

Código de Conducta

Propósito

Conekta tiene el compromiso de proveer seguridad y proteger la integridad de todos los miembros de la compañía, incluyendo a los colaboradores de Conekta, clientes, proveedores y trabajadores externos (los “Miembros”).

Es por eso que el Código de Conducta establece las conductas que se promueven dentro de Conekta y aquellas que se evitan, y que por su naturaleza no serán toleradas e incluso podrían sujetarse a sanciones dentro de la relación laboral.

También se clarifica cuál es el canal formal por el que se puede denunciar una conducta inapropiada, la/las sanciones a las que será acreedor el responsable de la falta y finalmente, la solución del caso.

A quiénes aplica

Aplica a todos los Miembros de Conekta independientemente del tipo de contrato que determine su relación profesional o laboral con la compañía.

Aplica también a los socios comerciales -que incluyen a socios, *joint ventures* no operadas, contratistas, proveedores y otras empresas colaboradoras- que son una extensión de Conekta y, por esta razón, deben actuar de forma acorde con este código así como con cualquier otra disposición contractual aplicable cuando intervengan en nombre de Conekta o en colaboración. Asimismo, se fomenta que estos socios comerciales desarrollen y apliquen programas éticos que sean coherentes con los estándares de Conekta.

¿Cuáles son los principios en los que se basa nuestra cultura?

Para maximizar nuestros resultados, respetando nuestra identidad y cultura, es importante que los Principios Operativos de Conekta sean el marco de referencia que guíe todas nuestras acciones y decisiones:

1. Nuestro negocio es la confianza
2. Desafiamos el status quo
3. La excelencia es nuestro estándar
4. El éxito de nuestros clientes es nuestra obsesión
5. Nuestro crecimiento es recíproco
6. Somos dueños de nuestro propio destino

Puedes consultar la versión completa de nuestros Principios Operativos en la [siguiente liga](#).

¿Cómo debemos comportarnos para garantizar el cumplimiento de los Principios Operativos?

En la aplicación de los Principios Operativos, no cualquier tipo de conducta es aceptable para la organización. Teniendo como objetivo principal el cumplimiento de nuestra cultura, debemos respetar la aplicación de determinados principios éticos y guías que fortalecen nuestra cultura y definen nuestra forma de trabajar:

1. Fomentamos una cultura y un entorno de trabajo en el que nuestros profesionales se tratan con respeto, cortesía y equidad, impulsando la igualdad de oportunidades para todos.
2. Promovemos y valoramos que exista diversidad en nuestro entorno. Apreciamos los diferentes puntos de vista, talentos, creencias y experiencias.
3. Creamos entornos de trabajo incluyentes, espacios que no sólo aborden las necesidades individuales, sino que además permitan a nuestros colaboradores explotar sus fortalezas.
4. No será tolerado ningún tipo de acoso o discriminación en nuestros entornos laborales.
5. Entendemos que nuestro comportamiento individual tiene influencia en nuestra organización, en nuestros compañeros de trabajo y en la sociedad. Es por eso que nos esforzamos por actuar siempre con respeto hacia la dignidad de los demás, de manera ética y responsable.
6. La honestidad y la transparencia son puntos claves para demostrar que nuestros clientes, proveedores y compañeros de trabajo pueden confiar en nosotros.
7. La conciliación entre la vida personal y la laboral es uno de los objetivos fundamentales de la organización, buscando continuamente mejorar la calidad de vida de los asociados y de sus familias, promoviendo un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal, ayudándonos entre todos para que cada uno, desde su individualidad, pueda conciliar de la mejor manera posible los requerimientos del trabajo con las necesidades de su vida personal y familiar.
8. Buscamos tener un impacto en la sociedad, generando, mediante el cumplimiento de nuestros OKRs un balance positivo en el medio ambiente, nuestros clientes y nuestros asociados.

Algunos ejemplos de conductas no toleradas

Los siguientes puntos son algunos ejemplos de conductas que no serán toleradas por parte de ninguna persona que forme parte de la comunidad de Conekta (esta lista no limita todas las conductas no toleradas). En caso de tener dudas acerca de alguna de estas conductas, favor de dirigirse de forma inmediata a cultura@conekta.com.

- Discriminación
 - ¿Qué es la discriminación? La discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. Esta se genera en los usos y las prácticas sociales entre las personas y con las autoridades, en ocasiones de manera no consciente.
 - ¿Qué implica la discriminación? Discriminar significa seleccionar excluyendo; esto es, dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa.

- Fuga de información confidencial
 - ¿Qué es confidencialidad? La confidencialidad se refiere a la característica que implica que cualquier información podrá ser accedida solamente por usuarios autorizados.
 - ¿Qué es la fuga de información? La fuga de información es lo que ocurre cuando algún dato o activo de información que tenga valor para la compañía pasa a manos ajenas, perdiendo la confidencialidad que le fue asignada. Esto se puede ver representado, por ejemplo, en documentos que se vuelven accesibles para personas no autorizadas, o también cuando cualquier dato secreto sea compartido de un interno a un externo.

- Violencia de género
 - ¿Qué es la violencia de género? La violencia de género es todo acto de violencia sexista que tiene como resultado un daño físico, sexual, psicológico o psíquico. Esto incluye las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de libertad, sin importar que esto se manifieste en la vida pública o privada.
 - ¿Qué tipos de violencia de género existen? Existe la violencia física, verbal, sexual, social, psicológica, económica, entre otras.

- Acoso
 - ¿Qué es el acoso? El acoso es el conjunto de acciones premeditadamente encaminadas a dejar a alguien en una situación tan comprometida que no tenga escapatoria. Esto incluye (más no es exclusivo) el acoso moral, físico o sexual.
 - ¿Qué es el acoso moral? El acoso moral, también conocido como acoso psicológico o *mobbing* es el «trato descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente». Se denomina también acoso psicológico porque siempre conlleva maltrato psicológico y abuso emocional. Es un largo proceso donde la persona, siendo sometida progresivamente a la incertidumbre y a la impotencia, va perdiendo su autoestima y la seguridad en sí misma. No es plenamente consciente de

que está siendo humillada y de que se están vulnerando sus derechos. El acoso psicológico atenta contra la dignidad e integridad moral de la persona.

- ¿Qué es el acoso sexual? El acoso sexual es una conducta similar a la anterior, pero de naturaleza sexual. Se manifiesta cuando una persona se siente ofendida, humillada y/o intimidada por un acercamiento no deseado. El acoso sexual incluye situaciones donde se le solicita a otra persona involucrarse en una relación sexual o sentimental. En un ambiente laboral esto puede estar relacionado con situaciones que generen un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio o humillante para la víctima.
- ¿Qué tipo de acciones constituyen acoso sexual? El acoso sexual puede involucrar uno o más incidentes y las acciones que constituyen acoso pueden ser: físicas, como las caricias, besos, abrazos, pellizcos o acercamientos inapropiados; verbales, como comentarios sobre la apariencia de un compañero de trabajo, comentarios sexuales y repetidas invitaciones para tener citas o intimidad sin ser correspondido; y no verbales, como silbidos, actos sexualmente sugestivos y mostrar material sexual explícito o sugerente. Los ejemplos aquí mencionados implican acoso sexual, pero la presente política no se limita a dichos ejemplos.
- ¿Quiénes pueden ser víctimas de acoso? Cualquier persona puede ser víctima de acoso, incluyendo a todos los colaboradores de Conekta, clientes, visitantes, candidatos a alguna vacante. El acoso sexual hacia una persona puede presentarse independientemente de su sexo y el sexo del acosador. El acoso no es limitativo al área de trabajo, puede suceder en eventos sociales, viajes de negocios, capacitaciones o conferencias. En cualquiera de sus formas o situaciones deberá ser canalizado utilizando los medios aquí señalados.

Nuestros compromisos

Compromiso con el cumplimiento de la ley

Los Miembros se comprometen a cumplir todas las disposiciones legales (leyes, reglamentos, circulares de los organismos reguladores, supervisores y autorreguladores), y principios, acuerdos y prácticas internas de Conekta. En caso de ser imputado o acusado de un procedimiento judicial o de estar en conocimiento de conductas ilegales, el Miembro se compromete a notificarlo a través del proceso de denuncias señalado más adelante. Además, los Miembros se comprometen a desarrollar una conducta profesional recta, imparcial, honesta y conforme con los Principios Operativos y éticos de Conekta.

Compromiso como lugar de trabajo libre de acoso

Todos tenemos derecho a trabajar en un entorno libre de intimidación, acoso y abuso.

En Conekta no se tolerarán las conductas no deseadas, por parte de cualquier asociado, que supongan un acoso para otra persona, perturben el trabajo de otro o creen un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo, abusivo u hostil.

Esto incluye la intimidación, el abuso de autoridad, el uso excesivo de palabras malsonantes o cualquier otra forma de agresión u hostilidad que pueda crear un clima de intimidación.

Compromiso con la igualdad de oportunidades

En Conekta contamos con asociados que tienen una amplia variedad de trayectorias profesionales, experiencias y culturas. La combinación de tal riqueza de talentos y recursos crea equipos diversos y dinámicos que constantemente nos impulsan hacia el éxito.

Cada uno de nosotros tenemos derecho a ser respetados y debemos ser evaluados conforme a los logros, competencias y desempeño. Se prohíbe la discriminación por razones de raza, etnia, color, religión, afiliación u opinión política, pertenencia a un sindicato, nacionalidad, idioma, género, raza, estado civil, condición social, edad, discapacidad, orientación sexual, enfermedad, presunción de algún padecimiento o cualquier otra condición, tal y como establezca la legislación local.

Compromiso con la diversidad e inclusión

Valoramos la contribución única que cada persona hace a Conekta. La cooperación y el trabajo en equipo son una parte fundamental de nuestra forma de trabajar y creemos que las mejores soluciones son aquellas que se fundamentan en ideas y puntos de vista distintos.

Por esta razón, valoramos a cada asociado como una persona que contribuye en gran medida al logro de nuestro éxito y tenemos el objetivo de crear un entorno en el que todos tengamos la oportunidad de llevar a cabo nuestro trabajo de la mejor forma posible.

Compromiso con la transparencia

En Conekta estamos comprometidos con la transparencia como parte de nuestros principios. Algunas acciones como el soborno, la corrupción, los pagos de facilitación o la manipulación de la información ponen en riesgo este compromiso.

Soborno: entregar, recibir y ofrecer una gratificación indebida para influir en el comportamiento de algún funcionario público o de algún miembro de la empresa para obtener una ventaja de negocio, comercial o financiera.

Corrupción: es la utilización del cargo para obtener un beneficio privado.

Pagos de facilitación: normalmente son pequeños pagos a funcionarios públicos de rango inferior que tienen por finalidad que el funcionario cumpla con sus responsabilidades. Dichos pagos son ilegales según la legislación de muchos países y son contrarios al presente código.

Todos los países prohíben el soborno a sus funcionarios públicos y muchos prohíben también el soborno a funcionarios de países extranjeros. Nuestro compromiso va más allá de estas leyes y prohíbe cualquier pago inapropiado en todas nuestras actividades, tanto a entidades gubernamentales como en el sector privado.

No pagamos sobornos ni comisiones ilegales, bajo ningún concepto. Esto es aplicable igualmente a cualquier persona o empresa que represente a Conekta.

Compromiso con la no-competencia

Los Miembros deberán dar prioridad al ejercicio de sus funciones en la compañía y no podrán prestar servicios profesionales a otras entidades o empresas competidoras, retribuidos o no. Los Miembros que ejerzan otra actividad profesional deberán comunicar esa circunstancia mediante el canal de denuncias.

Compromiso con la propiedad Intelectual y relaciones Institucionales

Los Miembros deberán respetar la propiedad intelectual y el derecho de uso que corresponden a Conekta. No utilizarán la imagen, nombre o marcas de Conekta sin permiso previo del área de Public Policy.

Compromiso con la confidencialidad de la información

Los Miembros deben guardar secreto profesional respecto a cuantos datos o información no públicos que conozcan como consecuencia del ejercicio de sus funciones en Conekta. Dicha obligación permanecerá incluso después de terminada la relación laboral o contractual con la Compañía, hasta el momento en que la información sea pública.

Compromiso con los conflictos de Interés

Los Miembros actuarán siempre de manera que los intereses de la Compañía primen sobre sus intereses individuales.

Los conflictos de intereses no siempre están claramente definidos. Para resolver cualquier duda, consulta al correo compliance@conekta.com. Esto permitirá a Conekta evaluar, supervisar y gestionar la situación de forma adecuada.

Causas más comunes de conflicto de interés

1. Tener algún trabajo adicional, con o sin compensación y relacionado con las actividades o giro de Conekta, que pongan en riesgo la divulgación de información clasificada, estratégica y/o confidencial.
2. Formar parte de alguna firma que provea servicios o tener cualquier tipo de relación de negocios no informada y autorizada con nuestros competidores.
3. Participar como maestro o expositor en clases, seminarios, congresos, servicio social, información o experiencias, en temas relacionados con el giro de Conekta, sea compensada económicamente o no. En todos los casos, el asociado deberá contar con la autorización de P&O y su líder directo.
4. Se pueden presentar conflictos de interés cuando se hacen negocios con organizaciones en donde existen familiares o relaciones de pareja, ej: si un familiar o pareja utiliza Conekta en su negocio.
5. Para evitar favoritismos y ser recíprocos, evitamos la contratación de familiares dentro de la misma área o en áreas interdependientes.
6. Los obsequios, viajes o cortesías que nuestros clientes y proveedores hacen de buena fe, pueden ser mal interpretados. Por ello, evitamos aceptar y/u ofrecer regalos, gratificaciones, donaciones o cualquier beneficio en calidad personal, y siempre lo hacemos en nombre de la organización.
7. Cuando actuamos en nombre y representación de Conekta, no hacemos ni autorizamos gratificaciones que contravengan la normatividad vigente, el marco legal y principios éticos contemplados en este acuerdo de negocio.
8. En respeto a la diversidad de culturas, creencias y religiones, no solicitamos contribuciones para organizaciones de caridad ni distribuimos material religioso o político sin que exista la autorización previa de Internal Comms internalcomms@conekta.com.
9. Pueden presentarse conflictos de interés cuando un asociado realiza en forma consistente actividades de carácter personal dentro del horario normal de trabajo, de forma tal que se antepongan al cumplimiento de sus responsabilidades como asociado de Conekta.

Nota: Estar en una situación de conflicto de interés no constituye una falta, no reportar el conflicto de interés sí lo es. En caso de enfrentarte a alguna de estas situaciones o en caso de tener preguntas sobre un posible conflicto de interés, acércate a tu HRBP o a compliance@conekta.com.

Canal y procedimiento de denuncias

¿De qué forma puedo denunciar una conducta inapropiada?

Todas las denuncias serán manejadas con la debida discreción y confidencialidad para evitar exponer a cualquier parte involucrada antes de contar con un análisis exhaustivo y una resolución del caso. Tanto las víctimas, como testigos de una conducta de este tipo deberán realizar su denuncia a través del canal interno

denuncias@conekta.com. Si tienes preguntas, en todo momento podrás contactar a tu líder, HRBP, Head of Legal & Compliance (veronica.schilling@conekta.com) o VP of People (castuera@conekta.com) para recibir apoyo u orientación.

¿Quién será responsable de mi denuncia y de qué forma será tratada?

Las áreas de People y Compliance son las designadas por la organización como responsables para recibir denuncias, investigarlas y sancionarlas.

Investigación

Cuando las áreas designadas reciben una denuncia, se siguen los siguientes pasos:

- Se documentan las fechas, horas y hechos del incidente.
- Se realizan sesiones confidenciales con el/los denunciante(s) para obtener información sobre los incidentes.
- En caso de que el/los denunciante(s) sea(n) diferente(s) que la/las víctima(s), se realizan sesiones confidenciales también con la/las víctima(s).
- Se brindarán, tanto a víctima(s) como a denunciante(s), todas las herramientas necesarias para que entiendan los procedimientos a seguir para resolver la denuncia.
- También se realizan sesiones confidenciales y documentadas con el responsable para conocer su posición, asumiendo su inocencia hasta que no se compruebe que es responsable de lo señalado en la denuncia.
- Una vez que se realizó la investigación y se cuenta con la información necesaria de todas las partes involucradas, se determina si existió un hecho infractor al alcance de este código por el que es necesaria una sanción.

Sanción

Si se determina que existió un hecho infractor al alcance de este código, se elevará la investigación al Comité de Ética y Cumplimiento de Conekta. Las sanciones para el responsable de la conducta inapropiada serán determinadas por el Comité de Ética y Cumplimiento de Conekta o si la investigación versa sobre uno de los miembros del Comité o sobre el CEO, por el Consejo que supervisa a la compañía.

Dichas sanciones podrán variar desde la amonestación verbal hasta la terminación de la relación laboral dentro del marco jurídico que dicta la Ley Federal del Trabajo, dependiendo de la conducta denunciada y se revisará caso por caso pudiendo ser escalado a nivel Consejo. Los pasos a seguir en esta etapa son los siguientes:

- Se determina si se procede con una solución a través de canales internos o de manera legal por fuera de la empresa. En todo caso se respetará la decisión de la(s) víctima(s).
- En todos los casos la documentación permanece confidencial.
- Finalmente se tomará una decisión después de haber analizado todos los puntos.

¿Cuándo se cierra un caso?

Toda denuncia y caso serán cerrados cuando se hayan tomado las medidas necesarias para evitar que la situación se suscite nuevamente, además de haber asignado una sanción al responsable y en medida de lo posible, haber llegado a un acuerdo claro para las partes involucradas.

La documentación y expediente de todos los casos será confidencial en todo momento y será resguardada por el departamento asignado para el manejo de la denuncia.

Información Adicional

Conekta fomenta un entorno abierto, de transparencia radical, en el que la ética es un tema de conversación habitual y anima a que se planteen preguntas. No dudes en enviarnos tus preguntas, comentarios o tratar con con el equipo de cultura@conekta.com cualquier situación relativa a cuestiones de ética y cumplimiento.

Sin perjuicio de lo dispuesto en este documento, puedes dirigirte a cualquiera de los contactos mencionados si no estás seguro sobre qué debes hacer o si estás preocupado porque alguien está haciendo algo que puede infringir nuestro código. No olvides que siempre puedes acceder al canal denuncias@conekta.com.

IMPORTANTE:

Si deseas hacer una contribución a nuestro Código de Conducta envía un correo a cultura@conekta.com.