

Código de Ética y Conducta



Contenido

| | |
|---|----|
| 1. Mensaje de compromiso | 4 |
| 2. Principios Éticos | 5 |
| 3. Principios de Actuación Personal | 6 |
| 4. Responsabilidad Social | 6 |
| 5. Responsabilidad Personal y Políticas de aplicación del Código de Ética | 7 |
| 6. Respeto y Protección a los Derechos Humanos | 8 |
| 7. Contra el Trabajo Infantil..... | 8 |
| 8. Equidad, Inclusión y No Discriminación | 8 |
| 9. No Violencia..... | 9 |
| 10. Acoso y Hostigamiento..... | 9 |
| 11. Libertad de Asociación | 10 |
| 12. Libertad de Movimiento..... | 10 |
| 13. Trabajo Forzado..... | 11 |
| 14. Compromiso Organizacional | 12 |
| 🔗 14.1 Jornada laboral..... | 12 |
| 🔗 14.2 Remuneración | 12 |
| 15. Conflicto de Intereses..... | 12 |
| 16. De los activos empresariales y lugares de trabajo | 12 |
| 17. De la Seguridad y Salud en el Trabajo | 13 |
| 🔗 17.1 Protección Civil..... | 13 |
| 🔗 17.2 Abuso de sustancias..... | 13 |
| 18. De los Clientes y Proveedores | 13 |
| 🔗 18.1 De los Clientes | 13 |
| 🔗 18.2 De los Proveedores | 14 |
| 19. Política de Competencia Justa..... | 14 |
| 🔗 19.1 Colusión..... | 14 |
| 🔗 19.2 Anti-Corrupción..... | 15 |
| 🔗 19.3 Cortesías de Negocio..... | 15 |
| 20. Lavado de Dinero..... | 15 |

- 21. De la Seguridad de la Información15
 - 21.1 De la Información 15
 - 21.2 Transparencia 16
 - 21.3 Propiedad Intelectual 16
 - 21.4 Respeto al Medio Ambiente..... 16
- 22. Reportar y Búsqueda de ayuda17
 - 22.1 ¿Por qué debes denunciar una conducta no ética?..... 18
 - 22.2 Proceso de Denuncia..... 18
- 23. Comité de Ética y Gobierno20
- 24. Consejo de Administración de RSE.....21
- 25. Observancia y cumplimiento al Código de Ética21
 - 25.1 De las Medidas Disciplinarias y Sanciones 21
 - 25.2 Protección a los Colaboradores 22
 - 25.3 Administración del Código de Ética y Conducta 22
 - 25.4 Responsabilidad Adquirida..... 22

1. Mensaje de compromiso

Somos una empresa 100% mexicana, que durante más de 39 años en el mercado de TI hemos logrado ubicarnos como una empresa que ha impulsado su crecimiento con bases éticas, legales y responsables con su entorno y comunidad, aún en periodos complejos.

Trabajamos cada día para ofrecer soluciones tecnológicas, ocupados del crecimiento de nuestros clientes sin descuidar en ningún momento que los procesos sean claros e íntegros para todos los que participamos, actuando con respeto a los derechos y costumbres que aplican en cada uno de los países y culturas con las que colaboramos.

En este código quiero expresar mi compromiso, ratificando nuestro propósito superior y 5C, con el fin de asegurar que cada uno de nosotros estemos conscientes de que actuamos por el bien común.

Con tu ayuda, **ids** seguirá siendo una de las empresas mexicanas, que goza de la confianza de Clientes, Colaboradores y Proveedores en el sector de TI. Aprecio unirme a mí en este esfuerzo.

Iker Vilá
CEO ids

2. Principios Éticos

El éxito que hemos logrado siempre ha estado acompañado de nuestro convencimiento de ser una empresa ética, con prestigio a nivel global, empoderando a nuestros Clientes conectando talento y tecnología al tiempo que cumplimos con estándares de valor en todas nuestras áreas, procesos y equipos de trabajo, para poder cumplir nuestra promesa de calidad, guiados por nuestros principios éticos:

- » **Honestidad:** Primordial para emprender relaciones de negocio, trabajo y de compañerismo, apoyadas en la confianza, la sinceridad y el respeto mutuo.
- » **Integridad:** Principio que se demuestran en nuestro comportamiento, en la manera de hacer negocios y de generar diferenciabilidad y referencia de éxitos por parte de nuestros Clientes, Colaboradores y Proveedores.

- » **Respeto:** Consideramos las cualidades, ideologías y aportaciones de toda nuestra comunidad como dignas de ser valoradas y toleradas.
- » **Resilientes:** Actuamos y nos adaptamos al cambio, hacemos frente a las adversidades, asumiéndolo como un reto a ser mejores y estar más preparados.
- » **Derechos Humanos:** Respetamos los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo. Impulsamos la igualdad de oportunidades y tratamos a todas las personas de manera justa e imparcial, sin prejuicios asociados a la raza, color, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidades familiares.



3. Principios de Actuación Personal

Nuestra visión de ser la empresa mexicana de tecnologías de la información (TI) con mayor prestigio y posición en tres continentes es un reto que nos invita a comprometernos con la excelencia y seguir nuestro modelo 5C´s de valores y principios:



4. Responsabilidad Social

En **ids** promovemos una cultura de sustentabilidad, por medio de nuestras 3"V":

| VALOR | VIDA | VINCULACIÓN |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Creación de valor sustentable en nuestra operación • Mitigar riesgos éticos • Creación de empleos calificados | <ul style="list-style-type: none"> • Optimización de insumos • Ahorro de papel y energía • Reciclaje de basura electrónica | <ul style="list-style-type: none"> • Virtualización de escritorios • Mejorar condiciones laborales • Accesos e inclusión de grupos vulnerables a las tecnologías |



A partir de estos conceptos es que promovemos la calidad, integridad, innovación e inclusión a través de nuestra causa social:

- » Impulsar y desarrollar la innovación y el talento a través de:
 - Becas para estudiantes y egresados de universidades.
 - Personas con discapacidad.
 - Grupos vulnerables.



5. Responsabilidad Personal y Políticas de Aplicación del Código de Ética

El presente Código, es de carácter obligatorio para todos las y los Colaboradores, Clientes y Proveedores que realicen sus funciones laborales en sitio o virtualmente para **ids** o para nuestros Clientes.

Estamos comprometidos con el cumplimiento de buenas prácticas corporativas, al adoptar este Código de Ética y Conducta y el Reglamento Interno de Trabajo, los cuales son una guía para cumplir con la normatividad aplicable.

Es responsabilidad de cada Colaboradora, Colaborador, Cliente y Proveedor conocer y cumplir con las políticas aplicables al trabajo que se realiza y a las decisiones que se toman.

Todo Colaboradora y Colaborador en **ids**, se comportará de acuerdo con la conducta culturalmente correcta en los países en donde operen, trabajarán en representación de **ids** con profesionalismo, honestidad, integridad, lealtad, respeto, responsabilidad, sinceridad, solidaridad, oportunidad y tolerancia.

Las demás disposiciones que no estén incluidas en este Código se sujetarán a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y/o en la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos legales.

6. Respeto y Protección a los Derechos Humanos

Respetamos, promovemos y protegemos los derechos humanos acordados en la Declaración proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948

(<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>) como parte de nuestros ideales y que acompañan nuestro actuar, y nos declaramos en contra de:

- » Trabajo Infantil
- » Discriminación
- » Violencia
- » Trabajo forzado
- » Esclavitud
- » Trato inhumano

7. Contra el Trabajo Infantil

Respetamos el derecho de todas las niñas y niños a la salud, la educación y a la protección, y nos declaramos en contra del trabajo infantil, por lo que nadie que labore en **ids** debe tener menos de la edad legal para trabajar ni menos de la educación mínima obligatoria según corresponda a la

legislación del país donde estemos laborando.

En caso de no cumplir estas premisas aplicaremos lo dispuesto en nuestra **Política de Trabajo Infantil** ubicada en:

https://idsmx.sharepoint.com/:w/s/intranet/EUGEN2hTqmJPhSWfgzllLwBshhTScY5ArZg_KzBAORMzw?e=PdAfUb

8. Equidad, Inclusión y No Discriminación

La diversidad de talentos, experiencia y capacidades en nuestros Colaboradores nos permite obtener mejores resultados y son fundamentales para la calidad y éxito de los proyectos que desarrollamos.

Nos comprometemos con los principios de igualdad de oportunidades laborales, inclusión y respeto, no hacemos distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico, nacionalidad, sexo, identidad de género, discapacidad, condición social económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, jerarquía, responsabilidades familiares o por cualquier otra que tenga por consecuencia impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los Derechos Humanos y la igualdad real de oportunidades de las personas o Colaboradores.

Promovemos la igualdad de oportunidades, facilitando la integración laboral de personas con discapacidades, valoramos las competencias de todos las y los Colaboradores, actuando con justicia, equidad y respeto al tomar una decisión en el ámbito laboral preocupándonos por tener condiciones de trabajo equitativas y justas.

9. No Violencia

Promovemos un lugar de trabajo libre de violencia, armas y de sustancias de consumo ilegales, u otro agente perturbador salvaguardando la salud mental y física de las y los Colaboradores alentando un ambiente de creatividad, colaboración y crecimiento profesional. Por lo que no está permitida ni tolerada la violencia en las relaciones de trabajo.

El comportamiento esperado de las y los Colaboradores de **ids** es de respeto y cortesía hacia sus compañeros, Clientes y Proveedores. Se considerará indebido en

cualquier Colaboradora y Colaborador participar en actos que pueda hacer que otra persona se sienta violentada. Entre estos se incluyen: riñas, ataques físicos y/o verbales, uso de lenguaje soez, hostilidades, maltratos, novatadas, extorsión o cualquier acto que atente contra la integridad física o mental de la persona.

Cualquier acto de violencia que se suscite en las relaciones y/o que involucre a Colaboradoras, Colaboradores, Clientes o Proveedores, será tratado e investigado según el proceso de denuncias internas y se sancionara según corresponda a la falta y en caso necesario se recurrirá a la autoridad local competente.

Consulta el proceso de denuncias en la Intranet en la Sección de Política y Compliance:

<https://intranet.ids.lat/politicas-y-compliance/#EticaGobierno>



10. Acoso y Hostigamiento

En todo momento las y los Colaboradores de **ids** se deben dirigir con respeto, sin involucrar en ningún momento prácticas de discriminación ni violencia, en especial los que involucren intimidación, acoso u hostigamiento.

En **ids** alentamos una cultura organizacional de igualdad de género y un clima laboral propicio para la erradicación de la violencia laboral. Por lo que en este Código se encuentran definidos mecanismo para la atención a las presuntas víctimas de algún caso de violencia laboral.

La LFT define en el artículo 3 Bis los conceptos de hostigamiento y acoso sexual:

- 🔗 **HOSTIGAMIENTO:** El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- 🔗 **ACOSO SEXUAL:** Una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

11. Libertad de Asociación

El Derecho Humano a la libertad de asociación es respetado y apoyado en **ids**, facilitando espacios presenciales y virtuales para que las y los Colaboradores puedan organizar reuniones pacíficas, o crear, o integrarse a grupos para trabajar en favor de sus intereses y en ejercicio de sus derechos. Unirse a cualquiera de estos grupos debe ser por decisión libre y voluntaria por lo que nadie puede recibir ninguna represalia laboral ni personal, ni debe ser víctima de ningún acto de violencia para obligarlo a participar.

Los fines de asociación no deben fomentar de ninguna manera ambientes negativos o no aptos para las actividades laborales, ni deben perjudicar los fines de negocio ético y justo de **ids**, como: cultos, grupos que fomenten la violencia física y/o verbal, o grupos que animen ideologías de odio y/o discriminación.

12. Libertad de Movimiento

Las personas que se encuentren en las instalaciones de **ids** gozaran en todo momento de libertad de movimiento, podrán transitar, entrar, salir y hacer uso de: espacios de trabajo individuales, salas de

juntas, salas de espera, pasillos, cafeterías, comedor, escaleras, elevadores y baños; respetando en todo momento aquellos que se encuentren en uso o con asignación específica.

Ninguna persona o grupo podrá limitar la libertad de movimiento de las personas dentro de las instalaciones. Solo se aplicarán restricción en las áreas que, por seguridad física, seguridad de los activos y seguridad de la información el acceso deba ser restringido, estas áreas son: Infraestructura, Site, área de finanzas, almacén de activos, almacén general y cuartos por donde pasan los servicios de agua, electricidad, red, entre otros, según lo especifica nuestro Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (<http://intranet.ids.lat/sgsi/>) y nuestra Política de Libertad de Movimiento ubicada en: https://idsmx.sharepoint.com/:w:/s/intranet/EZcaHDdDCHFHuclutX2!b_kBUeaMXUMvEwrWmKyZ-PcYAw?e=7fscZY

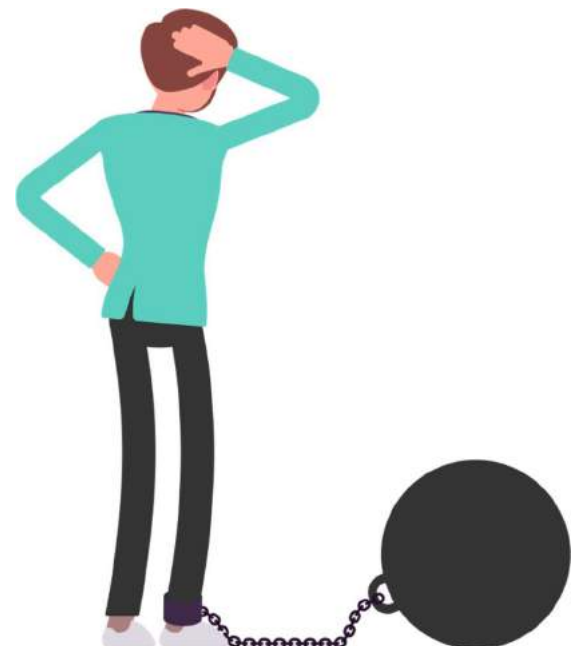
13. Trabajo Forzado

El trabajo forzado no es tolerado en **ids**. Esto incluye trabajo en prisión, bajo contrato forzoso, esclavitud, servidumbre u otras formas concebidas en contra de la voluntad de las y los Colaboradores y/o de la ley. El trabajo se otorga y toma libremente, bajo contrato de mutuo acuerdo donde se especifican horario de las jornadas laborales, sueldo y prestaciones. Las y los

Colaboradores tienen la libertad de dejar su trabajo cuando así lo consideren, notificando a sus jefes inmediatos su decisión y entregando sus actividades con la debida antelación.

Mientras una persona trabaje para **ids**, no habrá deducciones en el salario como consecuencia de multas, comisiones, castigos disciplinarios, bonos o cuotas no acordadas, a menos que estas deducciones sean con base a un acuerdo previo, documentado y sea permitido por la ley.

ids no acepta el empleo a través de agencias que cobren comisiones y que confinen al Colaborador a ejecutar actividades por motivo de deudas adquiridas o que promuevan la esclavitud o la servidumbre, ni ninguna forma de coerción que impliquen la explotación mediante el trabajo forzoso.



14. Compromiso Organizacional

14.1 Jornada laboral

ids es responsable de asegurar que las y los Colaboradores trabajen de acuerdo con las leyes aplicables en la Ley Federal del Trabajo, y/o la ley vigente en el país donde se opere, referente al número de días y horas de trabajo.

14.2 Remuneración

ids proporciona a las y los Colaboradores salario y beneficios en cumplimiento a la Ley Federal del Trabajo y/o la ley vigente en el país donde se opere

15. Conflicto de Intereses

En **ids** actuamos por el bien común, dando prioridad a los intereses de la comunidad **ids** frente a intereses personales o de terceros que pudieran influenciar decisiones, servicios o actos, en los que exista cualquier tipo de conflicto de interés.

Establecemos controles para que ninguna persona o grupo con intereses directos o indirectos pueda a través del ofrecimiento de empleo, inversión, bonos, contrato o similar obtener ventajas en un proceso de compra, venta o en una decisión asociada a Proveedores.



16. De los Activos Empresariales y Lugares de Trabajo

Los elementos de trabajo: bienes, suministros y servicios, que **ids** y/o el Cliente pone a disposición de las y los Colaboradores para realizar sus labores, pertenecen a **ids** y/o al Cliente y **deben ser utilizados con propiedad, honradez, de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, conservando siempre éstos para su mejor manejo y aplicación**, para cumplir los fines del negocio, estos elementos no son transferibles por decisión propia, debe existir siempre previa autorización de **ids** y/o del Cliente.

Las instalaciones de **ids** serán para uso de las y los Colaboradores y deberán utilizarse para el fin para el cual fueron diseñadas y establecidas. El uso adecuado de estas evitará daños o perjuicios a cualquier bien que forme parte del mobiliario o inmobiliario.

17. De la Seguridad y Salud en el Trabajo

17.1 Protección Civil

Ofrecemos a nuestros Colaboradoras y Colaboradores un entorno laboral seguro. Establecemos mecanismos aplicables para evitar accidentes, lesiones y enfermedades laborales que estén asociadas con nuestra actividad profesional a través del cumplimiento de todas las regulaciones, de la formación y la gestión preventiva de los riesgos laborales.

Cuando sucedan lesiones, enfermedades o condiciones poco seguras en el lugar de trabajo, incluidos "cuasi accidentes", solicitamos sea informado oportunamente al área de Administración de Personal al correo capitalhumano@ids.com.mx con el fin de ayudar a que otras personas sufran lesiones.

Los Colaboradores que trabajan en ubicaciones de los Clientes también deben

cumplir los requisitos de salud y seguridad que el Cliente dicte.

17.2 Abuso de sustancias

Para promover un ambiente laboral seguro queda prohibido el consumo de alcohol y drogas ilícitas durante la jornada laboral. Las y los Colaboradores en ninguna circunstancia pueden laborar bajo influencia de estas sustancias, el único consumo permitido es siempre y cuando este prescrito por un médico.

18. De los Clientes y Proveedores

18.1 De los Clientes

Ofrecemos a nuestros Clientes servicios de calidad, enfocándonos en las necesidades de cada uno de ellos, creando un lazo de confianza, protegiendo su información, privacidad, derechos de autor, actuando con ética sin establecer mecanismos de represalias, evitando malas prácticas comerciales desleales o engañosas; garantizando el cumplimiento de los contratos, siendo justos y transparentes.

18.2 De los Proveedores

El trato ético, equitativo y honesto con Proveedores también es muestra de actuar con integridad, por ello al relacionarnos con nuestros Proveedores debemos seleccionarlos por la calidad y precio de sus productos y/o servicios, también deben destacarse por ser honestos y contar con prácticas de Responsabilidad Social ya que serán parte de la cadena de valor que **ids** entregue a sus Clientes. Para lograrlo la comunicación deberá ser abierta, creando accesibilidad, confianza y ofreciendo la información necesaria de manera oportuna para el logro de la entrega de servicios acordados.

19. Política de Competencia Justa

ids valora la competencia justa y abierta, ya que estimula la creatividad e innovación, al permitir un mercado competitivo, donde se asegure que todos tengan las mismas

oportunidades, permitiendo e impulsando el desarrollo de mejores productos y servicios de calidad y promoviendo una relación comercial amplia y segura.

Por ello aportamos siempre información veraz, clara, útil y precisa al comercializar nuestros servicios. Además, comprobamos que cumplen todas las especificaciones requeridas y publicitadas. Facilitando la información necesaria para satisfacer a nuestros Clientes logrando negocios transparentes e íntegros.

19.1 Colusión

Buscamos en todo momento relaciones comerciales éticas con Clientes y Proveedores en cumplimiento con las leyes, por lo que estamos en contra de competencias desleales y que perjudiquen al Cliente como la colusión empresarial. Que son pactos entre dos o más personas u organizaciones, con el fin de perjudicar a un tercero, esta mala práctica puede afectar el mercado, por ello nos expresamos en contra y prohibimos su realización.



19.2 Anti-Corrupción

Nuestra política anticorrupción, ubicada en la Intranet (<https://intranet.ids.lat/politicas-ids/>) prohíbe pagar, ofrecer pagar o autorizar pagar, directa o indirectamente, cualquier cosa de valor a cualquier Cliente, Proveedor, Colaborador, Aliado Comercial, Funcionario de Gobierno, Partido Político, Candidato, o a cualquier otro, actuando a nombre de la organización a efecto de obtener o asegurar un negocio, enviar negocios a alguna persona o para obtener una ventaja de negocios indebida.

ids bajo ningún concepto realiza pagos o favores especiales a Funcionarios de Gobierno con la finalidad de obtener ventajas específicas para realizar algún trabajo, en todo momento se rige conforme el marco de la Ley y siguiendo los estatutos, políticas y normas de la institución de gobierno con la que participe al brindar un servicio.

19.3 Cortesías de Negocio

Las y los Colaboradores que por sus funciones realicen actividades comerciales o de negocio podrán efectuar un obsequio, invitar una comida o entretenimiento de valor nominal a un Cliente, para esto se deberá considerar la política de reembolsos, así como la frecuencia o el momento de hacer tales obsequios con la finalidad de no generar la apariencia de una influencia indebida.

20. Lavado de Dinero

Realizar negocios transparentes es parte de nuestros principios por lo que estamos comprometidos en no realizar ningún tipo de negociación que propicie el lavado de dinero. Este tipo de operaciones generalmente se realiza en varios niveles, consiste en hacer que los fondos o activos obtenidos a través de actividades ilícitas aparezcan como el fruto de actividades legítimas y circulen sin problema en el sistema financiero. Por lo que cuidamos nuestra cadena de Clientes y Proveedores para no ser parte de esta práctica.

21. De la Seguridad de la Información

21.1 De la Información

En **ids** sabemos de la gran importancia que tiene dar un trato certero y seguro a la información: industrial, comercial, de negocio, personal, o de cualquier tipo, por eso contamos con los procesos necesarios para la segura custodia de la información.

Las y los Colaboradores en posesión o conocimiento de información, interna, confidencia o restringida, siempre deberán conducirse con honestidad, probidad, lealtad y discreción para la adecuada custodia segura de la información; evitando en todo momento dentro y fuera de las instalaciones y por cualquier medio la fuga de información

y el mal uso que le pudieran dar los Colaboradores, Clientes o terceros que por naturaleza no tienen acceso a estos datos.

Para más información consulta la Intranet en la sección de SGSI:

<https://intranet.ids.lat/sgsi/>

21.2 Transparencia

Acercamos a todos aquellos interesados, acceso libre a la información pública de la Empresa en nuestra página web, en este mismo sitio se puede ubicar los medios de contacto para solicitar otro tipo de información pública o de carácter comercial que no se encuentre en la misma.

Las solicitudes serán atendidas por el área correspondiente de acuerdo con la solicitud y procurando una pronta respuesta, siempre salvaguardado la privacidad de la información empresarial como de las y los Colaboradores.

21.3 Propiedad Intelectual

Las y los Colaborador reconocen y aceptan que, todas las actividades, estudios, programas, ideas, know-how, bases de datos, material, patentes, secretos industriales, marcas, nombres comerciales y cualquier otro análisis o desarrollos resultante de su actividad laboral, son y serán en todo momento propiedad de **ids** según los términos de la Ley de Propiedad Industrial y la Ley Federal de Derechos de Autor.

Asimismo, los datos, manuales, información y/o resultados que le sean revelados a las y los Colaboradores como insumo para su trabajo, en todo momento constituyen un secreto industrial, por lo tanto, no podrán ser divulgados, comunicados, transmitidos o utilizados en su beneficio, ni en beneficio de cualquier otra persona distinta a **ids**, así como duplicarlos, grabarlos, copiarlos o de cualquier otra forma reproducirlos, sin la autorización expresa y por escrito de **ids**.

La violación o incumplimiento de este punto deberá ser denunciada y será tratada por **ids** y sus representantes según la Ley de la Propiedad Industrial y a Ley Federal del Trabajo.

21.4 RESPETO AL MEDIO AMBIENTE

En **ids** estamos comprometidos con el cuidado del Medio Ambiente, con el desarrollo sostenible y la reducción del impacto negativo de nuestras operaciones en el entorno. Activamente buscamos formas de reducir nuestro impacto emprendiendo acciones donde se invita a todos los integrantes de **ids** a participar, construyendo procedimientos específicos para la separación y disposición final de nuestros desechos.

22. Reportar y Buscar ayuda

Si eres víctima de actos que atenten en contra de tu integridad física, o mental, observas o conoces cualquier otro hecho que infrinja este Código puedes escribir un correo a denuncias@ids.com.mx donde tu caso será revisado y atendido por el Comité de Ética de **ids** para encontrar la mejor solución.

También contamos con canales confidenciales para que tengas la libertad de expresar tus sugerencias o quejas:

- 📧 **Buzones físicos:** Los puedes encontrar en nuestras oficinas.
- 📧 **Buzón electrónico:** recursoshumanos@ids.com.mx
- 📧 Reportarlo personalmente con tu Jefe Directo.
- 📧 En caso de que requieras ponerte en contacto con la **Dirección General**, puedes mandar un correo a DGtescucha@ids.com.mx

Todos estos canales son confidenciales y expresarte a través de ellos no implicará ninguna represaría.



22.1 ¿Por qué debes denunciar una conducta no ética?

- » Es tu derecho.
- » Protege tus intereses como Colaboradora y Colaborador de **ids**.
- » Te protege ante posibles represalias.
- » Permite dar seguimiento a situaciones que se documenten de manera formal, así como llevar un registro de las acciones que se han tomado para mitigar estas situaciones.
- » Ante situaciones de riesgo de la Empresa (como una violación a la seguridad de la información, un robo, entre otros) es tu deber comunicarlas.

22.2 Proceso de Denuncia

El Proceso de atención de denuncias¹ puede ser utilizado por todas las personas que tienen relación con **ids**.

Tiene la finalidad de ante cualquier falta a las disposiciones del Código de Ética, Políticas o Procesos establecidos por la Organización, pueda ser informado por cualquiera de las y los Colaboradores, Clientes, Proveedores o Socios Comerciales de **ids**, mismo que será asentado por el personal responsable para determinar las acciones que se consideren adecuadas según lo determina el proceso:

1. Llenar el formato de denuncia, incluir la evidencia correspondiente y enviarlo al correo de denuncias: denuncias@ids.com.mx
2. El caso será revisado por el Gerente de Administración de Personal y al mismo tiempo será recibido por el Ombudsperson para proteger la confidencialidad de la denuncia. Si procede la denuncia, es decir que esté completa y que haya una violación al Código de Ética y Conducta, el Ombudsperson comenzará su análisis.
3. El Ombudsperson se pondrá en contacto con el denunciante, así como con las personas que sean mencionadas en la denuncia (denunciado y testigos) para poder conocer más del tema y presentar el caso al Comité de Ética y Gobierno.
4. El Comité de Ética y Gobierno revisará la denuncia y determinará si hay alguna culpabilidad o no y la sanción correspondiente. Se determinarán las acciones a realizar a corto plazo para resolver la denuncia presentada.
5. El Ombudsperson presentará la denuncia al Consejo de Administración de RSE, quienes ratificarán o harán las recomendaciones convenientes con respecto al caso.

¹ <https://intranet.ids.lat/politicas-y-compliance/#EticaGobierno>

6. Una vez que se tome la decisión de las acciones a seguir, el Ombudsperson notificará al denunciante la resolución de la denuncia enviada y en caso de proceder las medidas disciplinarias hacia la(s) persona(s) denunciada(s).



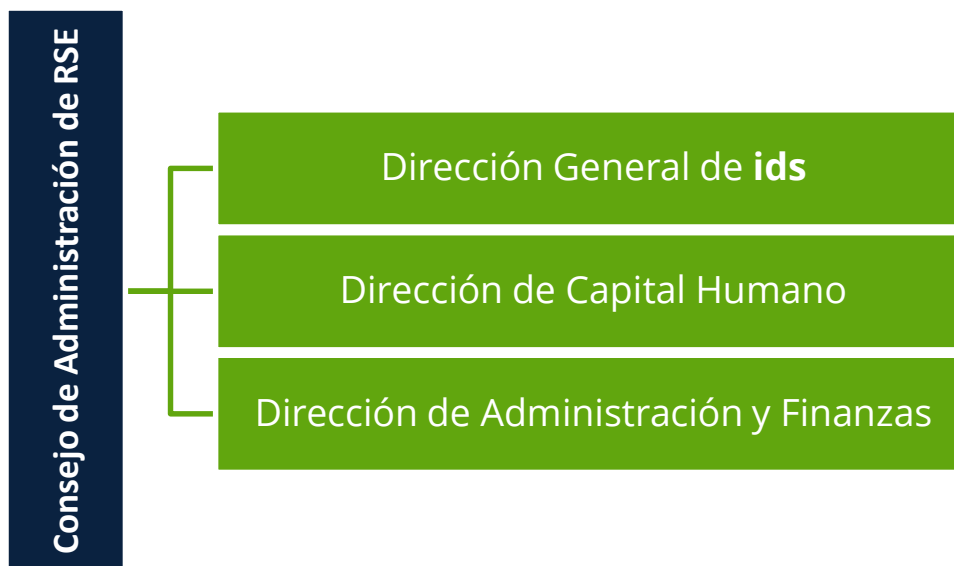
23. Comité de Ética y Gobierno

Está compuesto por siete Colaboradoras y Colaboradores encargados de representar diversas áreas de la Organización y ver por el bien común de las y los Colaboradores.



24. Consejo de Administración de RSE

Está compuesto por la Dirección General y las Direcciones de Capital Humano y Administración y Finanzas.



25. Observancia al Código de Ética

25.1 De las medidas disciplinarias y sanciones

La falta a cualquiera de las disposiciones contenidas en este Código será asentada por el personal responsable de **ids**, conforme al proceso definido de denuncias². Dependiendo la falta de observación del presente Código las sanciones podrán ser laborales, civiles o penales, a falta de estipulación expresa de algún asunto en especial, se estará a lo dispuesto por el Reglamento Interior de Trabajo relacionado siempre con la Ley Federal del Trabajo, pudiendo ser:

- » Amonestación por escrito, que se anexan a su expediente laboral (con 3 amonestaciones se procederá a rescisión).
- » Rescisión del contrato.
- » Reparación del daño.
- » Denuncia en materia penal.
- » Ninguna de estas implica sanción económica.

² <https://intranet.ids.lat/politicas-y-compliance/#EticaGobierno>

En caso de que un denunciante se encuentre en desacuerdo con las decisiones determinadas por el Comité de Ética y Gobierno, podrá expresar su inconformidad y será revisada para determinar la validez de su desacuerdo para darle respuesta de este.

25.2 Protección a las y los Colaboradores

Todas las Colaboradoras y todos los Colaboradores de **ids** que interpongan una denuncia no serán objeto de represalias por su acción, de ninguno de los involucrados. Para apoyar esta acción, todas las denuncias e informes que se desprendan se mantendrán en estricta confidencialidad.

Garantizamos a las y los Colaboradores de **ids** la seguridad para denunciar y que no se tomarán represalias ni sufrirán desventajas en su carrera, ni deberá ser motivo de despido por informar una falta al Código de Ética.

25.3 Administración del Código De Ética y Conducta

Nuestro Código no es un contrato. No confiere ningún derecho laboral específico ni tampoco garantiza la duración de la relación laboral durante un plazo específico.

Cualquier exención de nuestro Código de Ética y Conducta requiere de la previa aprobación por escrito de la Dirección General o de la Dirección de Capital Humano. Conforme a los requerimientos de la legislación aplicable, las exenciones podrán ser reveladas en forma inmediata conforme a lo requerido por dicha ley.

El área de Capital Humano (Administración de Personal) junto con el Pilar de Ética y Gobierno, son responsables de aprobar, emitir, corregir, revisar periódicamente, publicar y vigilar junto a cada Colaboradora y Colaborador el cumplimiento y aplicación de este Código.

El Comité de Ética y Gobierno es responsable de vigilar el cumplimiento de este Código y atender las quejas y denuncias que por incumplimiento se presenten.

Cada año todas las y los Colaboradores deberán refrendar su compromiso con lo establecido en este Código, tomando el curso de la versión publicada para dicho año.

25.4 Responsabilidad Adquirida

Al concluir esta lectura adquieres el conocimiento y compromiso de aplicar en tu trabajo, los lineamientos definidos en el Código de Ética y Conducta. Si tienes conocimiento de una posible violación al Código de Ética y Conducta de **ids**, repórtalo inmediatamente a través de los medios de denuncia establecidos para ello.



ids 

CONECTANDO TALENTO Y TECNOLOGÍA