



CÓDIGO DE ÉTICA Y PRACTICAS RESPONSABLES



ADN
DATACENTERS



Table of Contents

CÓDIGO DE ÉTICA Y PRACTICAS RESPONSABLES	4
El Código	4
MENSAJE DEL CEO	5
Valores que nos guían.....	6
Aplicación del Código	7
Compromiso y Ámbito de Aplicación	7
Cumplimiento con la Ley.....	8
Infringir el Código	8
Nuestras responsabilidades	8
.....	9
Discriminación	9
Acoso e Intimidación	10
Violencia	10
Salud y seguridad	10
.....	11
Drogas y alcohol	11
Protección	11
Información personal y privada	12
.....	13
Adopción de Prácticas Comerciales Adecuadas	17
Normas de competencia justa	17
Normas anti soborno y anticorrupción	18
Relaciones con proveedores.....	19
Pagos por Facilitación de Servicios	20
Regalos y Hospitalidad	20
Terceros.....	21
Socios Comerciales	22
Funcionarios de Gobierno.....	23
Contribuciones políticas.....	24
Cabildeo (Lobbying).....	24
Lavado de dinero.....	25
Tráfico de información privilegiada y/o confidencial	26



Prácticas contables y financieras	27
Derechos Humanos	28
Compromiso Comunitario	29
Donaciones y Patrocinios	29
Protección al Medio Ambiente	30
.....	31
.....	31
Protección de Activos	31
Recursos electrónicos	31
Confidencialidad de la información	33
Propiedad intelectual	34
Comunicación externa	35
DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DE VIOLACIONES Y QUEJAS	36
Obligación de denunciar	36
Investigaciones internas	37
CÓMO TOMAR LA DECISIÓN CORRECTA?	37
Contactos	40
Publicidad del Código	41



CÓDIGO DE ÉTICA Y PRACTICAS RESPONSABLES

El “Código de Ética y Prácticas Responsables” (en adelante el Código) establece los criterios de actuación que deben ser observados por **ADN Solutions S.R.L.** (en adelante “**ADN**”, “la compañía” o “empresa”) en el desempeño de sus responsabilidades profesionales. Estas actuaciones deben ser consecuentes de sus colaboradores, proveedores y clientes.

Este código fue actualizado en el primer semestre del 2017.

El Código

El objetivo del presente Código es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de **ADN** y de todos sus colaboradores, en el desarrollo de sus actividades en cualquier parte del mundo, como elemento básico de su cultura empresarial en la que se asienta la formación y el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores. A tal efecto, se definen los principios y valores que deben regir las relaciones de **ADN** con sus grupos de interés (colaboradores, clientes, directores, socios de negocio, proveedores y aquellas sociedades en las que desarrolla su modelo de negocio).





MENSAJE DEL CEO

Estimados compañeros(as):

Gracias por tomarse el tiempo de leer nuestro CÓDIGO DE ÉTICA Y PRACTICAS RESPONSABLES 2017. Durante el último año, nos hemos esforzado mucho para desarrollar las buenas relaciones enfocados en disfrutar lo que hacemos con un alto nivel de compromiso, respeto y calidad, para lograr experiencias extraordinarias con clientes 100% satisfechos.

Como empresa, nos basamos en la mejora continua, y es por eso que establecimos a partir de este 2017, el programa CÓDIGO DE ÉTICA Y PRACTICAS RESPONSABLES.



Este irá evolucionando y fortaleciéndose con el tiempo y el aporte de cada uno de nosotros. De la mano de nuestros valores, los cuales fomentan una cultura de transparencia y acercamiento a cada colaborador para ajustar y denunciar cualquier problema que atente contra este documento.

Este documento está desarrollado para que el colaborador entienda desde el primer momento, cuál debe ser su correcto proceder, a nivel de persona y de su rol dentro de la empresa.

Cada uno de nosotros es responsable de apegarse al Código y tenemos el deber de informar de buena fe sobre todos los problemas relacionados con la ética.

Como CEO de **ADN**, me siento orgulloso de cada uno de ustedes, y agradecido por sus aportes y consejos como parte de la familia **ADN**.

Cordialmente,



Valores que nos guían



La comunicación constante y oportuna nos permite cultivar relaciones estrechas y de largo plazo con los integrantes de nuestro ecosistema (colaboradores, clientes y comunidad).



Estamos comprometidos con el trabajo duro, serio y disciplinado en función de impactar positivamente a nuestros clientes, colaboradores y a la comunidad



La habilidad para analizar situaciones y ponernos en el lugar de nuestros clientes, nos permite conjugar competencias, conocimiento e infraestructura para entregar soluciones de alto impacto.



La especialidad se logra cuando escogemos lo que vamos a hacer, y nos enfocamos en dominarlo y ejecutarlo de manera extraordinaria.



Nos basamos en la definición de George Washington que dice: “es el alma de un ejército. Hace formidable a un pequeño grupo, le da fuerza a los débiles y sube la autoestima de todos”. Trabajando con disciplina, obtendremos siempre resultados extraordinarios.



La integridad, honestidad y confianza, son los pilares firmes sobre los que proyectamos el sano y competitivo desarrollo de nuestras operaciones.



Es la energía de nuestras acciones. Acciones con energía positiva siempre nos traerán grandes satisfacciones.



Cada uno de nosotros tiene dones y fortalezas únicos, que conjugados con los de cada miembro del equipo, se vuelven muy potentes. Siendo estos, grandes diferenciadores en los resultados de cada cosa que hacemos.

Aplicación del Código

El Código facilita el conocimiento y la aplicación de la cultura empresarial de **ADN**, firmemente asentada en el cumplimiento de los derechos humanos y sociales y en la efectiva integración en la compañía de todo el colectivo de colaboradores, con respeto de su diversidad.

Establece el principio de debida diligencia para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza, comprendiendo, entre otros, el análisis de los riesgos, la definición de responsabilidades, la capacitación de los colaboradores y, en su caso, de terceros relacionados directamente con la empresa, y la formalización de procedimientos, en especial, para la notificación e inmediata eliminación de conductas irregulares.

Tiene en cuenta el principio de responsabilidad penal de las personas jurídicas, recogido en el ordenamiento jurídico donde **ADN** opera y previene la existencia de comportamientos que puedan determinar la responsabilidad de la empresa entre sus representantes legales, administradores, colaboradores o por cualquier otra persona que esté sometida a la autoridad del personal de **ADN**.

Compromiso y Ámbito de Aplicación

Este código aplica para todo nuestro personal, permanente, ocasional, temporal, de tiempo parcial o total, independientemente de la posición y función que desempeñe. Los que en adelante serán llamados “colaboradores” o “nosotros”.

Este documento es de lectura obligatoria para todos los colaboradores actuales, así como los que pasen a formar parte de esta empresa en adelante. Queda abierta la posibilidad de trasladarlo a consultores, terceros y cualquier otra empresa con la que se establezca una relación comercial.

ADN hará un esfuerzo razonable para comunicar constantemente cualquier cambio al documento.

Este documento no pretende ser una recopilación de todas las reglas conductuales de ética y prácticas responsables y se entiende que hay situaciones que no se podrán cubrir o prever. Se ha desarrollado con el fin de apoyar a los colaboradores en la toma de decisiones, aplicación de su buen juicio y sentido común. En caso de que el colaborador tenga duda, puede remitirla a su jefatura inmediata o al comité respectivo.

La exoneración del cumplimiento, para casos concretos debidamente justificados, sólo podrá ser autorizada por el Comité respectivo, que deberá dar cuenta, a la mayor brevedad, a quien corresponda.



Cumplimiento con la Ley

ADN opera bajo la constitución y jurisdicción de Costa Rica y cualquier otro país en donde opere, es por ello, que todas nuestras actividades comerciales deben llevarse a cabo estrictamente conforme a las leyes y los reglamentos en vigor en las jurisdicciones en las que operamos, toda conducta ilegal está rigurosamente prohibida.

Si las leyes y la reglamentación local aun así permiten conductas no conformes con nuestro Código, nuestro Código será el que prevalezca. En caso de haber conflictos o incertidumbre sobre la aplicación o interpretación de alguna ley o reglamento, se debe consultar con el comité respectivo.

Infringir el Código

El incumplimiento del Código y sus políticas y procedimientos operativos puede dar lugar a medidas disciplinarias, que van desde el despido, la rescisión o no renovación del contrato, o a medidas como amonestaciones y otros.

Si la violación al Código incluye la infracción de una ley, el tema podrá comunicarse a las autoridades pertinentes. Los colaboradores involucrados podrían verse sujetos a causas y sanciones civiles y penales. Además, **ADN** se reserva el derecho de adoptar otras medidas, incluso un procedimiento judicial, contra las personas que hayan participado o se hayan beneficiado de actividades ilegales o contrarias a nuestro Código, con el fin de recuperar los daños y perjuicios sufridos por **ADN** y toda cantidad o prestación que se haya pagado o recibido equivocadamente.

Nuestras responsabilidades

Todos somos responsables de:

- Cumplir con las disposiciones de nuestro Código.
- Conocer y respetar las leyes y reglamentos aplicables en las jurisdicciones en las que operamos.
- Asegurarse de conocer y aplicar las políticas y los procedimientos operativos estándar relevantes al alcance de nuestro trabajo individual.
- Solicitar ayuda y orientación de forma inmediata en caso de duda.
- Informar toda violación, ya sea real o aparente, a nuestro Código o a sus políticas y procedimientos operativos.
- Colaborar plenamente con las investigaciones internas cuando sea necesario.
- Actuar con integridad en todo momento a fin de mantener y promover nuestra reputación en todas nuestras actividades donde quiera que sea.



Respeto mutuo en el lugar de trabajo

En **ADN**, siempre mostramos respeto por todas las partes interesadas. Nuestras actividades diarias requieren que interactuemos con personas de distinto origen étnico, cultura, religión, convicción política, edad, género, discapacidad y orientación sexual. Todos tenemos derecho al respeto de nuestra dignidad personal, privacidad y derechos. De conformidad con nuestros valores, respetamos a los demás y prohibimos todo comportamiento y acción que dé lugar a discriminación, acoso o violencia.



Discriminación

La discriminación se da cuando una persona o grupo de personas es tratado de manera diferente o negativa debido a sus rasgos personales, creencias o cualquier otro motivo, incluidos pero no limitados a nacionalidad u origen étnico, cultura, religión, convicción política, edad, discapacidad física o mental, género y orientación sexual.



Acoso e Intimidación

El acoso, ya sea sexual, psicológico o de otro tipo, ocurre cuando un comportamiento hacia otra persona es chocante u ofensivo, afecta la dignidad de la persona o su bienestar psicológico o físico, y genera un ambiente de trabajo dañino.

Puede manifestarse como una conducta, comentarios, acciones o gestos repetidos, hostiles o no deseados, o un incidente único y grave que genera un ambiente de trabajo intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo para una persona. Esto incluye la intimidación.



Violencia

La violencia es el uso de fuerza física que causa o podría causar lesiones físicas, o cualquier acción o acciones, comportamientos o comentarios que pudieran percibirse de manera razonable como una amenaza a la seguridad o integridad física de una persona.

Las agresiones físicas, amenazas y otros incidentes relacionados con la violencia que ocurran en nuestro lugar de trabajo deben informarse a las autoridades pertinentes.

Si una persona es víctima de discriminación, acoso o violencia en el lugar de trabajo, o presencia una situación de ese tipo hacia otro individuo, deberá informarlo inmediatamente a su jefe inmediato, al comité respectivo.



Salud y seguridad

La seguridad de nuestros colaboradores es de suma importancia en todos y cada uno de nuestros proyectos. **ADN** se compromete a ofrecer entornos de trabajo seguros y saludables en todas nuestras oficinas.

ADN garantiza que las leyes vigentes relativas a la salud y seguridad ocupacional en el lugar de trabajo se consideren un estándar mínimo en todas las áreas en las que la empresa opera.

Estamos comprometidos a garantizar la protección de la salud, seguridad y bienestar físico de nuestros colaboradores y de todos aquellos que tienen contacto con **ADN**, por medio de la identificación de situaciones inseguras, la evaluación de riesgos y la eliminación de peligros en el lugar de trabajo.

Esto, a su vez, nos permitirá crear un entorno de trabajo libre de lesiones. Todos debemos trabajar juntos para reducir la frecuencia y gravedad de incidentes y lesiones, e identificar, denunciar y eliminar las condiciones inseguras o peligrosas en el lugar de trabajo. Cuando se trata de la salud y la seguridad laboral, todos somos responsables.



Drogas y alcohol

Los colaboradores cuya capacidad de trabajar sea vea afectada por el uso de drogas o alcohol, perjudican su propio desempeño laboral, el entorno de trabajo y la seguridad de nuestros colaboradores, terceros y el público en general.

Los colaboradores no deben verse afectados por el uso de drogas o alcohol mientras desempeñan sus funciones laborales. Además, se prohíbe estrictamente el consumo, la venta, la compra o la posesión de drogas ilegales en el trabajo.

Asimismo, excepto si lo autoriza un miembro de la Gerencia General y siempre en virtud de las leyes locales aplicables, se prohíbe consumir, vender, comprar o servir bebidas alcohólicas en toda instalación de **ADN**.

Las políticas y procedimientos operativos sobre salud y seguridad proporcionan directivas específicas sobre este tema.



Protección

ADN se compromete a proteger a sus colaboradores, a sus activos e información en donde sea que lleve a cabo sus operaciones.

Nuestro objetivo es garantizar la identificación y atenuación de riesgos de seguridad para brindar un entorno de trabajo seguro y protegido para nuestros colaboradores.

Todos debemos mantenernos alerta a amenazas potenciales a la seguridad y reaccionar en virtud de los planes, protocolos o procedimientos de seguridad aplicables.

No participaremos deliberadamente en ninguna actividad comercial que presente un riesgo de seguridad que no pueda ser manejado ni atenuado adecuadamente.

Tampoco entablaremos relaciones comerciales con ningún proveedor de servicios de seguridad que no respete nuestros principios sobre seguridad y derechos humanos.

Todos somos responsables de cumplir con la política de seguridad de **ADN**.



Información personal y privada

ADN se compromete a respetar las leyes del gobierno en materia de privacidad y tomará las medidas necesarias para garantizar la precisión y seguridad de los datos.

Todos debemos ser cuidadosos y discretos con la información personal. En general, **ADN** se asegurará de que se obtenga consentimiento antes de divulgar dicha información personal.

Toda información personal divulgada o recopilada por **ADN** en el marco de su actividad comercial se utilizará únicamente de la manera y para los fines para los que se divulgó o recopiló (por ejemplo, **ADN** podría divulgar a sus clientes información personal contenida en el currículum vitae de un colaborador con el objeto de presentar una licitación o propuesta).

También puede haber otras situaciones en las que la ley exija o permita la divulgación de información personal a terceros. La divulgación puede requerirse a fin de que un tercero realice alguna gestión. La información también podría ser divulgada a terceros en el marco de una auditoría o a las autoridades locales cuando así lo exija la ley.



Conflictos de Interés

Durante el transcurso de nuestras actividades con **ADN**, debemos asegurarnos de que siempre actuamos por los intereses de **ADN**.

Por lo tanto, debemos evitar todo conflicto de intereses, real, potencial o aparente en el marco del desempeño de nuestros deberes.

- Un conflicto de interés real se presenta cuando el juicio, la objetividad o la independencia de una persona se ve afectada por un enfrentamiento potencial de los intereses personales del individuo y sus deberes profesionales o públicos.
- Un conflicto de interés potencial se presenta cuando existe una posibilidad razonable de que en el futuro se genere un conflicto de intereses.
- Un conflicto de interés aparente se presenta cuando una persona que observa una situación dada puede sacar la conclusión razonable de que existe un conflicto de interés, incluso si esto no fuera real.



Toda situación de conflicto de intereses real, potencial o aparente se debe informar a través de la cuenta de correo electrónico disponible para este efecto.

Su jefatura inmediata llevará a cabo una evaluación para decidir si la situación comunicada constituye efectivamente un conflicto de intereses real, potencial o aparente. Si se determina que sí existe un conflicto de interés, la jefatura detallará las medidas que se tomarán para subsanar la situación. La información comunicada se tratará de manera confidencial y se divulgará únicamente a aquellas personas directamente involucradas en la evaluación del conflicto de interés.

Sin embargo, debemos estar siempre atentos para poder identificar otras situaciones que pudieran presentar posibles conflictos de interés. En caso de presentarse la más mínima duda acerca de la existencia de un conflicto de intereses real, potencial o aparente, debemos consultar.

Las siguientes secciones describen ejemplos de conflictos de intereses:

- Empleos secundarios y actividades incompatibles.
Debemos informar toda relación laboral secundaria real o prevista con otra empresa o todo cargo en otra organización.
- Debemos evitar llevar a cabo toda actividad que sea incompatible con nuestro trabajo en **ADN**.





Las situaciones siguientes son algunos ejemplos de conflictos de intereses reales, potenciales o aparentes relacionados con empleos secundarios y actividades incompatibles o en conflicto:

- Realizar actividades o tareas que entren en conflicto o que sean incompatibles unas con las otras durante el desempeño de nuestras funciones en **ADN** (por ejemplo, la persona que realiza solicitudes de compras de equipos o servicios es la misma que aprueba esas solicitudes).
- Participar en relaciones de empleo secundarias que restrinjan nuestra capacidad de cumplir con nuestros deberes y/u horarios en **ADN**.
- Tener un interés financiero significativo, ya sea directo o indirecto, en una empresa externa que mantiene o busca establecer una relación comercial con **ADN** o es uno de sus competidores.
- Participar directa o indirectamente en un negocio externo o actividad financiera que compita de forma real o potencial con **ADN**.
- Participar directa o indirectamente en un negocio externo que ofrezca servicios o que tenga una relación comercial con **ADN**; esto resulta especialmente relevante cuando existe la posibilidad de recibir un trato preferencial gracias a nuestra posición en **ADN**.
- Realizar negocios a nombre de **ADN** con uno de los miembros de nuestra familia o con una organización comercial con la que uno mismo o algún miembro de nuestra familia esté asociado, a menos que la relación con dicha empresa haya sido divulgada y aprobada por la Gerencia General.
- Relaciones personales en el lugar de trabajo, **ADN** no promueve el establecimiento de relaciones personales entre sus colaboradores, clientes, y/o proveedores o empresas hermanas.
- **ADN** tampoco promueve el empleo tanto de personas de la misma familia como de personas que mantienen una relación personal con otro individuo que trabaja en **ADN**, En el caso conocido de la formación de **ADN** como empresa familiar, se entienden y aceptan los parentescos actuales de sus fundadores.



Estos son algunos ejemplos de conflictos de intereses reales, potenciales o aparentes de relaciones entre colaboradores:

- Desempeñarse bajo la supervisión directa o indirecta de un miembro de la familia de alguien con quien tenemos una relación personal.
- Ejercer influencia sobre otro individuo que trabaja en **ADN** en beneficio o perjuicio de un miembro de la familia o de alguien con quien tenemos una relación personal.
- Usar nuestro puesto para ejercer influencia sobre un miembro de la familia o alguien con quien tenemos una relación personal.

No se permitirá que nuevas situaciones de conflicto de interés surjan de relaciones familiares o personales.

En caso de dudar si una relación con otro individuo que trabaja en **ADN** pudiera ser considerada como un conflicto de intereses real, potencial o aparente, debe consultarlo a su superior inmediato.

Cuando se informen voluntariamente las relaciones personales, la divulgación será con la mayor discreción y confidencialidad.



Adopción de Prácticas Comerciales Adecuadas



Normas de competencia justa

En **ADN**, todos debemos comprometernos a llevar a cabo prácticas comerciales competitivas y justas de conformidad con las leyes aplicables en esta materia.

Los comportamientos prohibidos en virtud de esas leyes incluyen:

- Fijar o controlar precios, plazos o condiciones, fuera del marco comercial de **ADN**.
- Restringir la competencia o las relaciones con los proveedores y los clientes.
- Dividir o distribuir clientes, mercados o territorios entre **ADN** y o sus competidores sin VB o aprobación de la Gerencia General.
- Influir en los precios de venta establecidos por nuestros compradores de productos y servicios de manera negativa para **ADN**.
- No presentar una licitación, retirar una oferta de licitación o presentar una oferta de licitación ficticia para dirigir la adjudicación de la licitación a otro licitador con quien nos podríamos estar pactando acuerdos no aprobados. Sin embargo, formar un proyecto o empresa conjunta con competidores potenciales para presentar una oferta de licitación para un proyecto, normalmente no es un comportamiento prohibido.



Normas anti soborno y anticorrupción

ADN se compromete a realizar sus actividades comerciales con integridad y prohíbe rigurosamente la corrupción y los sobornos en todas sus formas.



No debemos, de manera directa o indirecta, aceptar, solicitar, ofrecer, prometer, otorgar o autorizar la entrega de un soborno, comisión indebida, pago o cualquier otro elemento que pueda interpretarse como tal (regalos, entretenimiento, empleo, contratos o beneficios de todo tipo) a un tercero a fin de influir en sus actos o decisiones, o de evitar que actúe, con la intención de obtener contratos o una ventaja indebida, u obtener una influencia excesiva sobre algo específico.

Todos somos responsables de informarnos sobre cómo reconocer las actividades de corrupción y asegurar que no nos veamos involucrados en ese tipo de situaciones, ya sea en forma directa o indirecta.



Relaciones con proveedores

Los colaboradores de **ADN** se relacionarán con sus proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética y respetuosa.

La selección de los proveedores se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de la empresa en la obtención de las mejores condiciones, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.

Todos los proveedores que trabajen con **ADN** deberán comprometerse a respetar los derechos humanos y laborales de todos los colaboradores contratados, así como a involucrar y transmitir estos principios a sus socios de negocio. La vulneración de cualquiera de estos principios no será en ningún caso aceptada por **ADN**.

Las actividades en materia de compras y aprovisionamientos se desarrollarán con estricto cumplimiento de las normas y procedimientos en vigor en la compañía. Todas las decisiones adoptadas en este ámbito deberán estar acreditadas, en el sentido de que deberán ser justificables, comprobables y verificables en el caso de revisión por parte de terceros o de los propios métodos de control de **ADN**.



El personal de **ADN** tiene la obligación de proteger la información comercialmente sensible relativa a las condiciones establecidas por la compañía en relación a su cadena de aprovisionamiento.

Los colaboradores de **ADN** no solicitarán a los proveedores ni aceptarán información relativa a las condiciones fijadas a otras compañías que compiten con **ADN**.

Ningún empleado de **ADN** podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, en efectivo o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo.

Cualquier regalo o dádiva recibido contraviniendo el presente Código, deberá ser inmediatamente devuelto y comunicado este hecho al Comité Respectivo. De no ser razonablemente posible la devolución del regalo o dádiva, se entregará a finanzas, área designada para la fiscalización de este tipo de dádivas, que tras emitir el correspondiente recibo, lo destinará a fines de interés social.



Pagos por Facilitación de Servicios

Los pagos por facilitación de servicios son pagos no oficiales, realizados a un individuo con el fin de garantizar o acelerar una acción o servicio de rutina del gobierno y/o institución al cual la persona o empresa que realiza el pago ya tiene derecho.

Está terminantemente prohibido realizar pagos por facilitación de servicios.

Sin embargo, en el caso de que no tengamos otra alternativa que realizar un pago para protegernos contra un peligro inminente y grave a nuestra salud, seguridad o integridad, el pago solicitado no se considerará un pago por facilitación, este se considerará un pago por extorsión y se permitirá debido a que se realizó bajo coacción.

Todo pago de tal índole realizado en circunstancias excepcionales deberá informarse para asegurar que la información se registre de forma precisa y que se comuniqué a las autoridades pertinentes.

Regalos y Hospitalidad

No está prohibido ofrecer o aceptar regalos, comidas o entretenimiento ocasionales que no hayan sido solicitados, que sean de un valor razonable y cumplan con la ley, con nuestro Código y sus políticas, así como con los procedimientos operativos.

Sin embargo, no debemos ofrecer, aceptar o intercambiar atenciones como regalos, comidas o entretenimiento si:

- Se ofrecen en forma de dinero en efectivo o un equivalente, tales como préstamos, acciones, cosas lujosas o extravagantes.
- Si son ofensivas, de mal gusto o violan de cualquier otra forma el compromiso con el respeto mutuo.
- Infringen alguna ley, reglamentación o regla, o violan alguna norma o política de la organización de la persona que lo recibe.
- Pueden interpretarse como una manera de influir en un proceso activo de abastecimiento o afectar una decisión comercial pendiente.
- Pueden interpretarse como un soborno o una comisión indebida.
- Forman parte de un acuerdo, ya sea formal o implícito, para realizar o recibir algo a cambio.
- Pueden interpretarse en forma razonable como tratamiento preferencial, ya sea real o aparente, o que pudieren generar una obligación por parte de la persona que lo recibe.
- Pueden influir en la persona que lo recibe o en la empresa donde trabaja dicha persona en cualquier negociación comercial.
- Ocurren de manera frecuente.



Debemos tener cuidado al ofrecer todo tipo de atenciones, en especial a funcionarios de gobierno, ya que éstos están sujetos a normas, reglamentaciones y leyes más estrictas.

No debemos utilizar nuestros propios fondos, entre los que se incluye el dinero para cubrir los gastos diarios, para ofrecer regalos, comidas o entretenimiento a terceros. Todos los obsequios y los actos de hospitalidad que se ofrezcan a terceros deben inscribirse en su totalidad y con exactitud en los libros y registros contables de **ADN**.

En caso de duda, debemos consultar las políticas y procedimientos operativos sobre Regalos y Hospitalidad antes de ofrecer o aceptar regalos, comidas o entretenimiento a terceros.

Terceros

Un “tercero” es todo individuo u organización con el que un colaborador puede entrar en contacto durante el desempeño de sus funciones y actividades comerciales.

En general, los terceros con los que interactuamos en nuestro negocio son:

- competidores
- proveedores
- clientes
- funcionarios de gobierno y
- socios comerciales

En **ADN**, nos esforzamos por tratar con todo tercero de manera transparente y exacta. Deseamos trabajar con otras empresas o colaboradores que compartan nuestros valores y altos principios de integridad.

Por lo tanto, esperamos que dichos terceros adopten e implementen prácticas comerciales coherentes con nuestro Código que:

- cumplan con todas las leyes y reglamentos aplicables
- se abstengan de incurrir en sobornos, comisiones indebidas y otras formas de corrupción
- se abstengan de involucrarse en actividades de lavado de dinero y financiamiento de actividades terroristas
- asuman la responsabilidad por la salud y seguridad de sus colaboradores
- respeten los derechos humanos de sus colaboradores
- traten de promover el desarrollo local sostenible
- intenten asegurar que las actividades comerciales se efectúen de manera responsable para el medio ambiente
- promuevan y reflejen nuestro compromiso con la calidad de nuestro trabajo



La empresa debe suspender toda relación con un tercero que actúe de cualquier manera que no sea coherente con nuestros valores y prácticas. Para obtener más información y asesoramiento, consulte con el comité respectivo.

Socios Comerciales

En **ADN**, definimos a un “socio comercial” como todo tercero que, según el contexto, actúa en nombre de **ADN** o se ha asociado con esta para llevar a cabo una tarea específica.

Los actos realizados por otros colaboradores para apoyarnos en nuestras actividades comerciales tienen un impacto directo sobre nosotros. Ante la ley, somos responsables por los actos de nuestros socios comerciales, de la misma manera que si los hubiéramos realizado nosotros mismos. Por lo tanto, necesitamos asegurarnos de que los colaboradores y organizaciones que actúen en representación de la empresa se comporten y conduzcan de la misma manera que nosotros.



Es nuestra responsabilidad garantizar que se lleve a cabo y se apruebe la debida diligencia de cumplimiento para cada socio comercial con el que trate el colaborador.



Nuestra obligación comienza con el deber de seleccionar cuidadosamente a nuestros socios comerciales y asegurarnos de que compartan los mismos valores y principios comerciales. Durante la relación comercial, debemos supervisar constantemente y en forma adecuada a nuestros socios comerciales para evitar conductas indebidas.

Funcionarios de Gobierno

Debido al tipo de actividades que llevamos a cabo, necesitamos tratar frecuentemente con funcionarios de gobierno, ya sea de manera directa o indirecta.

Un “funcionario de gobierno” es un funcionario, empleado, o toda persona que represente o actúe a nombre de:

- cualquier nivel del gobierno (ejecutivo, provincial, estatal, municipal u otro)
- partidos políticos, representantes de partidos políticos y candidatos a una instancia oficial
- entidades controladas o de propiedad del Estado
- organismos públicos internacionales o intergubernamentales
- una persona que ocupa un cargo legislativo, administrativo o judicial

Las “entidades estatales y controladas por el estado” son entidades legales creadas por un gobierno (ejecutivo, provincial, municipal, etc.) sobre las cuales el gobierno ejerce control, normalmente mediante sus funcionarios y directores. Una entidad estatal y controlada por el estado puede ser de propiedad del gobierno, completa o parcialmente.

Con fines ilustrativos, los siguientes son ejemplos de entidades estatales controladas por el estado: [empresas de servicios públicos](#), [universidades](#), [hospitales](#), [organismos nacionales](#), etc.



Al entrar en contacto con funcionarios de gobierno somos responsables de conocer y respetar estrictamente las leyes, reglamentos o normas que se aplican al interactuar con dichos funcionarios de gobierno o entidades contratistas del gobierno. En cualquier caso, debemos:

- tratar de manera honesta, precisa y transparente con funcionarios de gobierno
- nunca ofrecer algo que parezca un beneficio personal a un funcionario de gobierno, a menos que sea claramente permitido por las leyes y reglamentos aplicables, y cumpla con nuestro Código y sus políticas y procedimientos operativos
- abstenernos de dar algo de valor a todo tercero si tenemos motivos para creer que le será entregado a un funcionario de gobierno y
- nunca involucrarnos en oportunidades potenciales de empleo con un funcionario gubernamental actual o anterior o con alguno de sus familiares inmediatos, sin consultar previamente con el comité respectivo

Las actividades que pueden ser aceptables al tratar con colaboradores de empresas del sector privado pueden resultar inapropiadas o ilegales cuando se trata con funcionarios gubernamentales. Por lo tanto, todos debemos tener especial precaución cuando interactuamos con funcionarios de gobierno.

Contribuciones políticas

Se prohíbe estrictamente realizar contribuciones políticas a nombre de **ADN** a candidatos, partidos políticos, organizaciones o cualquier otra entidad política en todos los niveles del gobierno.

Podemos participar en actividades políticas a título individual, siempre y cuando no hagamos uso del nombre, tiempo, fondos, propiedades, recursos o listas de colaboradores de **ADN**, ni solicitemos contribuciones políticas de ninguno de los colaboradores que trabaja en **ADN** mientras desempeña sus funciones laborales.

Cabildeo (Lobbying)

El cabildeo se define como el proceso que busca la interacción directa o indirecta entre una persona, grupo, sus representantes o incluso funcionarios públicos, con otros tomadores de decisiones o funcionarios de gobierno para influir o impactar las decisiones de éstos desde la preferencia, interés o conveniencia particulares, en una o diferentes posibilidades; y donde el éxito en el objetivo podría redundar en un beneficio mutuo.

Si bien el cabildeo es un medio legítimo de acceder a las instituciones legislativas, de gobierno y/o municipales, muchas jurisdicciones han sancionado leyes y reglamentaciones que requieren distintos niveles de divulgación de las actividades de cabildeo.



Debido a la naturaleza de las actividades de **ADN**, es posible que la empresa realice actividades de cabildeo por medio de llamadas telefónicas, comunicaciones escritas o reuniones con funcionarios públicos. Por lo tanto, debemos conocer de las reglas aplicables y asegurar su pleno cumplimiento.

Comunicarse con un miembro del gobierno o del poder legislativo podría, en ciertos casos, considerarse como una “participación en actividades de cabildeo”. Por lo tanto, es nuestra responsabilidad asegurarnos de cumplir con todo requisito de registro o notificación e informar inmediatamente al Gerente General, que ya hemos cumplido con dichos requisitos.

Lavado de dinero

El lavado de dinero es el método por el cual el dinero obtenido o generado por una actividad ilegal (por ejemplo, tráfico de drogas, contrabando, violación a los derechos de autor, piratería y corrupción) se encubre infiltrándolo en el circuito legal de las finanzas y los negocios para ocultar su origen.



El lavado de dinero es un problema mundial con consecuencias económicas y sociales devastadoras. Todos debemos cumplir con las leyes y los reglamentos anti lavado de dinero. Debemos actuar acuciosamente para evitar que **ADN** se vea envuelta o relacionada en actividades de lavado de dinero u otras actividades delictivas. En consecuencia, debemos aplicar el nivel apropiado de debida diligencia antes de iniciar una relación comercial con un cliente u otro tercero. Asimismo, debemos intentar reconocer y supervisar las señales de alerta potenciales que podrían ayudarnos a detectar actividades atípicas y sospechosas.

Es nuestra obligación informar inmediatamente a nuestro jefe inmediato o al comité respectivo de toda actividad sospechosa que pueda estar relacionada con lavado de dinero u otros actos delictivos.



Tráfico de información privilegiada y/o confidencial

Durante nuestra relación con **ADN**, podríamos entrar en contacto con “información privilegiada” relacionada con algún hecho o cambio relevante que aún no se ha divulgado públicamente, y que si se divulgara, podría tener un impacto en el precio de los valores de **ADN**, de nuestros clientes, proveedores o socios en empresas conjuntas.

La información privilegiada puede incluir información financiera privada, cifras de ventas, ganancias, planes para cambios de dividendos o nuevos financiamientos, adquisiciones, nuevos contratos importantes u otros asuntos financieros, reclamos y litigios, etc.

Participar en transacciones de acciones u otros valores relacionados con **ADN** o con cualquiera de nuestros clientes, proveedores o socios en empresa conjunta (o asesorar a terceros para que lo hagan) mientras tengamos en nuestra posesión información privilegiada relacionada con dicha empresa en particular no solo está prohibido por nuestro Código, sino que es ilegal y puede constituir un delito penal con serias consecuencias.

Los ejecutivos superiores de **ADN** tienen responsabilidades adicionales de conformidad con la ley respecto de las transacciones de valores.

Además, no podemos adquirir activos (como bienes raíces) o valores de una empresa si sabemos que son objeto potencial de adquisición por parte de **ADN**.

Todos debemos asegurar que la información privilegiada no sea divulgada a terceros, incluidos clientes, consultores, familiares, amigos, analistas financieros y periodistas.

Dicha información debe permanecer dentro de **ADN** y solo puede ser divulgada por las personas específicamente autorizadas para hacerlo.





Prácticas contables y financieras

Los registros exactos, completos y confiables son esenciales para nuestra empresa, ya que rigen la toma de decisiones y la planificación estratégica.

Todos debemos comprometernos a lo siguiente con respecto a nuestros libros y registros, independientemente de la finalidad de la información:

- Preparar oportunamente, con cuidado y honestidad los registros de la empresa, informes de gastos, facturas, comprobantes, planilla, registros de colaboradores y otros informes.
- Realizar todas las transacciones al nivel de autoridad requeridas por nuestras políticas y procedimientos operativos, y de conformidad con las leyes, reglas, normas y reglamentos aplicables.
- Respalidar todas las transacciones con la documentación adecuada.
- Registrar las transacciones con base en un criterio sólido y fundamentos contables basados en planes de incentivos.
- No ocultar ninguna transacción, activo, pasivo, reclamo de presunto pasivo, reclamo potencial, litigación u otra información financiera de la administración, el área de Finanzas, o de los auditores internos y externos de **ADN**.
- Realizar todos los esfuerzos posibles para resolver los problemas y preocupaciones que surjan en los informes de auditoría internos y externos.
- Divulgar toda inexactitud, falsedad u omisión advertida a las partes interesadas y corregirlas de inmediato a través de créditos, reembolsos o cualquier otro medio aceptable para ambas partes.
- Asegurarse de que, a nuestro leal saber y entender, todos los documentos emitidos y firmados por nosotros sean exactos y verdaderos.
- No establecer ni mantener fondos en efectivo secretos o no registrados, u otros activos para ningún propósito.
- Restringir el acceso a información delicada o confidencial para garantizar que no se divulgue, modifique, se utilice mal o destruya, ya sea de forma accidental o intencional.

Se prohíbe estrictamente el uso de fondos u otros activos de **ADN** para todo fin ilícito o indebido, al igual que los asientos falsos o engañosos y las cuentas bancarias no registradas creadas para cualquier fin, ya sea en relación con ventas, compras u otra actividad, y los acuerdos financieros indebidos o inusuales con un tercero, como por ejemplo la sobrefacturación y la subfacturación. Los gerentes y directivos de **ADN**, así como los responsables de las funciones de mantenimiento de registros contables, deben permanecer atentos no solo para garantizar la aplicación de esta prohibición, sino también para supervisar la utilización correcta de los activos de **ADN**.



Derechos Humanos

En ADN estamos convencidos de que todos los seres humanos deben ser tratados con dignidad, justicia y respeto.

ADN se compromete a luchar por la protección y preservación de los derechos humanos en todas sus operaciones a nivel mundial y a asegurar que la empresa no sea cómplice de ningún acto de abuso a los derechos humanos.

No realizaremos actividades que fomenten los abusos a los derechos humanos o que apoyen el tráfico de personas, el trabajo infantil o los trabajos forzados. ADN nunca tendrá relaciones comerciales con subcontratistas, socios comerciales, proveedores o terceros que sepamos que no se adhieren a nuestros principios en relación a los derechos humanos.



Compromiso Comunitario

- **ADN** se compromete a fortalecer los beneficios sostenibles para las comunidades locales en las que vivimos.
- Al prestar atención a las necesidades y expectativas de la comunidad, y respetar el carácter único de cada una de las comunidades, creamos relaciones sólidas y sostenibles.
- Colaboramos con organizaciones caritativas, gobiernos y socios del sector privado para desarrollar e implementar programas sostenibles en relación con nuestros proyectos.
- Proporcionamos herramientas a los trabajadores, empresas y comunidades locales a través de capacitación, acompañamiento y creación de capacidades, transferimos valiosa experiencia e implementamos iniciativas para mejorar las oportunidades de empleo y abastecimiento de nuestros proyectos.

Donaciones y Patrocinios

Una donación se refiere a una contribución financiera o en especie, hecha por **ADN** a una organización caritativa o sin fines de lucro, con el fin de beneficiar a la sociedad o a una comunidad.

Un patrocinio es un acuerdo comercial mediante el cual **ADN** realiza una contribución a una organización a cambio de derechos negociados por la empresa para promover sus actividades (por ejemplo, publicidad, visibilidad de la marca, etc.).

ADN se compromete a ejercer su responsabilidad empresarial por medio de patrocinios y donaciones otorgadas a organizaciones seleccionadas cuidadosamente dentro de las áreas en las que podemos marcar una diferencia significativa.

ADN da prioridad a las solicitudes de donaciones o patrocinios que concuerdan con sus valores empresariales y el papel de buen ciudadano corporativo que la empresa pretende desempeñar y que reflejan el compromiso de **ADN** con la creación de un entorno comercial ético.

Debemos realizar donaciones y patrocinios únicamente cuando se encuentren dentro de las áreas prioritarias y estratégicas de **ADN** y cumplan sin lugar a dudas con nuestro Código y sus políticas y procedimientos operativos. En todo momento, debemos tener en cuenta que las donaciones y patrocinios pueden presentar riesgos de corrupción y podrían percibirse como un intento de obtener una ventaja indebida.



Protección al Medio Ambiente

ADN se compromete a proteger el medio ambiente y a realizar sus actividades comerciales de manera responsable y sostenible. Dichos objetivos pueden lograrse únicamente con el apoyo y participación incondicional de nuestros colaboradores y el liderazgo eficaz de nuestros directivos. Todos debemos respetar y cumplir con las leyes, normas y prácticas adoptadas por **ADN** en relación con la protección del medio ambiente.





Activos de la empresa

Protección de Activos

Todos tenemos la responsabilidad, personal y legal, de proteger los activos de **ADN** y de asegurarnos de que no se dañen, roben, malgasten o que se utilicen de manera indebida. Los “activos” incluyen propiedad física e intelectual, tiempo, información y datos exclusivos y personales, y oportunidades y recursos empresariales.

Está prohibido utilizar los activos de **ADN** con fines ilegales, poco éticos o indebidos, o con la intención de obtener ventajas o ganancias personales o para terceros. Siempre debemos cumplir con las leyes, requisitos internos, políticas y procedimientos operativos estándar aplicables en relación con el uso de los activos de **ADN**.

Recursos electrónicos

ADN proporciona los recursos electrónicos necesarios para llevar a cabo sus actividades comerciales. Los “recursos electrónicos” incluyen, entre otros, correo electrónico, sistemas de información y equipos electrónicos, software, Internet y acceso a la red.



Todas las comunicaciones electrónicas relacionadas con la actividad laboral se deben realizar a través de la dirección de correo electrónico corporativa. Se prohíbe estrictamente el uso de direcciones de correo electrónico no corporativas para enviar y recibir comunicaciones relacionadas con la actividad laboral.

Si bien el uso personal de los recursos electrónicos de **ADN** se permite, siempre y cuando sea moderado y no interfiera con las obligaciones laborales del colaborador, el abuso de este privilegio se considera una conducta indebida.

Los recursos electrónicos brindados por **ADN** son propiedad exclusiva de la empresa y deben usarse de manera responsable, apropiada y ética. No debemos utilizar nunca los recursos electrónicos de **ADN** para:

- el intercambio, almacenamiento o procesamiento de contenido que: esté prohibido por la ley (como la descarga ilegal de material protegido por las leyes de propiedad intelectual)
- promueva o incite al acoso
- pudiera percibirse como racista, difamatorio, discriminatorio, violento, nefasto, sexista o pornográfico
- o pudiera manchar la reputación de **ADN**

En cualquier caso, cuando se utilizan recursos electrónicos, debemos tomar las medidas de precaución necesarias para evitar comprometer la integridad de los equipos o sistemas de **ADN** o divulgar información privada o confidencial.

ADN podría ejercer sus derechos de supervisión en relación con el uso de sus recursos electrónicos y se reserva el derecho de controlar y revisar el contenido que se envía, almacena y procesa en los recursos electrónicos de la empresa, tal como lo dispone la ley.

Se entiende que durante el transcurso de nuestras funciones y actividades comerciales con **ADN** y en la medida en que lo permita la ley, renunciamos a todo derecho de privacidad que podamos tener con respecto a toda información que se envía, almacena o procesa mediante recursos electrónicos de **ADN**.

Somos conscientes de que esta información también podría divulgarse a las autoridades a cargo del orden público.



Confidencialidad de la información

Durante el transcurso de nuestras funciones y actividades comerciales con **ADN**, podemos estar en contacto con información confidencial.

La información confidencial perteneciente a **ADN** puede incluir pero no limitarse a:

- detalles relacionados con nuestra empresa, clientes, precios, mercados, equipo, ventas, ganancias, cifras de informes internos y otros asuntos en relación con nuestra empresa
- información relacionada con investigación y desarrollo
- información técnica relacionada con nuestros productos, servicios y procesos
- información relacionada con nuestras estrategias de marketing y servicios
- detalles relacionados con fusiones actuales o posibles, adquisiciones o compra y venta de activos
- información relacionada con colaboradores y capital humanos





Propiedad intelectual

Debemos prevenir la divulgación o el acceso indebido o no autorizado a dicha información confidencial perteneciente a **ADN** o a los terceros con los que la empresa se relaciona. Nuestra obligación de proteger la confidencialidad de la información se aplica durante el transcurso de nuestras funciones y actividades comerciales con **ADN** y una vez terminadas las mismas. Estas obligaciones permanecerán vigentes incluso después del cese de nuestra relación laboral con **ADN**.

Asimismo, nunca debemos obtener acceso o usar información confidencial de clientes, competidores, socios comerciales y otros, con el fin de obtener una ventaja indebida.

Los derechos de autor, marcas registradas, diseños, nombres, logotipos, investigaciones, desarrollos, invenciones, mejoras, fotos, videos, descubrimientos y cualquier otra forma de propiedad intelectual (como protocolos, procedimientos, procesos técnicos, métodos de investigación, propuestas, etc.) creados o modificados durante el transcurso de nuestras funciones o actividades comerciales en **ADN** son propiedad exclusiva de la empresa.

Además, la propiedad intelectual desarrollada fuera de la relación con **ADN** pertenece a la empresa si su desarrollo surge del uso de información confidencial adquirida durante el transcurso de nuestras funciones y actividades comerciales en **ADN**.



Tenemos el deber de proteger la propiedad intelectual de **ADN**, de la misma manera en la que debemos respetar la propiedad intelectual de terceros. Copiar, apropiarse o destruir toda propiedad intelectual de **ADN** una vez finalizada la relación laboral con la empresa es ilegal. A pesar de que podamos considerar que durante el desempeño de nuestras funciones en la empresa contribuimos a la creación de dicho trabajo, este trabajo es propiedad exclusiva de **ADN** y no debemos usarlo para otros fines o para el beneficio de otro empleador.

Asimismo, **ADN** prohíbe estrictamente el uso no autorizado, robo o apropiación ilícita de propiedad intelectual perteneciente a terceros, incluida la información que descargamos de Internet.



Comunicación externa

Las opiniones o información solicitadas a colaboradores que trabajan en **ADN** o relacionadas con su actividad comercial por parte de grupos externos u organizaciones deben canalizarse a través de Mercadeo y/o la Gerencia General.

Mercadeo es el contacto oficial para cualquier miembro de los medios que busca una entrevista, opinión o cualquier comentario acerca de la empresa o cualquier tema que pueda afectar nuestra actividad comercial. Si recibimos cualquier solicitud por parte de los medios de comunicación, incluso si se pide a modo de comentario u opinión personal, debemos transferirla al área de Mercadeo. A menos que el área de Mercadeo lo requiera o coordine específicamente, cualquier contacto con los medios de comunicación debe realizarse a título personal.

Cualquier participación de un empleado como orador en una conferencia, panel o todo otro medio de comunicación, ya sea televisión, radio, en línea, red social, medio impreso u otro que represente a **ADN**, debe ser aprobada por nuestro jefe inmediato y, cuando sea posible, debe comunicarse por adelantado al área de Mercadeo. En el caso de que dicha participación ocurra sin haberla planificado de antemano, debe informarse al área de Mercadeo inmediatamente después del hecho.

Cualquier persona que exprese opiniones a terceros externos en asuntos no relacionados con las actividades de **ADN** debe ser consciente y asegurarse de que sus comentarios sean estrictamente personales y no comprometer, representar o involucrar de ninguna manera a **ADN**.

ADN nos insta a ser embajadores de la empresa en las redes sociales; sin embargo, cuando utilicemos las redes sociales u otros medios de comunicación, no debemos divulgar información confidencial que se nos haya revelado y debemos recordar siempre nuestro Código de Conducta y Ética.



||||||||||||||||||||| DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DE VIOLACIONES Y QUEJAS

Obligación de denunciar

Corresponde a cada uno de nosotros asegurar que todos respetemos los valores y el CÓDIGO DE ÉTICA Y PRACTICAS RESPONSABLES

Todos tenemos el deber y la responsabilidad de informar de buena fe toda violación real o aparente a nuestro Código, sus políticas y procedimientos operativos, así como toda infracción a las leyes, normas o reglamentos aplicables, o toda situación de conducta inadecuada o presión que comprometa los estándares éticos de la empresa. Sujeto a las leyes locales, el hecho de no informar algún asunto puede suscitar medidas disciplinarias, incluido el despido.

Si nos vemos implicados en una situación o nos enteramos de algún hecho que constituye o podría constituir una violación a nuestro Código o a sus políticas implícitas, debemos informarlo inmediatamente a través de cualquiera de los recursos a continuación:



- Nuestro jefe inmediato.
- Nuestro Gerente de área.
- Comité Respectivo.

Cualquier inquietud que surja o informe que se presente será tratado con la más estricta confidencialidad, y la persona que informó el asunto de buena fe será protegida contra toda forma de represalia, discriminación o sanción. **ADN** se compromete a crear un entorno de trabajo en el que toda persona sujeta a nuestro Código se sienta libre de denunciar toda actividad o incidente que potencialmente viole nuestro Código o sus políticas y procedimientos operativos, o de preguntar si una actividad o incidente constituye una violación.

ADN prohíbe estrictamente la toma de represalias contra todo individuo que, de buena fe, informe una violación —real o aparente— a nuestro Código, y a sus políticas y procedimientos operativos estándar, así como toda violación a las leyes, normas o reglamentos aplicables.

Si consideramos que hemos sido objeto de una represalia, debemos denunciarla de la misma manera que denunciaríamos cualquier otra violación.



Investigaciones internas

ADN toma con mucha seriedad toda conducta indebida y asume que todas las inquietudes e informes presentados se harán de buena fe y son legítimos.

El Comité respectivo se encargará exclusivamente de llevar a cabo las investigaciones cuando se realicen acusaciones de conductas potencialmente ilegales o poco éticas y utilizará técnicas de investigación reconocidas en virtud de los protocolos y procedimientos internos. Esto garantiza la calidad y la integridad del proceso de investigación. Las investigaciones se llevarán a cabo con absoluto respeto, discreción y privacidad, y serán confidenciales en la medida en que lo permita la ley y conforme a la necesidad de **ADN** de investigar plenamente el asunto.

Nosotros también debemos mantener confidenciales nuestras conversaciones con el comité respectivo. Si el comité descubre actividades delictivas u otro tipo de actividad

inadecuada, es posible que **ADN** esté obligada a denunciarlas al gobierno o a las autoridades correspondientes encargadas de la aplicación de la ley.

Todos debemos colaborar plenamente, de manera veraz y honesta con el Comité y proporcionarles todos los documentos e información que nos soliciten. No debemos dificultar, obstaculizar o demorar ninguna investigación interna. El hecho de no colaborar con el Comité puede suscitar medidas disciplinarias, incluido el despido.

Cualquier persona que sea sujeto de acusaciones se debe considerar inocente a menos que los hechos descubiertos durante la investigación indiquen lo contrario.

CÓMO TOMAR LA DECISIÓN CORRECTA?

Algunas decisiones son fáciles de tomar. Sin embargo, si no estamos seguros de una acción o decisión relacionada con el trabajo, debemos preguntarnos lo siguiente:



- ¿Es legal?
- ¿Cumple con los valores de **ADN** y con nuestro Código, y sus políticas y procedimientos operativos?
- ¿Es justo, ético y moralmente aceptable? ¿Qué me indica mi propia intuición?
- ¿Cómo se percibiría si saliera en las noticias o en otro medio público?
- ¿Se vería afectada en forma negativa mi reputación o la de **ADN**?
- ¿Podría alguien percibir esta situación como un conflicto de intereses?
- ¿Podría mi acción (u omisión) poner en peligro la salud, seguridad o bienestar de otra persona?

Si la respuesta a alguna de las preguntas anteriores no es clara y evidente, o si no nos sentimos cómodos con nuestra propia respuesta, debemos solicitar asesoramiento al Comité respectivo.





A fin de garantizar el cumplimiento del presente Código, se creó un Comité de Ética integrado por:



- Ingrid Mora Rodríguez
- Luis Carlos Rojas Kruse
- Arturo Rojas Aubert
- William Chaves Calderón
- Mauricio Rojas Kruse

Suplentes:

- Luis Meneses Cambroner
- Edwin Villalobos Pérez

El Comité podrá actuar por propia iniciativa o a instancia de cualquier colaborador de **ADN**, fabricante, proveedor o de un tercero con relación directa e interés comercial o profesional legítimo, mediante denuncia realizada de buena fe.

A tal fin, las comunicaciones realizadas al amparo del presente Código, ya contengan denuncias de incumplimiento o consultas relativas a su interpretación o aplicación, podrán hacerse llegar a la sociedad a través de cualquiera de los siguientes definidos en Contactos.



Contactos

En caso de tener una pregunta o inquietud, debemos comenzar por consultar con la persona que comprende mejor nuestras funciones y responsabilidades, es decir, nuestro jefe inmediato.

También podemos comunicarnos con las personas designadas dentro de nuestra función empresarial o área que pertenecen al Comité respectivo. La lista actualizada de contactos se encontrará en el Portal interno.

Correo electrónico: etica@adndatacenters.com

Funciones básicas del Comité:

- La supervisión del cumplimiento y de la difusión interna del Código entre todo el personal de **ADN**.
- La recepción de todo tipo de escritos, relacionados con la aplicación del Código y su remisión, en su caso, área de la empresa al que deba corresponderle su tramitación y resolución.
- El control y supervisión de la tramitación de los expedientes y de su resolución.
- La interpretación de las dudas que plantee la aplicación del Código.
- La propuesta a las Gerencias, previo informe del Comité de cuantas aclaraciones y normas de desarrollo requiera la aplicación del Código y, al menos, un informe anual en el que se analice su aplicación.
- La supervisión del Canal de Denuncias y del cumplimiento de su procedimiento

En el ejercicio de sus funciones, el Comité garantizará:

- La confidencialidad de todos los datos y antecedentes manejados y de las actuaciones llevadas a cabo, salvo que por ley o requerimiento judicial proceda la remisión de información.
- El análisis exhaustivo de cualquier dato, información o documento en base a los cuales se promueva su actuación
- La instrucción de un procedimiento adecuado a las circunstancias del caso, en el que se actuará siempre con independencia y pleno respeto del derecho de audiencia y de la presunción de inocencia de cualquier persona afectada.
- La protección a cualquier denunciante como consecuencia de la presentación de denuncias de buena fe al Comité.
- El Comité dispondrá de los medios necesarios para garantizar la aplicación de presente Código.
- Las decisiones del Comité tendrán carácter vinculante para **ADN** y para el colaborador.



Publicidad del Código

El Código se hará llegar a todos los colaboradores, permanecerá publicado en la página web oficial de **ADN** y será objeto de las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica en toda la organización.

Web ADN:



- [https:// www.adndatacenters.com](https://www.adndatacenters.com)

Información Adicional:



- Consultas al comité: etica@ADNdatacenters.com
- Materiales entregados en capacitaciones y boletines internos

