siguientes:

- Tecnología, equipos y sistemas informativos (incluidas computadoras portátiles, tabletas y dispositivos móviles).
- Teléfonos, fotocopiadoras, escáneres y máquinas de fax.
- Libros de consulta.
- Propiedad intelectual, como códigos de software, licencias, ideas, conceptos, contenidos e inventos.
- Listas e información sobre clientes, proveedores y distribuidores, incluida información comercial y de búsqueda de clientes.
- Materiales de oficina.
- El nombre de Asesoría Legal Corporativa, logotipos e imagen corporativa.

Entre los bienes de Asesoría Legal Corporativa también se incluyen todos los memorandos, notas, listas, registros y otros documentos (tanto en forma impresa como electrónica) que usted o nuestros asesores o socios comerciales externos preparan o compilan en relación con nuestras actividades.

Nuestros bienes deben utilizarse de modo apropiado con fines profesionales lícitos y autorizados. No deben acceder a sistemas ni información a menos que cuente con autorización y habilitación para ellos, y su grado de acceso debe atenerse al alcance de su autorización. Los bienes de Asesoría Legal Corporativa nunca deben utilizarse para llevar a cabo actividades ilegales. Asesoría Legal Corporativa admite y autoriza el uso limitado y ocasional del correo electrónico, servicio de mensajería, Internet y teléfonos con fines personales, siempre que no sea excesivo, no interfiera con las responsabilidades laborales ni contravenga este Código de ningún otro modo.

La apropiación indebida de nuestros bienes representa una falta a sus obligaciones para con Asesoría Legal Corporativa y podría constituir una acción fraudulenta contra la organización.

Si usted abandona Asesoría Legal Corporativa ya sea a petición de la organización o por voluntad propia, deberá devolver todos aquellos bienes que le fueron asignados.

Información confidencial, privada o privilegiada

Usted debe proteger la información confidencial de nuestra organización Es posible que en su empleo o puesto de trabajo tenga conocimiento o acceso a información privada o privilegiada referente a las unidades de negocios, operaciones o tecnología de Asesoría Legal Corporativa. Si la información no es del dominio público, se debe tratar como confidencial. Usted no debe revelar información confidencial a nadie, incluidas las personas que trabajan en Asesoría Legal Corporativa a menos que exista una necesidad legítima y esté autorizado a hacerlo.
La divulgación inapropiada de información confidencial podría afectar negativamente nuestra competitividad, así como perjudicar o incomodar a Asesoría Legal Corporativa o a sus socios.

Siempre tome precauciones razonables y necesarias para proteger cualquier información confidencial relativa a Asesoría Legal Corporativa u otra compañía a la que tiene acceso. No debe divulgar información comercial confidencial a nadie fuera de la organización, ni siquiera a los miembros de su propia familia, a menos que la divulgación:

- Esté debidamente autorizada.

- Se realice con relación a una necesidad de negocio legítima y claramente definida.

- Esté sujeta a un convenio de confidencialidad aprobado por los directores.

Incluso dentro de nuestra organización y entre sus compañeros de trabajo, solo debe compartir información confidencial según sea necesario.



PROPIEDAD INTELECTUAL

Asesoría Legal Corporativa posee la propiedad intelectual de lo que usted cree mientras es empleado de Asesoría Legal Corporativa (siempre y cuando esté relacionada con los intereses comerciales de la organización) o utiliza los recursos de Asesoría Legal Corporativa. Las publicaciones, documentación, software, materiales creativos y otros trabajos de autoría son algunos de los tipos de materiales que usted puede crear y que pertenecen exclusivamente a la organización.

De vez en cuando, es posible que usted cree, descubra o desarrolle métodos, procesos, sistemas u otros inventos susceptibles de patente mientras desempeña sus responsabilidades laborales en Asesoría Legal Corporativa o utiliza información o recursos a su disposición como empleado, o de algún otro modo en el transcurso de su empleo. Dado que quizás deseemos proteger algunos de sus inventos mediante patentes, es importante que informe de ello a Asesoría Legal Corporativa con prontitud. También se consideran inventos las mejoras, diseños, ideas, tecnologías, programas y otras obras.

En la medida en que lo permita la ley, usted acepta que todo este tipo de propiedad intelectual, ya sea o no patentable o susceptible de protección mediante derechos de autor, marca comercial o secreto profesional, es propiedad de Asesoría Legal Corporativa. Si el reglamento o la ley vigente considera que usted es el titular de la propiedad intelectual, usted acuerda transferir o ceder la propiedad a Asesoría Legal Corporativa.

Usted renuncia de modo irrevocable a favor de Asesoría Legal Corporativa a todos los derechos morales que usted pueda tener de conformidad con los reglamentos o las leyes vigentes, sobre las obras u otras materias afines, y toda la propiedad intelectual que usted cree o realice durante el transcurso de su empleo en Asesoría Legal Corporativa, o que esté relacionada con los intereses comerciales de la organización. Allí donde lo permita la ley vigente, la propiedad intelectual creada para nosotros por trabajadores autónomos o agentes será propiedad de Asesoría Legal Corporativa en calidad de obra producida mediante contrato o, de lo contrario, mediante cesión.

Usted debe informar de todo uso no autorizado de derechos de autor, patentes, marcas comerciales, marcas de servicio u otra propiedad intelectual perteneciente a Asesoría Legal Corporativa, a su jefe de división.
Usted debe poner notificaciones de derechos de autor en todos los materiales, información, productos, servicios y otros documentos o productos de Asesoría Legal Corporativa destinados a distribución o circulación pública.

Correo electrónico, Internet y sistemas de información

Nuestros sistemas de tecnología de la información son un componente clave para la realización de nuestro trabajo y se proporcionan con fines de negocio autorizados. El uso que usted haga de estos sistemas deberá efectuarse cumpliendo con nuestra directiva de seguridad de la información y las normas de uso aceptable. Usted puede hacer uso personal, de forma razonable y eventual, del teléfono, correo electrónico y de Internet, siempre y cuando tal uso no:

- Consuma mucho tiempo o recursos.
- Interfiera con su desempeño laboral o con el de los demás.
- Involucre material ilegal, sexualmente explícito, discriminatorio o de otro modo inadecuado.
- Se relacione con intereses comerciales externos.
- Viole nuestro Código o cualquiera de las directivas de la organización.

Si bien, por lo general, no controlamos el uso que los empleados hacen de nuestros sistemas de información, Asesoría Legal Corporativa se reserva el derecho de controlar, registrar, divulgar, auditar y eliminar sin previo aviso, la naturaleza y el contenido de la actividad efectuada por un empleado mediante el uso del correo electrónico, el teléfono, el correo de voz, Internet y demás sistemas de la organización, en la medida en que esté permitido por la legislación.



Privacidad

Si tiene acceso a información personal, consérvela privada y protegida.

Si tiene acceso a datos de identificación personal de la directiva, los asociados, o clientes o de los sistemas que los conservan, debe cumplir con todas las políticas y las leyes aplicables en relación con la recopilación, el uso y la divulgación de los datos de identificación personal.

Usted debe:

- Únicamente acceder a la información personal para fines legítimos previa autorización.
- Guardar y disponer de la información personal en forma segura.
- Transmitir de forma segura mediante codificación la información personal solo a personas autorizadas que tengan la obligación de proteger su confidencialidad.
- Denunciar de inmediato cualquier posible violación a la privacidad o cualquier riesgo de seguridad al Departamento Legal.



Fraude

Cuando usted intencionalmente oculta, altera, falsifica u omite información en beneficio propio o en beneficio de otros comete fraude. El fraude puede estar motivado por la posibilidad de obtener algo de valor (como el cumplimiento con un objetivo de desempeño o la obtención de un pago) o para evitar consecuencias negativas (como disciplina). Algunos ejemplos de fraude incluyen:

- La alteración de documentos legales dentro de la organización para fines no establecidos e ilegales
- La presentación de información médica falsa para obtener beneficios por incapacidad.
- La presentación de un informe falso de horas trabajadas para ganar más dinero o para evitar una medida disciplinaria por llegar tarde o ausentarse del trabajo.
- Declarar falsamente información financiera en los libros y los registros de nuestra Organización.

También debe evitar la tentativa de fraude, por ejemplo, nunca gaste los fondos de la organización sin la debida autorización. De igual forma, no celebre contratos o acuerdos en nombre de nuestra organización, salvo que esté autorizado para hacerlo.



ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO

DEPARTAMENTO DE CUMPLIMIENTO Y ÉTICA

Puede comunicarse con el departamento de cumplimiento y ética para formular preguntas en todo momento, haciendo llegar sus inquietudes, preguntas, reportes o reclamos al correo contacto del supervisor del Código. Si ve o escucha algo que considere usted es ilegal o que constituye una violación a nuestro Código.

¡Repórtelo!

Todos los reportes de supuestas violaciones a nuestro Código o a la ley serán tomados con seriedad y revisados de forma inmediata. Según corresponda, el Departamento de Cumplimiento y ética asignará uno o más investigadores para que analicen todos los reportes de supuestas violaciones al Código. El/Los investigador(es) hará(n) lo siguiente:

- Actuarán en forma objetiva, a fin de determinar los hechos a través de entrevistas o la revisión de documentos.
- Se comunicarán con los quienes puedan tener conocimiento acerca de los presuntos incidentes.
- Recomendarán que se tomen medidas correctivas y/o disciplinarias cuando corresponda.

De acuerdo con la ley aplicable, Asesoría Legal Corporativa se esfuerza por:

- Proteger la confidencialidad de los individuos implicados, en la medida de lo posible.
- Informar al empleado sobre las acusaciones realizadas en su contra cuando dicha divulgación no ponga en peligro la investigación.
- Cuando sea admisible, permitir a los empleados revisar y corregir la información denunciada.

Si se le pregunta, usted deberá cooperar plenamente con una averiguación o investigación.

La política de Asesoría Legal Corporativa protege de represalias a los empleados que reportan sus inquietudes de buena fe.



Medidas y sanciones

Asesoría Legal Corporativa procura imponer medidas disciplinarias por cada una de las contravenciones del Código que se correspondan con la naturaleza y circunstancias particulares de la infracción. El incumplimiento por parte de un empleado o representante de las leyes o reglamentos que regulan las actividades de Asesoría Legal Corporativa, este Código o cualquier otra normativa o requisito de Asesoría Legal Corporativa podría ocasionar la toma de medidas disciplinarias, incluido el cese del empleo y, si estuviera justificado, el procesamiento judicial.

Formulario de acuse de recibo

Acuso recibo y reconozco haber leído el Código de ética, conducta y moral de Asesoría Legal Corporativa, y entiendo la obligación que tengo de cumplir con las normativas, los principios y los valores que en él se describen. Entiendo que aceptar cumplir con este Código no constituye un contrato de empleo.

Nombre (en letra de imprenta):

Firma:

Fecha:

