

Código de ética y conducta



Contenido

Carta del Presidente y Director General	3	LA ÉTICA EN NUESTRAS ACTIVIDADES DE NEGOCIO	30
Nuestra Cultura	4	Prevencción de conflictos de intereses	31
Definiciones	5	Soborno y Anticorrupción	33
Propósito de tener un código de ética y conducta	7	Regalos y atenciones	34
Alcance	8	Participación en actividades políticas y religiosas	36
Responsabilidad	8	COMPROMISO CON NUESTROS ACCIONISTAS Y OTROS INTERESADOS	37
Cómo contribuir a generar una comunidad ética	9	Prevencción y combate al fraude y abuso	38
Nuestra Responsabilidad Personal En El Trabajo	10	Prevencción de lavado de dinero	39
Respeto a los derechos humanos	11	Registros contables y financieros	39
Inclusión, diversidad y no discriminación	12	Manejo responsable de la información	40
Lucha contra el acoso	14	Protección de activos	41
Consumo de alcohol y sustancias prohibidas	17	Cumplimiento de las leyes	42
Violencia laboral	18	Gestión de nuestro código	43
Salud y seguridad	19	Investigación de conductas inapropiadas	45
Consideraciones éticas durante pandemias	20	Medidas disciplinarias	45
Uso de redes sociales, correo electrónico e internet	21	GESTIÓN DE DENUNCIAS	46
INTEGRIDAD EN NUESTRAS OPERACIONES COMERCIALES	22	¿Por qué debemos denunciar?	47
Calidad de nuestros bienes y servicios	23	Represalias	47
Comunicación, publicidad y mercadotecnia	23	Denuncias falsas	48
RELACIÓN CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS	24	¿Cómo podemos denunciar?	48
Nuestros clientes	25	Carta de conocimiento del código de ética y conducta	49
Nuestros proveedores	26		
Nuestros competidores	27		
Relación con el gobierno	28		
Responsabilidad social	29		



Carta del Presidente y Director General

El liderazgo de FINSA en el desarrollo inmobiliario industrial de México se ha caracterizado por nuestro compromiso con los más altos estándares de responsabilidad social, medio ambiente, gobernanza sólida y el reconocimiento de la invaluable contribución de nuestro capital humano.

A través del tiempo, nos hemos forjado con una actitud de servicio al cliente y generación de valor para todos nuestros grupos de interés desarrollados en el marco de nuestros valores y conductas éticas en lo general.

Nuestro Código de Ética y Conducta es una manifestación tangible de nuestros valores y compromiso con un desarrollo sostenible y ético, que responde a los desafíos globales de un entorno cambiante en el que buscamos impactar positivamente asumiendo nuestra responsabilidad como agentes de cambio.

Este documento es nuestra guía más importante para reforzar nuestro compromiso en la construcción de un futuro mejor, al realizar el objeto de nuestro negocio de una forma ética, con responsabilidad social y con apego a nuestras prácticas de gobierno corporativo.

Te invito a que participes activamente en seguir construyendo una organización respetuosa de las leyes y derechos humanos, así como con un compromiso de incorporar sus principios en cada aspecto de tu trabajo diario.

Al hacerlo, no solo fortaleceremos nuestro liderazgo, sino que también dejaremos una huella positiva en nuestra comunidad de negocio, nuestros compañeros de trabajo, familia y amigos.

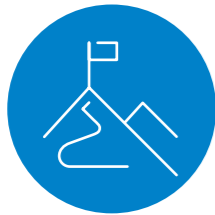
Sé que cuento contigo para este propósito.

Cordialmente

Lic. Sergio René Argüelles González
Presidente y Director General de FINSA



Nuestra Cultura



NUESTRA MISIÓN

Proveer desarrollos inmobiliarios industriales excepcionales y de primera clase, que impulsen el crecimiento y fortalecimiento de la industria en México y de sus cadenas de suministro.

A través de soluciones inmobiliarias innovadoras, efectivas y sostenibles, damos valor a largo plazo a nuestros clientes y alta rentabilidad a los accionistas con operaciones exitosas. Nuestros logros son el resultado de la dedicación de nuestro talentoso equipo y las sólidas relaciones con nuestros grupos de interés.



NUESTRA VISIÓN

Ser reconocidos como líderes en desarrollos inmobiliarios industriales en México.

Somos FINSA y ponemos todo nuestro empeño en actuar con excelencia, reinventándonos y adaptándonos a las necesidades de la industria, siempre desde un enfoque innovador, ético y sostenible. Nos esforzamos por brindar excelencia a nuestros clientes e inversionistas haciendo de nuestro equipo el activo más importante de la compañía.



NUESTROS VALORES

Vivimos nuestros valores y los reflejamos en cada una de nuestras acciones

Reconocemos que nuestros valores contribuyen al éxito de nuestros clientes y son parte fundamental de la estrategia de desarrollo sostenible de la compañía.

EXCELENCIA que se refleja en la satisfacción de nuestros Clientes.

INNOVACIÓN que contribuye a la generación de valor y crecimiento del negocio.

INTEGRIDAD y TRANSPARENCIA en el ejercicio de nuestros valores y acciones.

SERVICIO como un diferenciador que es parte integral de nuestras relaciones.

TRABAJO EN EQUIPO para alcanzar resultados superiores en un entorno positivo.

Definiciones

Para efectos de este Código de Ética y Conducta, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se indica:

Abuso. Se entenderá por abuso cualquier acto que comete una persona sobre otra cuando se excede en el ejercicio de sus atribuciones con perjuicio de otra, ya sea por medio de coerción física o psicológica o por medio de seducción. Puede referirse a abusos de carácter sexual, de poder o posición.

Acoso. Se entenderá por acoso cuando se incurre en cualquier tipo de conducta, declaración o solicitud que realizada con una cierta reiteración pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de este y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

Actividad ilegal o ilícita. Se considera una actividad ilegal o ilícita aquellas acciones que contravengan las leyes y regulaciones emitida por las autoridades competentes, realizadas en representación de FINSA o personas.

Colaborador. Cualquier persona que tenga una relación laboral con FINSA, ya sea mediante un contrato laboral por tiempo indefinido o cualquier otra modalidad de relación que implique subordinación laboral.

Conflicto de interés. Surge cuando una persona, como funcionario o colaborador, es influenciado por consideraciones personales al realizar su trabajo. Así las decisiones son tomadas con base en razones equivocadas o falta de objetividad. Un conflicto de interés, real o potencial, ocurre cuando un colaborador o miembro de FINSA, está en posición de influir sobre una decisión que le puede brindar alguna ganancia personal, como resultado de las negociaciones dentro de la propia empresa.

Conflicto de interés potencial. Relación de un funcionario o colaborador de FINSA que, por su naturaleza u origen, puede suscitar un conflicto de interés.

Conflicto de interés real. Situación de un miembro de FINSA, en la que su interés personal se sobrepone con los intereses de la propia empresa, afectando con ello la objetividad en la operación o toma de decisiones. FINSA. Significa FINSA HOLDING, S.A. DE C.V. así como sus Subsidiarias según sea aplicable y dependiendo del contexto de que se trate.

Derechos Humanos¹. Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva

resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona.

Discriminación. Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: origen étnico o nacional, color de la piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lenguaje, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Diversidad. Las características específicas que identifican a cada uno de nosotros, como personalidades, estilos de vida, formas de pensar, experiencias laborales, origen étnico, raza, color, religión, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, estado civil, edad, nacionalidad, discapacidad, entre otras diferencias.

¹. <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/cuales-son-los-derechos-humanos>

Equidad. La creación de condiciones que favorezcan la igualdad de oportunidades de las personas independientemente del género, grupos étnicos, entre otros para que puedan integrarse a la organización en forma igualitaria, con respeto a sus creencias, preferencias y otros derechos.

Ética. Es hacer el bien, lo correcto, conforme a nuestros valores. Actuando siempre por decisión propia y con congruencia entre lo que decimos y hacemos.

FINSA. Significa FINSA HOLDING, S.A. DE C.V. así como sus Subsidiarias según sea aplicable y dependiendo del contexto de que se trate.

Gobierno corporativo. El gobierno corporativo es el marco de normas y prácticas, que se refieren a las estructuras y procesos para la dirección de FINSA, por el cual, el consejo de administración asegura la rendición de cuentas, la equidad y la transparencia en la relación de la organización con sus todas las partes interesadas.

Inclusión. Se denomina inclusión a toda actitud que busque integrar a las personas dentro de la organización, buscando que estas contribuyan con sus talentos y a la vez se vean correspondidas con los beneficios que esta pueda ofrecer.

Integridad. Es el ejercicio de los valores en forma consistente y permanente en una persona, tales como la honestidad, veracidad, justicia y responsabilidad sobre sus obligaciones.

Lavado de dinero. 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 parezca legítimo.

Proveedores. Entre nuestros proveedores se incluye cualquier proveedor externo, de insumos, de servicios, consultor, contratista, entre otros.

Represalia. En virtud de este Código, cualquier acción que probablemente disuadiría a alguien de presentar una denuncia relacionada con el Código o de participar en una investigación con respecto al Código de Ética y Conducta.

Responsabilidad social. La contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido.

Soborno comercial. Consiste en dar o recibir del gobierno, clientes o proveedores (o de sus representantes), cualquier pago personal, dádiva o comisiones clandestinas con la expectativa o efecto de obtener condiciones u oportunidades comerciales más favorables que las que normalmente están disponibles para otros o terceros en iguales condiciones.

Sostenibilidad. Es la forma en que la empresa ajusta su comportamiento con el pleno entendimiento del contexto ambiental y social en el que opera.

Subsidiarias. Todas aquellas personas morales a las que FINSA controle, directa o indirectamente, así como aquellas personas morales en las que FINSA tenga una influencia significativa por virtud de tener la titularidad de derechos que permita, directa o indirectamente ejercer el voto respecto de cuanto al menos el veinte por ciento del capital social de dichas personas morales.

Terceros interesados. Cualquier persona física o moral, nacional o extranjera, que tenga una relación contractual, profesional o de negocio con FINSA distinta de una relación laboral, como lo son, sin limitar, asesores, consultores, auditores, proveedores, distribuidores, clientes, intermediarios, prestadores de servicios y contratistas.

Valores. Los valores son los principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona, una acción o un objeto que se consideran típicamente positivos o de gran importancia para la organización.

Violencia. Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

Propósito de tener un código de ética y conducta

La integridad y transparencia son valores esenciales en nuestra cultura organizacional que guían nuestro comportamiento y la toma de decisiones en la compañía. En FINSA compartimos estándares éticos que nos han permitido a crear un ambiente de trabajo positivo en donde se promueven la confianza, el respeto y la colaboración.

Es nuestro compromiso fortalecer y promover hábitos de conducta para hacer lo correcto cuando estamos frente a un dilema.

El presente documento busca establecer el marco normativo y pautas claras que guíen dichos estándares de conducta, nuestra actitud y postura sobre los diferentes temas relacionados y los criterios que se seguirán en situaciones de incumplimiento.

Nuestro **Código de Ética y Conducta** nos ayuda a marcar la línea a seguir y a reforzar nuestra actitud de hacer lo debido con base en nuestros valores. En ocasiones, podemos encontrarnos en una situación en la que no resulte evidente la forma correcta de actuar, ahí es donde nuestro Código puede ayudar.

Este Código siempre está a nuestra disposición, sin embargo, sabemos que este no contiene las respuestas a todas las preguntas o las soluciones a todas las situaciones, pero nos puede direccionar a qué instancias podemos acercarnos para obtener orientación cuando la respuesta no es clara.



Este documento nos ayuda a:

- Actuar en forma correcta, honesta y ética.
- Defender nuestros valores y proteger nuestra reputación.
- Entender lo que FINSA espera de nosotros.
- Tomar buenas decisiones.
- Cumplir con las leyes, regulaciones y normas que aplican a FINSA.
- Saber a dónde acudir para obtener ayuda u orientación si tenemos preguntas.

Alcance

Nuestro Código de Ética y Conducta está dirigido a:

- Los miembros del Consejo de Administración de FINSA.
- Todo el personal de FINSA, independientemente de la forma en que esté contratado o sea remunerado, incluyendo todas sus sociedades subsidiarias y afiliadas.
- Nuestros clientes, proveedores, así como a las autoridades y la sociedad que forman parte de nuestros terceros interesados, en lo que respecta a las operaciones que tenemos en común.

El Código rige todas nuestras decisiones y acciones. Ninguna otra directiva escrita o verbal puede ir en contra de lo señalado en este documento.



Responsabilidad

El Comité de Ética y Legalidad de FINSA es responsable de la supervisión y vigilancia de las acciones de Capital Humano orientadas a hacer cumplir nuestro Código de Ética y Conducta. Sin embargo, es responsabilidad de todos nosotros participar en el cumplimiento de los principios aquí mencionados y reportar inmediatamente cualquier infracción, desviación o falla a la **“Línea de Denuncia”** de FINSA.

Cómo contribuir a generar una comunidad ética

Construir una comunidad ética es un trabajo permanente, por lo que confiamos en que todos los líderes de FINSA prediquen con el ejemplo y sean fuente de confianza e inspiración.

Nuestra reputación ética y responsabilidad se construye a partir de cada decisión que tomamos a diario y, hacerlo de manera correcta, nos sitúa en un círculo virtuoso de muchos beneficios.

El Código de Ética y Conducta, así como nuestras políticas internas, proporcionan la información necesaria para realizar nuestro trabajo con ética y alentar a quienes nos rodean a hacer lo mismo.

Debido a lo anterior, debemos conocer y cumplir con las políticas aplicables al trabajo que hacemos y a nuestras decisiones; mientras que, es responsabilidad de cada vicepresidente y director de FINSA inspirar a los demás para que adopten nuestro Código de Ética y Conducta con las siguientes acciones:

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

Si no tenemos clara cuál es la forma correcta de actuar, debemos preguntarnos si lo que pretendemos hacer:

- ¿Es congruente con nuestro Código?
- ¿Es legal?
- ¿Cumple con nuestras políticas?
- ¿Es beneficioso para FINSA, no sólo para una persona o un grupo en particular?
- ¿Nos haría sentir cómodos si nuestras acciones se hicieran públicas?

Si respondemos “sí” a todas estas preguntas, lo que queremos hacer es probablemente correcto; pero, si la respuesta es “no” o “quizás”, es una señal de que debemos detenernos y buscar orientación o hacer las preguntas que nos ayuden a decidir correctamente. Siempre es mejor preguntar antes de actuar, en especial cuando no estamos seguros.

Si estás en esta situación contacta a la **“Línea de denuncia”**.



NUESTRA RESPONSABILIDAD PERSONAL EN EL TRABAJO

Respeto a los derechos humanos

- Inclusión, diversidad y no discriminación
- Lucha contra el acoso
- Consumo de alcohol y sustancias prohibidas
- Violencia laboral
- Salud y seguridad
- Consideraciones éticas durante pandemias
- Uso de redes sociales, correo electrónico e internet

Respeto a los derechos humanos

En FINSA respetamos y promovemos los derechos humanos a través de nuestras acciones y al apoyar los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas² y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)³ en las relaciones con los colaboradores y terceros interesados.

Nuestro objetivo es aumentar el ejercicio de los derechos humanos en las comunidades donde operamos.

Por lo que esperamos que todos los que conformamos la comunidad de FINSA, así como los terceros interesados, evitemos causar o contribuir a violaciones de los derechos humanos a través de nuestras acciones empresariales.

2. <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/35-DH-Empresas.pdf>
 3. <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

Nuestro compromiso en materia de derechos humanos abarca los siguientes temas:



Respeto hacia los derechos humanos



Compromiso con la comunidad y terceros interesados en FINSA



Diversidad e inclusión



Libertad de asociación y negociación colectiva



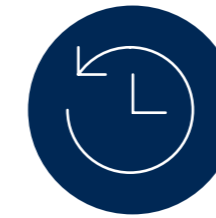
Lugar de trabajo seguro y saludable



Trabajo forzado



Trabajo infantil



Horas de trabajo, remuneración y beneficios



Estilos de vida saludables



Orientación y presentación de información para los colaboradores

Es importante que estemos alerta, vigilemos y hagamos que el respeto por los derechos humanos sea parte esencial de nuestra manera de trabajar, así como elemento central de nuestro comportamiento.

Debemos ser proactivos. Si te enteras de una posible violación de derechos humanos, infórmalo de inmediato, puedes hacerlo a través de nuestra **“Línea de denuncia”**.

Si no estás seguro de qué puede ser una violación de un derecho humano, consulta al equipo de Capital Humano antes de actuar.

[Consulta la Política derechos humanos FINSA](#)

Inclusión, diversidad y no discriminación

En FINSA respetamos la libertad de expresión y promovemos el diálogo constructivo en un entorno laboral positivo. Valoramos cada punto de vista que conlleve a una mejora en nuestras actividades profesionales y condenamos cualquier ideología que fomente el odio, discriminación, aislamiento, represión o que promueva la destrucción de la dignidad humana.

Nos esforzamos por atraer, desarrollar y retener el talento dentro de nuestra organización a través de políticas de inclusión y diversidad, en donde las personas son valoradas y respetadas por quienes son y por sus aportaciones, todo en un ambiente de trabajo inclusivo que capitalice la fortaleza de nuestras diferencias.

Todos podemos promover la inclusión cuando:

- Respetamos la diversidad de talentos, capacidades y experiencias de los demás.
- Valoramos las opiniones de los demás.
- Fomentamos una atmósfera de confianza, franqueza y sinceridad.



La diversidad e inclusión son parte fundamental de nuestro desarrollo sostenible al promover la pluralidad de perspectivas y experiencias en los equipos de trabajo, fomentando la creatividad y la innovación

Reconocemos la importancia de fomentar la igualdad y la equidad de género al ofrecer las mismas oportunidades de superación y desarrollo para todos los colaboradores

Siendo los méritos y la actitud positiva hacia el servicio a los demás las principales competencias a tomar en cuenta.

Las decisiones relativas al reclutamiento y a la promoción de colaboradores siempre deben tomarse sobre la base del mérito, capacidades, desempeño y experiencia profesional.

El nivel de identificación de los candidatos con los valores de FINSA, sin tener en cuenta características que no se relacionan tales como:

- Raza, color, origen étnico o nacionalidad.
- Género.
- Orientación sexual.
- Edad.
- Religión.
- Discapacidad.
- Afiliación partidista.
- Enfermedad.
- Afiliación a un sindicato.
- Nivel socioeconómico.
- Cualquier otra situación que cuenta con protección legal.



Las decisiones de empleo basadas en cualquiera de estas características personales están en contra de nuestras políticas y son ilegales conforme a las leyes, no debemos de discriminar ni tratar a otros colaboradores o a los solicitantes de empleo de manera injusta en el proceso de reclutamiento, contratación, capacitación, promoción, compensación o cualquier otro término o condición de empleo.

Si tú o alguna otra persona es objeto de discriminación, repórtalo y denúncialo a la **“Línea de Denuncia”**.

[🔗 Consulta la Política de Capital Humano](#)

Lucha contra el acoso

En FINSA buscamos proporcionar un ambiente de trabajo libre de acoso de cualquier tipo y de otra conducta ofensiva o irrespetuosa. Por tal razón, cumplimos con todas las leyes que prohíben el acoso y, asimismo, condenamos y sancionamos este tipo de conductas dentro o fuera de las instalaciones de FINSA.

El acoso puede presentarse en forma laboral, psicológica o sexual e incluye cualquier conducta inadecuada ya sea verbal, visual, física u otras que generen un entorno de trabajo intimidante, humillante u hostil. Consideramos que la lista a continuación, si bien no es exhaustiva, incluye los comportamientos inaceptables más comunes:

- Acoso sexual.
- Comentarios inadecuados sobre raza, etnia, género o religión.
- Comportamientos intimidantes o amenazantes.
- Demostrar hostilidad hacia los demás como consecuencia de sus características individuales.
- Condicionamientos injustificados.
- Solicitudes repetidas no deseadas para reunirse socialmente.
- Atención no deseada de forma reiterada, como llamadas telefónicas o mensajes de texto sin una razón laboral para el contacto.
- Lenguaje o chistes ofensivos.
- Comentarios degradantes.



Es nuestro deber evitar los comportamientos acosadores, fomentando que nuestros compañeros de trabajo se sientan cómodos en su ambiente laboral.

Debemos recordar que el acoso sexual o de otro tipo, está determinado por sus acciones y cómo estas afectan a los demás, independientemente de sus intenciones.

Si tú o alguna otra persona es objeto de acoso, repórtalo y denúncialo a la **“Línea de Denuncia”**.



Ejemplos:

Escenario 1

Roberta, la responsable del área de operaciones, resolvía todos sus temas invitando a sus colaboradores a platicar a puerta cerrada, sin embargo, con **Gregoria,** lo hace con la puerta abierta para que todos escuchen cuando le grita y la califica de inepta, incapaz y hasta torpe.

Un día, **Mariano,** otro compañero, entró a la oficina de **Roberta,** cerró la puerta y respetuosamente le dijo,

—**Lic. Roberta,** Gregoria es muy buena trabadora, pero más allá de eso, es una persona que merece respeto, usted está perdiendo el respeto de todos al agredir a Gregoria. Ayúdenos a hacer equipo y que todos estemos contentos y en paz.

Roberta se quedó asombrada por unos segundos y respondió,

—Mariano, gracias por ayudarme a ser mejor persona, así lo haré. De ahora en adelante cuidaré el trato que le doy a todos los miembros del equipo promoviendo los valores de la empresa.

Escenario 2

El jefe de cuadrilla tiene un equipo de cinco ayudantes y Chalo. A Chalo le pasa el trabajo más duro y no rota este tipo de trabajo en forma justa con el resto del equipo, con la intención de que Chalo renuncie. El motivo oculto del jefe es que Chalo es el único que profesa una religión diferente al resto de su equipo.

Ramiro, un compañero, vio a Chalo muy cansado y decidió cambiar sus actividades con él sin consultarlo con su jefe y, al enterarse, su jefe le reclamó, a lo cual Ramiro le contestó,

—**Jefe, todos somos seres humanos** con derechos y obligaciones iguales, por lo tanto, todos acordamos que nos vamos a rotar nuestras actividades para apoyar a Chalo.

El jefe se dio la vuelta y nunca volvió a tocar el tema, respetando la igualdad en su equipo.

Escenario 3

El Ing. Clemente, tiene a su asistente Lidia, quien es de reciente ingreso en la empresa.

Clemente le ha comentado a Lidia que tiene mucho futuro en la empresa, solo tiene que “portarse bien” con él, al mismo tiempo que **le agarra la mano, sin darle oportunidad de zafarse.** Con el paso de los días, esta conducta se vuelve cada vez más atrevida, ya que Clemente comienza a hacer propuestas a Lidia de salir por un café después del trabajo, a pesar de que ella se niega a hacerlo, él le insiste en repetidas ocasiones.

Lidia pensaba que si no accedía perdería su trabajo, pero con los días tomó valor y le platicó a una compañera con mayor antigüedad en la empresa la situación por la que estaba pasando. Lidia tomó la precaución de guardar los mensajes de texto que su jefe le había enviado para tener la evidencia de lo que estaba sucediendo.

Su compañera le aconsejó hacer la denuncia formal ya que esa conducta es intolerable y no permitida en la empresa, además, le sugirió no tolerar más conductas de hostigamiento por parte de su jefe y así hacérselo saber sin miedo y en forma educada, pero directa.

Lidia agradeció el comentario y puso la denuncia de inmediato, además de poner en claro las cosas con su jefe.



Consumo de alcohol y sustancias prohibidas

Trabajar bajo los efectos de las drogas o del alcohol representa un riesgo inaceptable para uno mismo y para la seguridad de los demás, por lo que en FINSA cumplimos con nuestras funciones laborales libres de la influencia de cualquier sustancia que pueda afectar nuestro desempeño en el trabajo dentro de las instalaciones o de los vehículos de la empresa. Por lo tanto, en FINSA, en apego a la ley, queda prohibido:

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

Debemos informar a nuestro jefe inmediato o a un representante de Capital Humano en los casos en que exista la necesidad de tomar algún

Ejemplo:

Escenario

Hernán, Arnulfo y Mario son operadores de maquinaria. Ante las altas temperaturas registradas en la ciudad, decidieron comprar bebidas alcohólicas para consumirlas en su jornada laboral con la intención de mitigar el calor.

- **Camila, la supervisora, los sorprendió en la bodega mientras abrían una lata de cerveza,** por lo cual, les aplicó la sanción correspondiente debido a que está prohibido el consumo de bebidas alcohólicas o cualquier tipo de sustancias que pongan en riesgo la integridad, salud y seguridad de todos o que afecten el desempeño de sus funciones.

medicamento en el que se pueda ver afectado nuestro comportamiento o capacidad.

Si tienes un problema con las drogas o el alcohol, te invitamos a que busques ayuda. Comunícate con un representante de Capital Humano quien te podrá orientar al respecto.



Violencia laboral

En FINSA establecemos políticas claras contra la violencia laboral y estamos comprometidos activamente en su prevención y erradicación. Nuestros programas de seguridad incluyen una política de “cero tolerancia” a la violencia en el lugar de trabajo. No permitimos la participación en actos que causen que otra persona se sienta agraviada o intimidada. Como pueden ser las agresiones verbales o físicas, intimidación, amenazas o “novatadas”.

Hacemos cumplir estrictamente la ley al prohibir el uso de armas tanto dentro como fuera de nuestras instalaciones, incluyendo los estacionamientos.

Reporta y denuncia amenazas o cualquier acto potencial de violencia de forma inmediata a la “**Línea de Denuncia**”.



Ejemplos:

Escenario 1

Moisés, junto con otros compañeros, estaba pintando un muro con su brocha. Después de un rato, llega **el supervisor Ignacio**, quien ve que hay algunas gotas de pintura en el suelo donde estaba pintando Moisés, y sin más, le grita insultándolo por lo sucedido en frente de todos sus compañeros, le arrebató la brocha y al hacer eso lo tumba y Moisés cae al piso.

- Los compañeros de Moisés inmediatamente **reportaron el incidente** ya que claramente es un abuso de autoridad.
- **Ignacio fue sancionado, ya que no se permite el insulto, agresión y daño psicológico** al maltratar a un compañero de trabajo.
- **Toda falta en el trabajo se debe tratar por los medios que la empresa tiene** para evaluar acciones posiblemente indebidas de los colaboradores sin agresión y con respeto.

Escenario 2

Germán y Edwin son compañeros desde hace años y trabajan en el mismo departamento, ambos son muy aficionados del fútbol y cada quien apoya a un equipo diferente.

El fin de semana se llevó a cabo un partido entre estos equipos. **Germán y Edwin apostaron a que su equipo favorito resultaría ganador.**

Sin embargo, el equipo de Germán perdió y durante **toda la semana Edwin lo utilizó como burla e hizo comentarios que incomodaron a su compañero yendo más allá** de su afición por el fútbol, hasta que Germán perdió la paciencia y lo empujó, generando así una pelea a golpes entre los dos.

- El gerente de planta, al enterarse, **los sancionó a ambos por lo sucedido.**

Salud y seguridad

Estamos comprometidos con la protección de la salud y la seguridad de nuestros colaboradores, terceros interesados, visitantes, contratistas, clientes y comunidades al mantener un lugar de trabajo seguro y limpio. Nuestras normas, indicaciones y políticas de salud y seguridad están diseñadas para ayudarnos a trabajar en forma segura en nuestras instalaciones y todos debemos de participar en estos programas.

En FINSA nos aseguramos de que se cumplan los objetivos de seguridad y salud en el trabajo con las siguientes acciones:

- Proporcionar y mantener lugares de trabajo seguros, saludables, limpios y ordenados.
- En el caso de enfermedades infecciosas, acatar a cabalidad los lineamientos emitidos por las máximas autoridades de salud.
- Implementar una cultura de seguridad entre el personal.
- Dar cursos de entrenamiento para el uso de equipo de seguridad.
- Implementación de la semana de la salud.
- Procurar la salud mental.

Siempre debemos reportar, plantear nuestras dudas o inclusive denunciar a la “**Línea de Denuncia**” si:

- Se nos solicita llevar a cabo una tarea que consideramos insegura.
- Se nos solicita realizar un trabajo para el cual consideremos que no estamos debidamente capacitados y, por ende, al realizarlo podemos hacernos daño o a otras personas.
- Vemos a alguien realizando una tarea que parezca que es insegura o que la persona no está debidamente capacitada para realizar.
- Sospechamos que un vehículo o alguna pieza de un equipo no está funcionando correctamente y que puede no ser seguro.
- Observamos o sabemos de una situación insegura o de un peligro potencial para nosotros o para otros.

La seguridad es responsabilidad de todos y debemos insistir en que el trabajo se realice de forma segura, no importa cuál sea nuestra labor.

Debemos avisar al responsable de nuestra área de trabajo cuando no podamos llevar a cabo nuestra actividad laboral o profesional por causas derivadas de nuestro estado de salud.

[Consulta la Política de Seguridad](#)



Ejemplo:

Escenario

Aldo es uno de los responsables del mantenimiento de las oficinas.

Al detectar unas grietas en el techo, subió a la azotea a revisar el área afectada. **Salvador, su jefe, le ordenó a bajar inmediatamente ya que no portaba el equipo de seguridad correspondiente.** Aldo alegó que solo subió por un par de minutos y que no creyó necesario usar los arneses y equipo de seguridad, sin embargo, Salvador le explicó las posibles consecuencias a las que se expone por no utilizarlo **poniendo en riesgo su integridad y seguridad**, además, le hizo saber las sanciones que pueden aplicar por no respetar los protocolos de seguridad.



Consideraciones éticas durante pandemias

Durante una pandemia se pueden producir graves daños a la salud humana, por lo cual deben existir obligaciones por parte de todos los que conforman la comunidad FINSA, a efectos de mitigar su impacto.

En su caso, emitiremos protocolos y comunicados para todos los colaboradores, con respecto a las medidas que se deberán tomar para aminorar los efectos de la enfermedad epidémica, mismas que estarán alineadas con aquellas dictadas por las autoridades competentes.



Es nuestro deber adoptar y cumplir cabalmente con los protocolos establecidos, así como tomar medidas adicionales en los ámbitos laboral, individual, familiar y comunitario a fin de protegernos a nosotros mismos y a otros de la transmisión de agentes causantes de la pandemia.

En el caso de contraer la enfermedad en cuestión, es nuestra responsabilidad y obligación moral y ética comunicarlo al Departamento de Capital Humano, quien tratará la información de forma responsable, utilizando la mínima necesaria para alcanzar los objetivos de mitigación y protegiendo la confidencialidad.

En el caso de una pandemia, la responsabilidad y civismo de todos es necesaria para mitigar los riesgos de contagio, por lo cual, nos comprometemos a cumplir con las indicaciones de la Secretaría de Salud dentro y fuera de FINSA, con relación a las restricciones de movilidad y distanciamiento social, favoreciendo el uso de plataformas digitales a fin de asegurar la contención de la propagación de la enfermedad epidémica en todo momento en el ámbito laboral.

[🔗 Consulta la Política de trabajo en casa para atender emergencia sanitaria surgida por enfermedad infecciosa](#)

Uso de redes sociales, correo electrónico e internet

Nuestros sistemas de tecnologías de información son un elemento clave para la operación de nuestro negocio. Podemos hacer uso personal, de forma razonable, del teléfono, correo electrónico y de internet, siempre y cuando tal uso no:

- Consuma tiempo o recursos.
- Interfiera con nuestro desempeño laboral o con el de los demás.
- Involucre material ilegal, sexualmente explícito, discriminatorio.
- Se relacione con intereses comerciales externos.
- Agreda directa o indirectamente a compañeros de trabajo.
- Viole nuestro Código de Ética y Conducta o cualquiera de nuestras políticas internas.

En FINSA nos reservamos el derecho de controlar, registrar, divulgar, auditar y eliminar sin previo aviso el contenido de la actividad efectuada por un colaborador mediante el uso del correo electrónico, el teléfono, el buzón de voz, internet y demás sistemas de la empresa.

Promovemos el uso responsable y profesional de las redes sociales por parte de los colaboradores, siendo fundamental su gestión adecuada para proteger la reputación de la compañía y para garantizar que todas las comunicaciones sean congruentes con los valores de FINSA.

Debemos de tratar a los demás usuarios de las redes sociales con respeto, evitando lenguaje ofensivo, discriminatorio o difamatorio, así como evitar compartir datos personales, financieros o confidenciales de otros colaboradores, clientes, socios o proveedores de la compañía.

Cuando publiquemos comentarios y expresemos opiniones en las redes sociales, incluyendo blogs, podcasts, entre otras, debe quedar claro que estamos expresando nuestro punto de vista personal y no de la organización, así como evitar el uso sin autorización de la imagen de FINSA en las fotografías y videos que compartimos.

Únicamente las personas designadas por el departamento de Imagen Corporativa y Comunicación están autorizadas para emitir posturas en nombre de FINSA, y toda publicación en redes sociales que esté relacionada con la compañía debe ser aprobada antes de su difusión.

En caso de que no tengas claro lo que se puede y no se puede hacer en redes sociales, comunícate con un representante de Imagen Corporativa y Comunicación quien te podrá orientar al respecto.



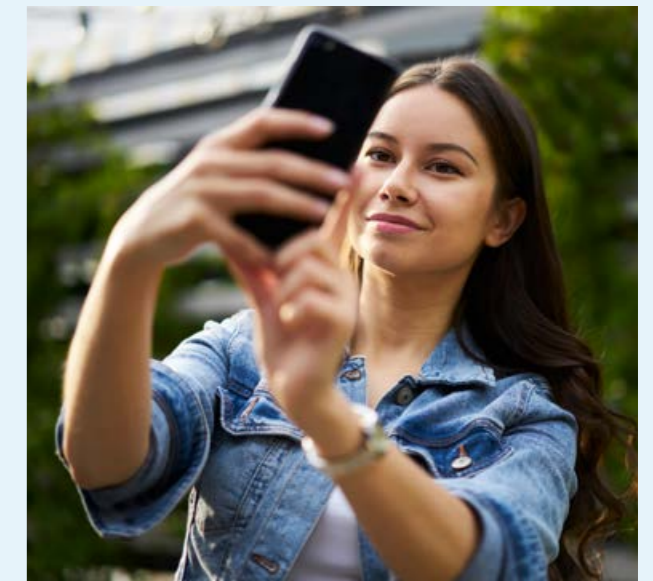
Ejemplo:

Escenario

Marisa, auxiliar administrativa, pasa mucho tiempo en redes sociales durante su jornada de trabajo.

En una ocasión, Marisa **grabó un video dentro de las instalaciones de la empresa y lo subió a sus redes sociales**, no se percató que en su contenido **filtró información confidencial**. Un compañero seguidor de sus redes se percató de lo sucedido y reportó el incidente en la línea de denuncia.

- **El jefe de Marisa le explicó la importancia de cuidar la información que comprometa a la compañía** y le pidió concentrarse en sus actividades laborales y evitar distractores dentro de su jornada laboral ya que esto puede ocasionar retraso en el cumplimiento de sus objetivos.



[Consulta la Política de equipo de cómputo y software, Política de uso de internet y Política de correo electrónico.](#)



INTEGRIDAD EN NUESTRAS OPERACIONES COMERCIALES

- Calidad de nuestros bienes y servicios
- Comunicación, publicidad y mercadotecnia



Calidad de nuestros bienes y servicios

En FINSA estamos comprometidos con la excelencia de los productos y servicios que ofrecemos a nuestros clientes, y conservamos su confianza mediante la oferta de proyectos de alta calidad, en todo su ciclo de vida.

Cumplimos con las leyes, los requisitos normativos vigentes y con los sistemas de gestión de calidad. Sin importar en la etapa en la que se encuentren nuestros proyectos, nuestro compromiso es:



Conocer y cumplir las normas, políticas y procedimientos de calidad para los servicios que prestamos.



Promover las buenas prácticas de planeación, ejecución y entrega de nuestros servicios.



Asegurar el cumplimiento de todas las leyes y reglamentos aplicables a la seguridad de materiales peligrosos o que pueden poner en riesgo la integridad física de los colaboradores.

Es importante estar siempre alerta ante situaciones que podrían poner en peligro a nuestros clientes. Si ves algo que podría afectar la calidad de un proceso de FINSA, denúncialo y repórtalo de inmediato a la **“Línea de Denuncia”**.

Comunicación, publicidad y mercadotecnia

La mercadotecnia y publicidad de nuestros servicios deben reflejar nuestros altos estándares éticos, asimismo, deben ser confiables, entendibles y cumplir con todas las leyes y los reglamentos aplicables, además de cumplir con las políticas aplicables a su sector o función.



Al estar relacionados con la mercadotecnia o publicidad, en ningún caso debemos:

- Exagerar o distorsionar los servicios que prestamos y sus especificaciones.
- Hacer declaraciones engañosas o falsas en nuestra publicidad o en desplegados.
- Hacer declaraciones que puedan inducir a interpretaciones erróneas en cuanto al uso y atributos de nuestros servicios; y que no reproduzcan estereotipos o roles de género.

Al ser FINSA una compañía líder en su sector y el capital humano su principal activo, es común que se acerquen con nosotros los medios de comunicación, organismos de promoción, autoridades y otros grupos externos para solicitar información o posturas acerca de temas coyunturales, mismas que deberán dirigirse en todos los casos al departamento de Imagen Corporativa y Comunicación.

Únicamente los voceros oficiales de FINSA, designados por la Dirección de Imagen Corporativa y Comunicación o de la Presidencia directamente, tienen autorización para proporcionar información corporativa y mensajes clave de la compañía de forma honesta y precisa, construyendo relaciones basadas en la confianza y la credibilidad.



RELACIÓN CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

- Nuestros clientes
- Nuestros proveedores
- Nuestros competidores
- Relación con el gobierno
- Responsabilidad social

En FINSA entendemos que las relaciones de negocio deben ser conducidas de acuerdo con los principios éticos y sin anteponer otros intereses a los de la empresa

Por esta razón, en nuestras prácticas comerciales cumplimos estrictamente con lo establecido en las disposiciones anticorrupción vigentes.

Nos comprometemos a no tener relación de negocios con personas o empresas proveedoras y/o contratistas que incurran en cualquier práctica que no se apegue a lo establecido en este **Código de Ética y Conducta**.

Nuestros clientes

La integridad en el mercado requiere que cada uno de nosotros trate a nuestros clientes de manera digna, con ética, equidad, honestidad, bajo la normatividad interna de FINSA y en cumplimiento con todas las leyes aplicables. Debido a lo anterior, buscamos tener relaciones constructivas y de largo plazo con todos nuestros clientes, por lo que la calidad de los servicios que brindamos es el compromiso fundamental con ellos.

Por lo tanto, al relacionarnos con nuestros clientes, en todo momento debemos:

- Ganar el negocio por la excelencia de nuestros productos, nuestro servicio al cliente y nuestros precios competitivos.
- Presentar nuestros productos y servicios de forma honesta y directa.
- Evitar las prácticas comerciales desleales o engañosas.
- Comunicar nuestros programas de venta y servicio con claridad.
- Cumplir con las promesas.

Debido a que tenemos presencia en distintos países, es nuestra responsabilidad corroborar la observancia a los usos y costumbres del país en donde exista trato con clientes, y consultar previamente con el Departamento Legal si existe alguna condición o restricción legal que debamos tener en cuenta para tratar con clientes en determinados territorios, previo a establecer relaciones comerciales con los mismos.



Nuestros proveedores

En FINSA ofrecemos a los proveedores un trato equitativo y honesto en cada transacción, generando oportunidades entre los mismos a fin de fomentar una **cadena de suministro** sólida, competencia justa y buscando siempre las mejores opciones para nuestra organización.



Al mantener una relación profesional con los proveedores nos aseguramos de adherirnos a los valores y principios establecidos en este **Código de Ética y Conducta** y esperamos que ellos también lo hagan, ya que un acto inmoral o ilegal puede dañar nuestra reputación y causar un deterioro en nuestro prestigio frente a los mercados para los que trabajamos. Por lo tanto, todos los proveedores deben de cumplir con nuestra **Guía de Integridad** como condición para hacer negocios con nosotros.

Al seleccionar proveedores, debemos de basar nuestra decisión en la calidad del servicio, los méritos y la reputación, así como:

- Hacer una evaluación y análisis potencial de riesgo para determinar que el proveedor es una empresa legalmente constituida, con prestigio y comportamiento ético e íntegro, es decir, que no se involucra en actividades ilícitas.
- Cumplir con los procesos de licitación, negociación, contratación, costos y eficiencia de sus productos y servicios.
- Evitar los conflictos de intereses potenciales o reales.
- Evitar comentar de manera injustificada con personas ajenas a la empresa las ventajas competitivas, problemas o debilidades observadas en cualquiera de los proveedores.
- Comunicar en forma clara y precisa a los proveedores, actuales o potenciales, las necesidades de la empresa.
- Impedir las conductas ilícitas como solicitar o recibir algún incentivo de cualquier tipo por parte de los proveedores para su selección o promoción y que no sea en beneficio de FINSA.
- Asegurar que los proveedores sigan prácticas anticorrupción.

[Consultar la Política de compras y requisiciones y la política de registro de proveedores](#)

Nuestros competidores

Entendemos que un ambiente de competencia fomenta la mejora continua y beneficia a los clientes, empresas y a toda la sociedad, por lo que en FINSA competimos en condiciones justas y dentro de los límites legales. Todos nos beneficiamos de un mercado competitivo, por lo que debemos de cumplir con las leyes antimonopolio y de competencia justa en los países en donde hacemos negocios.

Desarrollamos nuestra participación en el mercado y la fidelidad a nuestras marcas mediante el suministro de bienes y servicios de calidad y no a través de prácticas injustas o anticompetitivas.

Tenemos la responsabilidad de ser cautelosos en las conferencias y exposiciones comerciales. No debemos conversar ni intercambiar información con los competidores (o posibles competidores) sobre temas como precios, costos, términos o condiciones de venta, segmentos de mercado, clientes o estrategias de mercadeo. Si una conversación se desvía hacia un tema sensible en términos competitivos, debemos interrumpir la conversación, retirarnos de la situación y notificar de inmediato el incidente a la instancia correspondiente.

En FINSA compilamos inteligencia de negocio sobre nuestra competencia en forma ética y legal. La obtención de información acerca de nuestros competidores es una práctica comercial normal y necesaria para ser un competidor eficiente, pero debemos asegurarnos de hacerlo correctamente.

Debemos usar fuentes públicas y otras fuentes permitidas y ser honestos al revelar quienes somos y para quién trabajamos. No debemos reunir ni pedir a otra persona que reúna información por medio de actividades ilegales o ilícitas.

Al negociar debemos hacerlo en forma honesta y justa con nuestros clientes, así como promover relaciones comerciales positivas y nunca aprovecharnos indebidamente de alguien mediante engaños. Debemos ser sinceros acerca de FINSA y nuestros productos y servicios, no hacer afirmaciones sin fundamentos ni observaciones imprecisas acerca de nuestros competidores o comparaciones falsas entre sus productos y los nuestros.

En FINSA tenemos la responsabilidad de informar a través de la **“Línea de Denuncia”** cualquier práctica comercial indebida, sea actual o potencial, de la que tengamos conocimiento, así como consultar con nuestro **Departamento Legal** en caso de tener alguna duda sobre una práctica o actividad específica.

Nunca debemos hacer ningún acuerdo o entendimiento formal o informal con un competidor para:



Fijar los precios de los productos y servicios que ofertamos.



Dividir territorios, mercados o clientes.



Evitar que otra empresa incursione en el mercado.



Participar, de alguna forma, en la manipulación de ofertas.



Negarse a negociar con un cliente o proveedor por motivos improcedentes.



Boicotear a otra empresa.

Relación con el gobierno

Fomentamos el estado de derecho y colaboramos con las autoridades competentes para el pleno ejercicio de sus facultades.

Al tener trato directo con las autoridades y sus representantes debemos de ser respetuosos y colaborativos, reconociendo su calidad como tales y procurando una atmósfera de apertura y confianza que facilite las labores de supervisión.

Si nuestro trabajo implica interacciones con el gobierno o el cumplimiento de inspecciones, investigaciones o solicitudes de información de parte de las autoridades, debemos de cooperar completamente, asegurarnos de entender las reglas y regulaciones relevantes para el caso, y que la información que presentemos en nombre de FINSA sea exacta y verdadera.

Del mismo modo, si tenemos a cargo las ventas al gobierno, debemos asegurarnos de conocer y seguir todos los requisitos sobre adquisiciones, contratación y diligencia debida, así como otros requisitos relacionados.

Si gestionamos contratos con el gobierno, nos debemos de asegurar en cumplir con nuestras obligaciones.

En FINSA estamos informados acerca de las leyes de cada país en el que operamos y hacemos las adaptaciones que sean necesarias para no incurrir en ninguna violación.



Responsabilidad social

En FINSA reconocemos que nuestras actividades impactan indirectamente el desarrollo económico, social y el bienestar general de las comunidades en las que operamos, por lo que buscamos estrategias para el mejor desarrollo de estas zonas, comprometiéndonos a tener instalaciones y procesos seguros para evitar accidentes, riesgos y afectaciones para las personas, comunidades y el medio ambiente.

Aspiramos a ser un ejemplo de integración de la Responsabilidad Social como parte de nuestra estrategia de negocio sostenible.

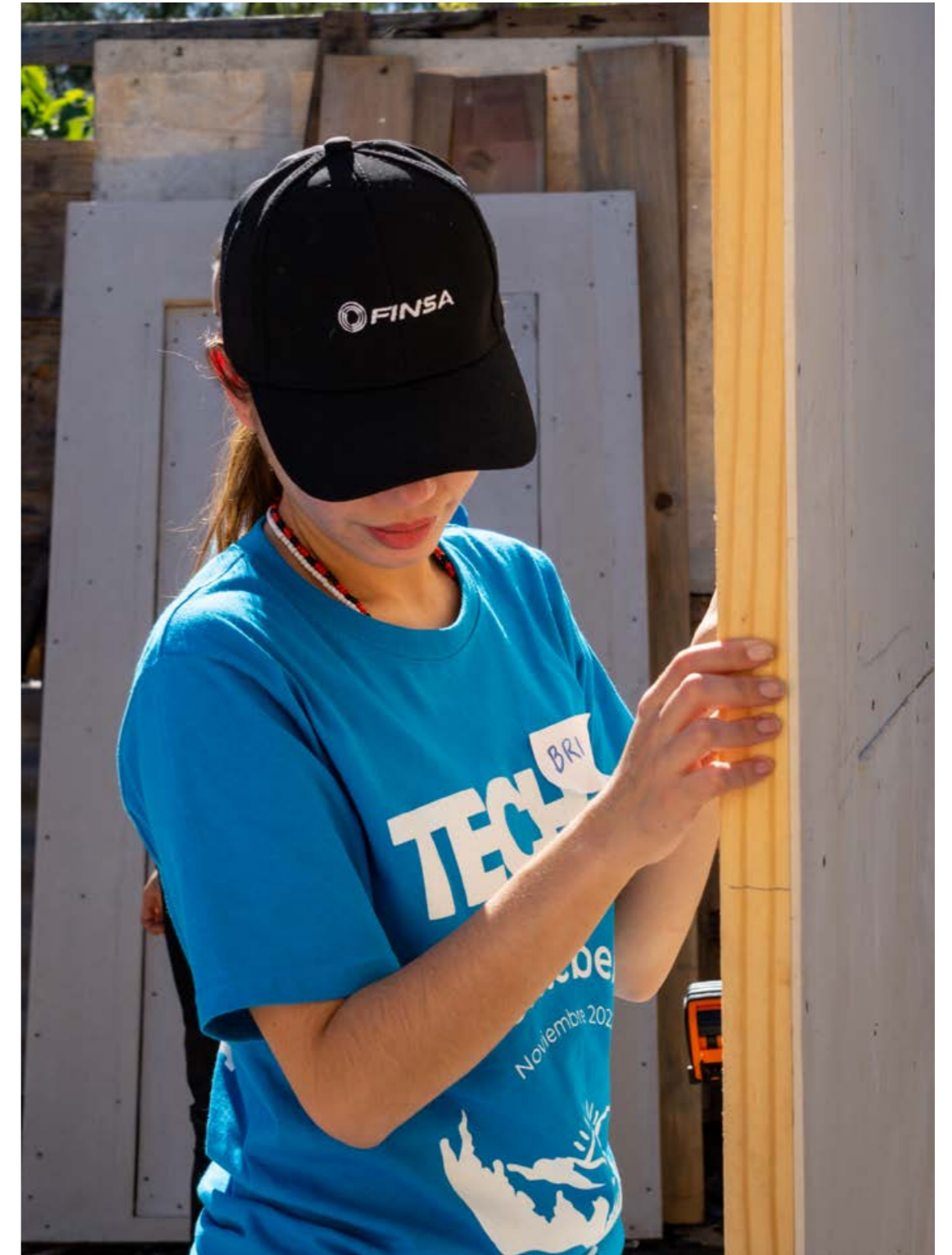
Por tal motivo, estamos comprometidos con la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente en los lugares en donde tenemos presencia.

Así como en crear valor para todos los grupos de interés que forman la empresa o se relacionan con ella, principalmente colaboradores y terceros interesados.

Como comunidad de FINSA respetamos, protegemos y conservamos el medio ambiente, buscando los medios para mitigar el impacto en este mediante la mejora continua en el control de emisiones, manejo de los residuos, tratamiento de aguas, ahorro de energía y todo elemento que potencialmente le pueda afectar. Cumplimos con las leyes aplicables en los países donde llevamos a cabo nuestras operaciones, y manifestamos nuestro compromiso hacia el medio ambiente a través de evaluaciones y certificaciones en materia ambiental.

Como colaboradores de FINSA, debemos demostrar que somos buenos ciudadanos al mantener nuestros estándares elevados y estar conscientes de nuestras propias acciones y de cómo ellas afectan a los demás. De igual manera, protegemos el patrimonio cultural de nuestro país, respetando los principios y tradiciones de las comunidades con las que interactuamos.

[🔗 Consulta nuestra Política ambiental, social y de gobernanza](#)



LA ÉTICA EN NUESTRAS ACTIVIDADES DE NEGOCIO

- Prevención de conflictos de intereses
- Soborno y Anticorrupción
- Regalos y atenciones
- Participación en actividades políticas y religiosas

Prevención de conflictos de intereses

En FINSA tenemos el deber de actuar con honestidad, buenos principios morales y éticos, siempre buscando proteger los intereses de la empresa y evitando situaciones que signifiquen o pudieran significar un conflicto del interés personal con FINSA. Nuestro propósito es prevenir conflictos de intereses, a fin de garantizar procesos limpios y transparentes.

Nuestra política respecto a los conflictos de intereses es directa: todos tenemos la obligación de actuar, en todo momento, en el mejor interés de FINSA.

Los conflictos de intereses pueden surgir cuando nosotros, un familiar o un amigo:

- Participa en actividades que compiten o que aparentemente compiten con los intereses de FINSA.
- Deja que sus decisiones de negocios sean influenciadas o que aparenten estar influenciadas por intereses personales, familiares o de amistades.
- Usa los bienes, información o los recursos de FINSA en beneficio personal o para beneficiar a otros.
- Contrata, supervisa o tiene una línea directa o indirecta de reporte con un familiar o con alguien con quien mantienen una relación romántica o íntima.
- Tiene un empleo externo que afecta negativamente su desempeño laboral o que interfiere con sus responsabilidades en FINSA.
- Recibe presiones de otros miembros con mayor posición, autoridad o influencia en la organización para contratar a alguna persona en especial.
- Recibe un beneficio personal o financiero, brinda servicios o trabaja para un proveedor, un cliente, un competidor o una empresa que busca hacer negocios con FINSA.



Debemos tener en cuenta que en FINSA:

- La contratación de familiares directos o indirectos de colaboradores se encuentra condicionada y únicamente se podrá realizar mediante aprobación previa y unánime del Consejo de Administración.
- Cualquier operación de negocio de un familiar o de un colaborador con FINSA o con nuestros clientes debe ser declarada inmediatamente al Comité de Ética y Legalidad y el Departamento de Auditoría Interna.
- En caso de que dos colaboradores contraigan matrimonio con posterioridad a su ingreso a FINSA o que desarrollen una relación con características similares, quedará al solo criterio del Comité de Ética y Legalidad buscar la mejor manera para evitar un conflicto de intereses originado por esa relación.

Si en cualquier momento piensas que puedes tener un conflicto de intereses real o potencial, es tu obligación comunicarlo inmediatamente a tu jefe directo y, a su vez, avisar a un representante del Departamento de Capital Humano.

Muchas veces, los conflictos se pueden resolver mediante una conversación abierta y honesta. Existen ciertos conflictos importantes que pueden requerir el reconocimiento de nuestras obligaciones de confidencialidad, la reasignación de roles o redireccionar algunas decisiones comerciales.

Debemos tener presente que, tener un conflicto de intereses no necesariamente es un incumplimiento al Código de Ética y Conducta, pero no divulgarlo sí lo es y puede constituir un delito, faltas administrativas o laborales.



Ejemplo:

Escenario

Noelia, gerente de abastecimientos, identificó un gran volumen de compras de artículos de limpieza y desengrasantes, por lo que se le ocurre crear una empresa para surtir **esta demanda y quedarse con las ganancias** y no dársela a los proveedores.

Noelia acude con un primo para que le ayude a formar este “negocio” y el primo al entender dicho negocio le comenta a Noelia que esto es indebido, que la estima, pero que no va a apoyarla en acciones que nunca terminan bien y que son indebidas e ilegales.

Noelia reflexionó sobre la importancia que tiene la transparencia y la responsabilidad que conlleva su puesto de trabajo y agradeció a su primo el consejo.

Soborno y Anticorrupción

En FINSA rechazamos y denunciaremos todas las acciones que involucren el soborno, cohecho, colusión, conflicto de intereses, tráfico de influencias y, en general, cualquier forma de corrupción. No participamos y no toleramos los sobornos comerciales. Los sobornos pueden presentarse como dinero, bienes muebles o inmuebles, ofertas de trabajo, valores, donaciones, regalos, entretenimiento, préstamos, pagos de cuotas, viajes, servicios personales o cualquier otra cosa de valor.

Estamos comprometidos a identificar y gestionar los riesgos que nos puedan exponer a actos de corrupción para disminuir la posibilidad de ocurrencia de estos, ya que nos adherimos a las leyes anticorrupción vigentes en los territorios donde operamos.

Cualquier acto de corrupción real o en proceso de consumarse debes reportarlo de inmediato a la **“Línea de Denuncia”**.

Ejemplo:

Escenario

Nazario es el vigilante del área donde se guarda la maquinaria pesada. El fin de semana se le acercó **una persona de las instalaciones contiguas y le pidió prestado un trascabo por un tiempo de cuatro horas**, ya que era domingo y nadie saldría perjudicado, además, le prometió una “propina” por el favor.

Nazario le comentó rápidamente que lo que pide es como robar, ya que disponer de algo que no es de su propiedad y que se le pidió que vigile es traicionar la confianza y cometer, inclusive, un delito. Con esta aclaración el extraño se dio la vuelta y se fue.



Regalos y atenciones

En FINSA valoramos las relaciones que hemos establecido con nuestros terceros interesados, por lo que es importante que estas relaciones siempre sean positivas y éticas, pero nunca bajo la influencia de ofrecimientos de regalos o atenciones inapropiadas.

El intercambio de regalos y atenciones especiales no es nada nuevo en los negocios, ya que es una manera tradicional de expresar agradecimiento y crear relaciones; sin embargo, un regalo excesivamente generoso puede presionar a la persona que lo recibe a devolver el favor o hacer que se sienta en deuda con quien se lo entregó, en relación con decisiones que beneficien a la persona que hace el regalo y generen un conflicto o la percepción de un conflicto de intereses.

En FINSA no entregamos regalos ni atenciones que parezcan ser un intento de influir de manera inapropiada en una decisión comercial; independientemente de que seamos nosotros quienes entregamos o recibimos el obsequio, debemos identificar cuando un ofrecimiento es excesivo conforme a nuestra política.



Puede ser difícil determinar cuándo un regalo “se pasa de la raya”, en estos casos nuestro lineamiento con respecto a los regalos, comidas y atenciones puede ser de ayuda.

Simplemente debemos decir “no”. Debemos rechazar los regalos de cualquier valor de terceros interesados actuales o potenciales si

estos aparentan un conflicto de intereses. Nunca debemos solicitar regalos, comidas, gratificaciones, atenciones o favores, ya que hacerlo es una violación a nuestro Código de Ética y Conducta.

Algunos lineamientos para determinar la aceptación de un regalo son si:

- Su valor es modesto.
- Es un artículo promocional de bajo costo como un lapicero, una camiseta, cuadernos, agendas, calendarios u otros artículos con logotipo.
- Es un presente de valor simbólico, como trofeos o estatuillas que tengan inscripciones y cuyo precio sea modesto.
- Ha sido aprobado para ser ofrecido a un grupo grande de colaboradores.
- Se apegan a las prácticas comerciales usuales.
- Son legales.

La aceptación de un regalo debe ser notificada y autorizada por el jefe inmediato y la Vicepresidencia de Capital Humano por escrito.

Sin embargo, no se debe aceptar el regalo si:

- El valor de este excede de 200 USD en uno o varios eventos.
- Se entrega a cambio de hacer algo.
- Es dinero en efectivo o equivalente a dinero en efectivo, como una tarjeta de regalo o un certificado de regalo.
- Se trata de acciones o títulos valores.
- Invitaciones a viajes.
- No está disponible para las demás personas, por ejemplo, un descuento especial.

Los regalos, atenciones y otras cortesías que planifiquemos dar a clientes actuales o potenciales pueden justificarse por propósitos de negocios, y en todos los casos, dichas atenciones deben ser legales y contar con la autorización escrita de la Dirección General. En cuanto a los gastos que estos regalos supongan, deben registrarse en forma exacta y específica, de acuerdo con los procedimientos establecidos.



Ejemplo:

Escenario

Jimena, proveedora, llega a la oficina de Germán y le comenta

—Hola Germán, tengo dos boletos para la final de los equipos locales, pensé que tú mereces estar allí y te los traje.

Germán responde seriamente —Gracias, pero no puedo aceptarlos—

—¿Por qué? —responde Jimena con cara de sorpresa.

—Quiero respetar a mi empresa a quien le debo mi lealtad y, por lo tanto, ni yo ni la empresa recibimos nada que nos comprometa con proveedores y que me ponga en conflicto de intereses.





Participación en actividades políticas y religiosas

En FINSA promovemos a los colaboradores a participar en sus comunidades, lo que puede incluir actividades políticas y religiosas; sin embargo, no tenemos permitido:

- Disponer de fondos o recursos de FINSA, o recibir el reembolso por parte de esta para llevar a cabo actividades políticas personales, incluyendo aportaciones a candidatos o partidos políticos, incluso se debe evitar situaciones en las que se aparente estar haciéndolo.
- Ejercer ningún tipo de influencia o presión, en otros colaboradores para que hagan contribuciones políticas o religiosas, o para que participen en respaldo de un partido político o candidato.
- El uso de los equipos, materiales de trabajo, materiales de mercadotecnia o promocionales, sitios en internet o instalaciones de FINSA para beneficio de estas actividades.
- Hacer contribuciones de tiempo laboral, a excepción de que la legislación del país así lo exija.

Ocasionalmente, en FINSA comunicaremos información y opiniones corporativas sobre asuntos de interés público que conciernen a nuestra organización. A pesar de ello, no pretendemos que estos anuncios te presionen para adoptar ciertas ideas o apoyar ciertas causas, ya que tus decisiones de aportar tu tiempo libre o dinero para cualquier actividad política o comunitaria serán totalmente personales y voluntarias.



COMPROMISO CON NUESTROS ACCIONISTAS Y OTROS INTERESADOS

- Prevención y combate al fraude y abuso
- Prevención de lavado de dinero
- Registros contables y financieros
- Manejo responsable de la información
- Protección de activos
- Cumplimiento de las leyes

Prevención y combate al fraude y abuso

Se comete fraude al hacer uso indebido de los recursos de FINSA e intencionalmente ocultar, alterar, falsificar u omitir información en beneficio propio o de otros. El fraude puede estar motivado al buscar obtener algo de valor por lograr un objetivo de desempeño o la obtención de una remuneración, o para evitar consecuencias negativas como medidas disciplinarias.

A continuación, se muestran algunos ejemplos de fraude:

- La alteración de las cifras de ventas para cumplir con las metas.
- Usar el nombre de otro colaborador sin su consentimiento para aprovechar su posición o influencia en beneficio personal.
- Hacer uso indebido de la información para beneficio personal o de terceros, incluyendo, sin limitar, venderla o ponerla a disposición de intereses ajenos a FINSA.
- 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 y alterar los registros de FINSA.
- Compartir contraseñas y claves personales de acceso a las herramientas de sistemas y tecnología.

También debemos evitar la tentativa de fraude, por ejemplo, nunca debemos gastar los fondos de FINSA sin la debida autorización. De igual forma, no debemos celebrar contratos o acuerdos en nombre de FINSA, salvo que estemos autorizados para hacerlo.

Se comete abuso cuando se utilizan recursos de la empresa para fines personales, tales como:

- El uso de unidades de transporte para uso personal sin autorización previa.
- Cargar gastos personales a cuentas de la empresa, como teléfonos celulares.
- Otorgar favores a terceros interesados que originen costos para FINSA.
- Utilizar el tiempo de su jornada laboral para atender asuntos personales en forma frecuente o desmedida.

Cualquier acto de fraude o abuso, real o en proceso de consumarse, debes reportarlo de inmediato a la **“Línea de Denuncia”**.



Ejemplo:

Escenario

Matías tiene asignada una camioneta para trasladar materiales a los diferentes centros de trabajo de la empresa. **Ocasionalmente, utiliza el vehículo para hacer fletes a amigos** y les cobra una “módica” cantidad, usando la camioneta de la empresa y el tiempo de trabajo para beneficio personal.

Un día su jefe lo ve pasar por la calle con la camioneta de la empresa llena de muebles, lo fotografía y además le toma un video.

Al día siguiente el jefe cita a Matías y, con apoyo del personal de Capital Humano, le muestran la foto y el video donde se le sorprendió en el uso inapropiado de la camioneta y de su tiempo.

Matías alega “que se le hizo fácil” y pide una disculpa.

Se le explica que todos los bienes y herramientas que se le asignan son de uso exclusivo para beneficio de la empresa y únicamente para los trabajos previamente autorizados y que cualquier uso a favor personal es un abuso similar al robo.

Matías reconoció su falta y aceptó las sanciones que le correspondían por lo que hizo.

Prevención de lavado de dinero

En FINSA cumplimos con todas las leyes que prohíben el lavado de dinero o la financiación con fines ilegales o ilegítimos, debido a esto desarrollamos procesos para el cumplimiento de las leyes aplicables, los cuales aportan seguridad en los sectores de la economía de los países en los que operamos.

Debemos estar alerta y asegurarnos de hacer negocios con clientes para fines comerciales lícitos con fondos legítimos. Debemos comprobar si hay “banderas rojas”, tales como requerimientos por parte de un tercero interesado potencial para efectuar pagos en efectivo o bien otras condiciones de pago inusuales.

Si sospechas de la existencia de actividades de lavado de dinero, infórmalo y repórtalo a nuestra **“Línea de Denuncia”**



Registros contables y financieros

En FINSA tenemos el compromiso de mantener exactitud en los libros, registros y expedientes. Los registros de negocio, incluyendo nuestros estados financieros, contratos y acuerdos, siempre deben de ser precisos y reflejar una versión correcta de los hechos. No importa el tipo de documento o lo insignificante que pueda parecer, debemos registrar e informar las transacciones financieras con honestidad y precisión, conforme a las leyes, normatividad, así como prácticas fiscales y contables vigentes.

Los registros financieros deben reflejar todas las transacciones valuadas de forma correcta y registradas oportunamente, así como los eventos que impacten dicha información. Debemos recordar que somos responsables de la precisión de los registros que están bajo nuestra custodia y dentro de nuestras funciones, por lo que nunca debemos:

- Falsificar, omitir, ocultar, declarar de manera incorrecta o alterar cualquier información o tergiversar los hechos en un registro de FINSA.
- Permitir o alentar a alguien a comprometer la precisión y la integridad de nuestros registros, así como evadir impuestos o infringir la legislación.

Si detectas alguna falta de precisión en alguno de nuestros registros o una deficiencia en uno de nuestros procesos de control interno, debes reportarlo e informarlo de inmediato a la **“Línea de Denuncia”**.

Manejo responsable de la información

Durante nuestra relación laboral, es posible que conozcamos información acerca de FINSA o terceros interesados, la cual es de carácter confidencial y sensible, además de que su difusión pudiera poner a FINSA en desventaja ante terceros. Por motivos de propiedad intelectual y secreto industrial de FINSA, esta información está representada principalmente por:

- Información contable, proyecciones financieras, fusiones, adquisiciones, asociaciones o planes de expansión
- Modelos o estrategia de negocio, operaciones con valores o financiamientos
- Políticas y prácticas comerciales operativas y desarrollo de clientes
- Listados de prospectos, clientes y proveedores, estructura y políticas de precios
- Controversias judiciales o administrativas, cambios organizacionales, información de personal
- Infraestructura y tecnología
- Investigación y desarrollo
- Información legal y del personal

Aún si dejamos de laborar para FINSA, debemos mantener este compromiso por ética profesional y por la observación de las leyes en los países en donde operamos.

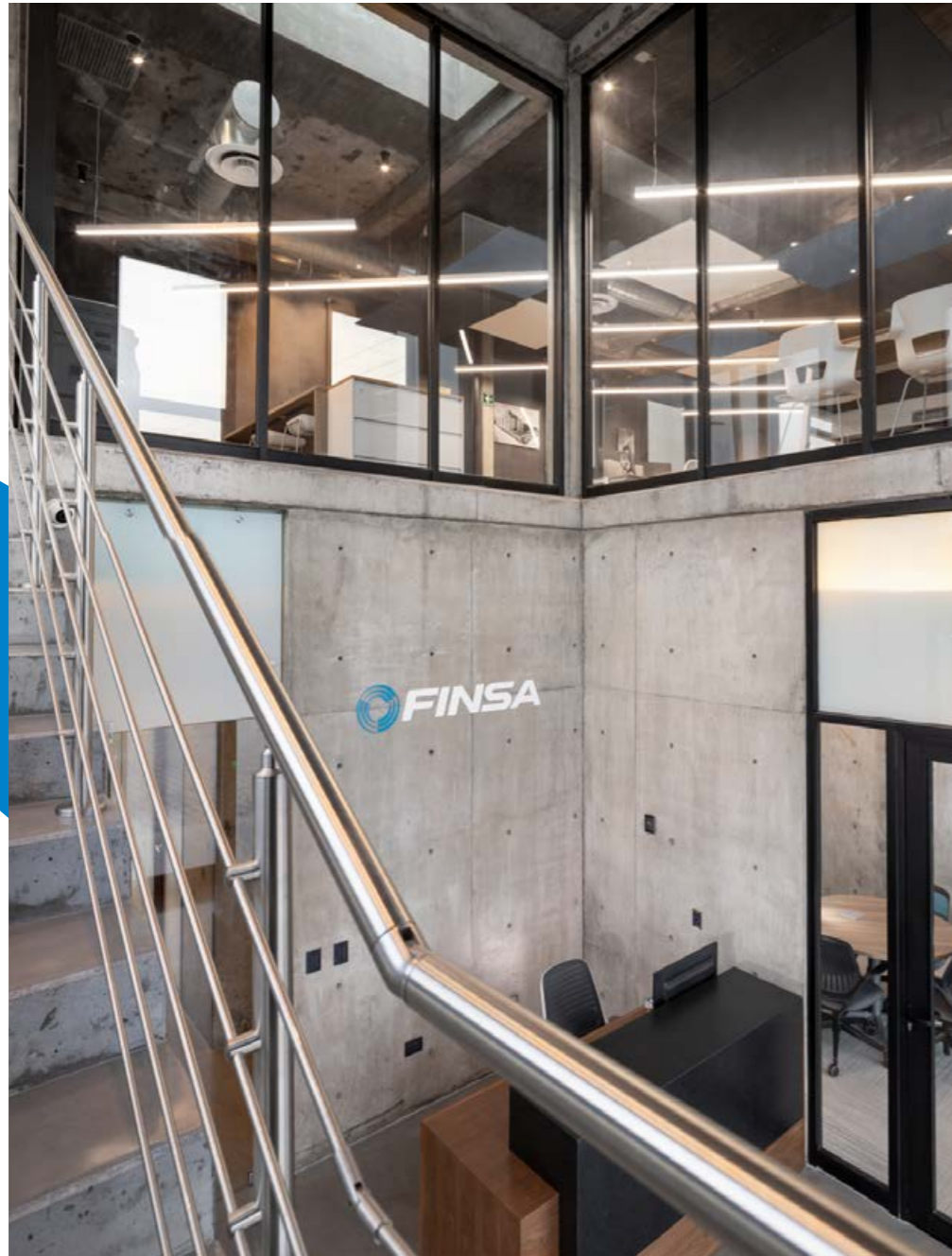
Siempre debemos tomar precauciones razonables y necesarias para proteger cualquier información confidencial relativa a FINSA. No debemos difundir información comercial confidencial a nadie fuera de FINSA, ni siquiera a los miembros de nuestra familia, al menos que la divulgación:

- Esté autorizada y sea pública.
- Se realice con relación a una necesidad de negocio legítima y claramente definida.
- Esté sujeta a un convenio de confidencialidad aprobado por el departamento Legal de FINSA.

Incluso dentro de FINSA y entre nuestros compañeros de trabajo, sólo debemos compartir información confidencial según sea necesario.

Debemos de tomar las medidas necesarias que estén a nuestro alcance para proteger esta información, por lo que debemos:

- Firmar el convenio de confidencialidad con el departamento de Capital Humano.
- Guardar bajo llave los documentos impresos y los archivos electrónicos guardarlos con acceso restringido, por ejemplo, con una contraseña para su acceso.
- Evitar el fotocopiado o reproducción de información confidencial. En caso de que la información confidencial tenga que imprimirse, una vez que sea utilizada para lo haya sido requerida, debe eliminarse siguiendo los procedimientos establecidos por Capital Humano.



Protección de activos

Cuidamos y protegemos el patrimonio de FINSA, así como el uso de los recursos que tenemos para realizar nuestras labores para contribuir al logro de los objetivos establecidos.

En FINSA confiamos en que estos recursos se utilicen de manera honesta, mesurada y eficiente. Los recursos incluyen activos tangibles como:

- Instalaciones
- Mobiliario
- Materiales
- Equipos
- Maquinaria
- Refacciones
- Vehículos
- Fondos de la empresa
- Entre otros

También incluyen activos intangibles, tales como:

- El tiempo laboral del empleado de la empresa.
- Información confidencial.
- Propiedad intelectual.
- Los sistemas de información.
- Los procesos.
- Beneficios comerciales.
- Planos.
- Diseños.
- Estrategias de negocio.
- Campañas publicitarias.
- Nuestras marcas, entre otros.

Debemos de usar los recursos que tenemos disponibles en FINSA solamente con fines legítimos de negocio y debemos de protegerlos contra el robo, pérdida, daño o uso indebido.

La obligación de proteger los fondos de FINSA es fundamental, en especial si contamos con la facultad para gastar, administrar presupuestos o aprobar gastos incluyendo los gastos de viaje. En todo momento debemos:

- Obtener las autorizaciones y aprobaciones necesarias antes de hacer un gasto.
- Registrar todos los gastos con precisión y exactitud.
- Asegurar que los fondos de FINSA se utilicen adecuadamente para el objetivo de negocio establecido.
- Comprobar que los gastos presentados para su reembolso estén relacionados con FINSA, documentarlos debidamente asegurándonos de que cumplan con las políticas establecidas para tal efecto.

La disposición, renta, venta o donación de los activos de FINSA solo puede llevarse a cabo por la Vicepresidencia de Administración y Finanzas y la Dirección General.

Si tienes conocimiento de que los recursos de la empresa están siendo objeto de un uso indebido, infórmalo y repórtalo a la **“Línea de Denuncia”**.



Ejemplo:

Escenario

Efrén y Luciana custodian las herramientas del almacén de la empresa.

Un día en la tarde, ya sobre la salida de su turno, **Luciana ve que Efrén está poniendo en su mochila herramientas que son propiedad de la empresa.**

Luciana se le acerca rápidamente y Efrén se asusta, pues no sabía si lo había visto.

Luciana le comenta que lo vio tomando esa herramienta y que eso es un robo y un delito, por lo que le aconseja regresar lo que tomó.

Efrén se defiende y le dice que lo está tomando prestado, a lo que Luciana le pregunta

—¿A quién se lo pediste prestado? Solo el jefe lo puede prestar y no está aquí, además, **que pensaría tu esposa y familiares cuando sepan que te despidieron por robar**, porque eventualmente te van a descubrir.

Efrén entra en razón y promete no volver a hacerlo, dejando de inmediato lo que había tomado.

Cumplimiento de las leyes

Como parte de nuestra responsabilidad con la sociedad y en los países que en los que operamos, nuestro deber es cumplir con las leyes, reglamentos y disposiciones vigentes que aplican a FINSA, por lo que debemos ser observantes de qué regulaciones aplican a las actividades que llevamos a cabo, cuidar que no exista una violación y que estas puedan tener consecuencias para nuestra persona, así como para FINSA.

Infórmate con nuestro Departamento Legal en caso de que tengas dudas de las obligaciones legales y regulatorias que pueden aplicar a las actividades que desempeñas.



Gestión de nuestro código

Para lograr el alcance del compromiso que asumimos con este Código de Ética y Conducta, mantendremos este documento actualizado, accesible y de fácil comprensión.

Nuestro Código se construye y se gestiona por varios órganos de FINSA los cuales tienen las siguientes responsabilidades:



Consejo de Administración

1. Aprobar el contenido del Código de Ética y Conducta.
2. Autorizar las adecuaciones del Código de Ética y Conducta.
3. Asegurar, en coordinación con la Dirección General, la divulgación de este Código, incluyendo su publicación en el formato oficial apropiado y en la página de Internet de FINSA, así como de cualquier cambio en dicho Código.



Comité de Ética y Legalidad

1. Conocer de los casos que deben ser evaluados para determinar si hubo alguna violación al Código de Ética y Conducta y en su caso recomendar sanciones.
2. Revisar los programas de comunicación del Código de Ética y Conducta.
3. Supervisar el proceso bianual de revisión del Código de Ética y Conducta.
4. Emitir criterios de interpretación del Código de Ética y Conducta cuando la aplicación del Código no sea evidente.
5. Realizar recomendaciones a la Dirección General sobre acciones a emprender para solucionar de fondo las causas que permiten o incentivan faltas al Código de Ética y Conducta.



Consejeros

1. Conocer el Código de Ética y Conducta
2. Firmar anualmente la *Carta de Conocimiento del Código de Ética y Conducta*.
3. Señalar al Presidente del Consejo de Administración los aspectos de este Código cuya interpretación o aplicación considere que no es lo suficientemente clara, para definir una solución.



Directivos

1. Emitir el Código de Ética y Conducta.
2. Conocer el Código de Ética y Conducta.
3. Firmar anualmente la *Carta de Conocimiento del Código de Ética y Conducta*.
4. Asegurarse de que los colaboradores bajo su mando conozcan y cumplan con el Código de Ética y Conducta y que firmen la *Carta de Conocimiento del Código de Ética y Conducta*.
5. Apoyar a sus colaboradores inmediatos para aclarar dudas o comentar y resolver las dificultades que se presenten en la interpretación de este Código de Ética y Conducta, o en su aplicación.



Auditoría Interna

1. Asegurarse de que todos los consejeros y directivos firmen anualmente la *Carta de Conocimiento del Código de Ética y Conducta*.
2. Informar a la Secretaría del Consejo de Administración el resultado de la *Carta de Conocimiento del Código de Ética y Conducta*.
3. Evaluar la observancia de las disposiciones contenidas en el Código de Ética y Conducta.
4. Informar al Consejo de Administración y al Comité de Ética y Legalidad sobre cualquier incumplimiento al Código de Ética y Conducta.
5. Dar seguimiento a las medidas adoptadas por la administración en las violaciones observadas al Código de Ética y Conducta.



Colaboradores

1. Conocer y cumplir el Código de Ética y Conducta.
2. Firmar la *Carta de Conocimiento del Código de Ética y Conducta*.
3. Reportar cualquier posible violación al Código de Ética y Conducta.



Capital Humano

1. Vigilar el cumplimiento del presente Código de Ética y Conducta en conjunto con la Alta Dirección.
2. La administración del presente Código, en conjunto con la Dirección General.
3. La aplicación del Código de Ética y Conducta.
4. Llevar a cabo el proceso bianual de revisión del Código de Ética y Conducta.
5. Aplicar las sanciones sobre faltas al presente Código, en conjunto con el Comité de Ética y Legalidad, Dirección General y, en su caso, con el Presidente de Consejo de Administración (en caso de que se requiera).
6. Presentar al Consejo de Administración las propuestas de modificación al Código que existan, para su aprobación.
7. Generar cursos de inducción y refuerzo para el cumplimiento de este Código.
8. Generar documentos resumen e información específica para facilitar el manejo y comprensión de este Código.
9. Difundir la **“Línea de Denuncia”** a todo el personal por los medios de comunicación institucionales.

Investigación de conductas inapropiadas

Todas las denuncias de supuestas violaciones a nuestro Código de Ética y Conducta o a la ley son tomadas con seriedad y revisadas de forma inmediata. Según corresponda, el Comité de Ética y Legalidad asignará a uno o más investigadores para que analicen todas las denuncias de supuestas violaciones al Código. Los investigadores deben hacer lo siguiente:

- Actuar en forma objetiva, con el fin de establecer los hechos a través de técnicas de investigación adecuadas a las circunstancias.
- Ponerse en contacto con los colaboradores que puedan tener conocimiento acerca de los presuntos incidentes.

De acuerdo con la ley aplicable, en FINSA nos esforzamos por:



Proteger la confidencialidad de los individuos implicados, en la medida de lo posible.



Informar al colaborador sobre las acusaciones realizadas en su contra, siempre y cuando dicha divulgación no ponga en peligro la investigación.



Permitir a los colaboradores, siempre y cuando sea admisible, revisar y corregir la información denunciada.

Si se te solicita, debes cooperar plenamente con la investigación.

Medidas disciplinarias

Si se viola nuestro Código de Ética y Conducta, en FINSA tomaremos las medidas disciplinarias que correspondan. Por lo anterior, como condición de nuestro empleo, debemos cumplir con los lineamientos de este Código, nuestras políticas y la ley, ya que la violación de estos puede resultar en:

- La aplicación de una medida disciplinaria que puede implicar en la terminación de la relación laboral, dependiendo de la naturaleza y gravedad de la violación cometida.
- Penas civiles o penales por parte de un organismo de gobierno o un tribunal en caso de violación a la ley y de conformidad con los modelos de sanciones aplicables y a las disposiciones legales de cada país.



GESTIÓN DE DENUNCIAS

- ¿Por qué debemos denunciar?
- Represalias
- Denuncias falsas
- ¿Cómo podemos denunciar?

¿Por qué debemos denunciar?

Cuando denunciamos hechos violatorios a nuestro Código de Ética y Conducta tiene muchos beneficios para todos, entre ellos:

- Crear un ambiente laboral más sano y amigable, donde la convivencia sea bajo reglas que nos cuiden de agresiones e injusticias.
- Tener certidumbre de lo que FINSA espera de todos nosotros.
- Crecer como personas siendo un ejemplo, que seamos reconocidos por la gente que nos rodea, nuestros compañeros, amigos y lo más importante nuestra familia.
- Cumplir con las leyes y reglamentos, lo que brinda mayor seguridad física y económica.
- Cuidar nuestra fuente de empleo.



Represalias

Todos somos los ojos y los oídos de FINSA, y valoramos tu ayuda a la hora de evitar e identificar posibles actos de conducta indebida.

Rechazamos cualquier tipo de represalias en contra de las personas que denuncian de buena fe o participan en una investigación relacionada con nuestro Código de Ética y Conducta.

El hecho de que una persona haga una denuncia de buena fe y en forma honesta, incluso si esta termina siendo infundada, nunca es excusa para tomar algún tipo de represalias. Cabe resaltar que, si alguien actúa de forma que se demuestre que es represalia, este será sancionado conforme a nuestras políticas.

Algunos ejemplos de represalias podrían incluir:

- El descenso de categoría
- El despido
- La reducción de las remuneraciones
- La reasignación laboral
- Amenazas
- Acoso

O cualquier otra acción que se emprenda contra alguien que denuncie una violación que guarde relación con el Código, participe en una investigación relacionada con el Código o trate de evitar que otra persona viole el Código.

Denuncias falsas

En la misma medida en que animamos a los colaboradores a denunciar en forma honesta, en FINSA no toleramos que se presente información falsa en forma deliberada.

Las denuncias falsas pueden desviar los recursos de investigación de las creíbles y presentadas de buena fe, así como dañar la moral.

Por lo anterior, solo debemos presentar nuestra denuncia cuando estemos convencidos, en forma razonable y de buena fe, de que es cierta; pero nunca la debemos presentar a sabiendas de que es una acusación falsa, no debemos de mentir a los investigadores ni negarnos a cooperar en una investigación, puesto que estas acciones también pueden violar nuestro Código.

¿Cómo podemos denunciar?

Podemos tener la impresión de que está sucediendo algo en el trabajo que no es correcto. Quizás hemos visto o escuchado algo acerca de alguna acción que puede ser una violación de nuestro Código, nuestras políticas o la ley. De ser así, tenemos la responsabilidad de hacer de una denuncia de inmediato, incluso si no estamos seguros de que haya ocurrido una violación al Código de Ética y Conducta.

Cuando hacemos una denuncia, ayudamos a FINSA a manejar los asuntos en forma apropiada, para resolver los problemas antes de que surjan y corregir las situaciones que ya se presentaron; también ayudamos a crear confianza entre nosotros y los terceros interesados.

Cómo podemos hacer una denuncia

Para los asuntos relacionados con el Código de Ética y Conducta podemos comunicarnos a través de la **“Línea de Denuncia”** de FINSA.

Medios que tenemos disponibles para denunciar:

-  800 444 0597
-  +52 55 85261700
-  etica.finsa@resguarda.com

Este servicio para hacer denuncias está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Qué sucede cuando hacemos una denuncia relacionada con el Código de Ética y Conducta:

- Si das a conocer tu nombre, haremos todo lo posible por proteger tu identidad, sin dejar de realizar una investigación exhaustiva.
- Tomamos seriamente toda la información que sea presentada y nuestro equipo de investigación hará lo conducente en forma exhaustiva y con la mayor confidencialidad posible.
- Esperamos que todas las personas involucradas cooperen totalmente y con honestidad.
- Si el Comité de Ética y Legalidad establece que se ha violado el Código, se determinará una medida disciplinaria justa y coherente, de conformidad con la ley aplicable.



Carta de conocimiento del código de ética y conducta

Hago constar que he leído el Código de Ética y Conducta de FINSA y que comprendo en todos sus términos los valores, normas éticas y estándares de conducta que rigen nuestra organización. Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todo el personal que labora en la empresa y que al cumplir con este documento contribuimos a crear un mejor ambiente de trabajo en el cual podemos crecer como personas y profesionales.

Manifiesto que estoy en cumplimiento con los estándares de conducta aquí establecidos, incluyendo la revelación de operaciones realizadas bajo un conflicto de intereses, así como conflictos de intereses presentes o potenciales.

Expreso mi compromiso de reportar cualquier sospecha, acción, situación real, potencial o en apariencia que se aparte de dicho Código de Ética y Conducta.

Reconozco expresamente que el incumplimiento con este Código se sancionará de acuerdo con la gravedad de la falta que puede ser desde una amonestación con copia al expediente personal, rescisión de contrato, independientemente de las sanciones legales adicionales que pudieran derivarse de las faltas cometidas.

En este momento, sí tengo _____, no tengo _____ conocimiento de algún aspecto que debe ser del conocimiento del Comité de Ética y Legalidad. En caso afirmativo, favor de detallarlo a continuación:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Lugar y Fecha:

.....

Nombre completo:

.....

Empresa:

.....

Departamento:

.....

Puesto:

.....

Jefe inmediato:

.....



www.finsa.net