

Defender a las personas
Desbloquear el potencial



Código de Conducta



Colegas:

En Employbridge, nuestro éxito se debe a nuestro equipo y a la integridad que demostramos a través de las promesas que cumplimos y el respeto que mostramos a todas las personas a las que servimos. No se trata solo de ideales de los que hablamos; son las expectativas que tenemos de nosotros mismos y de los demás. Nuestro Código de Conducta plasma estas expectativas. Guía nuestras decisiones, moldea nuestra cultura y refuerza la confianza que los colaboradores, clientes y comunidades depositan en nosotros a diario.

El Código está diseñado para ayudarnos a cada uno de nosotros a afrontar los desafíos cotidianos con claridad y confianza. Nos recuerda que hacer lo correcto es un reflejo de quiénes somos como organización y no solo una responsabilidad legal. Ya sea que estemos resolviendo problemas, colaborando entre equipos o apoyando a las personas en sus trayectorias profesionales, nuestra forma de actuar importa. La integridad es una de nuestras mayores fortalezas.

Nuestros valores de "Las relaciones primero", "Mejor, siempre", "Ganar como uno solo" y "Ver más allá" están plasmados en todo el Código y guían nuestra forma de actuar cada día. Estos principios se manifiestan en el respeto que demostramos, la curiosidad que mostramos hacia las nuevas ideas, la unidad en la que nos apoyamos en los momentos de cambio y la responsabilidad que mantenemos en cada interacción. Cuando vivimos estos valores de forma consecuente, creamos un entorno donde todos pueden prosperar y una empresa que representa algo significativo.

El Código de Conducta se aplica a todos nosotros: a cada empleado, a cada marca, a cada establecimiento y a los socios que representan nuestro nombre. Mantenerlo es un compromiso compartido. Cuando hacemos preguntas, expresamos nuestras inquietudes, buscamos orientación o elegimos la transparencia incluso cuando es difícil, fortalecemos la cultura que impulsa nuestro éxito.

Les recomiendo que lean el Código detenidamente y lo tengan siempre presente en su trabajo diario. Que esto sirva como fuente de claridad y como recordatorio del estándar que establecemos como líderes, colegas y socios de confianza. Si algo no les parece bien o necesitan ayuda, no duden en contactarnos. Alzar la voz no solo es bienvenido; se fomenta y es esencial para proteger quiénes somos y quiénes aspiramos a ser.

Gracias por el carácter, el propósito y la esencia que aportan a Employbridge. Juntos, continuemos construyendo una empresa basada en la confianza, impulsada por el impacto y definida por la forma en que cuidamos a las personas que nos rodean.

Gracias,



Janette Marx
Directora Ejecutiva



Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra
comunidad

Contactos y
recursos clave

Introducción..... 3

Nuestro propósito y valores 3

Acerca de nuestro Código 4

Nuestra responsabilidad..... 5

Encuentre el camino correcto 6

Alce la voz..... 7

Nuestra gente 9

Valoramos nuestras diferencias 10

Nos tratamos unos a otros con respeto..... 11

Mantenemos un lugar de trabajo seguro y saludable 12

Protegemos la privacidad de los demás..... 13

Nuestro negocio 14

Cumplimos con las políticas de nuestros clientes..... 15

Nos comunicamos con cuidado 16

Evitamos los conflictos de intereses 18

Intercambiamos regalos y hospitalidad responsablemente..... 19

No participamos ni sobornos o corrupción 20

Competimos de manera justa 21

Mantenemos libros y registros precisos..... 23

Protegemos los activos de nuestra empresa, socios comerciales y clientes 24

Utilizamos la tecnología responsablemente..... 25

No comerciamos con información privilegiada 26

Esperamos que nuestros socios comerciales cumplan con nuestros estándares..... 27

Nuestra comunidad 28

Promovemos los derechos humanos..... 29

Respetamos el medioambiente..... 30

Somos activos en nuestras comunidades 31

Contactos y recursos clave 32

Nuestro propósito y valores

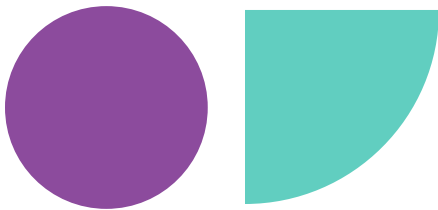
Nuestro propósito

Defender a las personas
Desbloquear el potencial



Nuestros valores

Nuestros valores nos guían, mientras nos esforzamos por servir como un puente para mejorar.



Mejor, siempre

Nunca nos conformamos, la excelencia no tiene línea de meta.

Ver más allá

Colaboramos para desbloquear oportunidades mediante el uso de nuestras mentes abiertas y experiencia.

Ganar como uno solo

Lideramos con ánimo, aceptamos los desafíos que nos hacen más fuertes.

Las relaciones primero

Valoramos las relaciones por encima de todo.

Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

Acerca de nuestro Código

Como empresa impulsada por valores, nos apasiona contribuir al éxito colectivo de nuestros colegas, colaboradores, clientes y comunidades; y creemos que promover una cultura positiva de equidad, cumplimiento e integridad conduce a ese éxito. A medida que nos esforzamos por servir como un puente para mejorar, nuestros valores y nuestro Código de Conducta (“Código”) son nuestra guía.

Si bien no puede cubrir todas las situaciones posibles, nuestro Código, junto con nuestras políticas de la Empresa, proporciona orientación sobre lo siguiente:

- actuar con ética e integridad;
- cumplir con todas las leyes y reglamentaciones que se aplican a nuestros negocios;
- dónde ir para obtener más información, asesoramiento y orientación cuando lo necesitamos; y
- usar nuestra voz para hablar si vemos algo que no se alinea con nuestros valores, la ley o este Código.

Nuestro Código se aplica a todos los empleados (también conocidos como colegas y colaboradores), funcionarios y directores de Employbridge Holding Company, nuestras subsidiarias y entidades controladas (denominados colectivamente como “Employbridge” o la “Empresa” en este documento). Se espera que cumplamos con el Código cada vez que representamos a la Empresa, ya sea que estemos en la oficina, trabajando de forma remota, viajando en nombre de la Empresa, en el sitio de un cliente, o reuniéndonos con un colega o cliente para compartir una bebida o comida. También esperamos que nuestros contratistas, agentes, proveedores, socios comerciales y cualquier persona que trabaje en nombre de nuestra Empresa cumplan con los estándares descritos en nuestro Código.

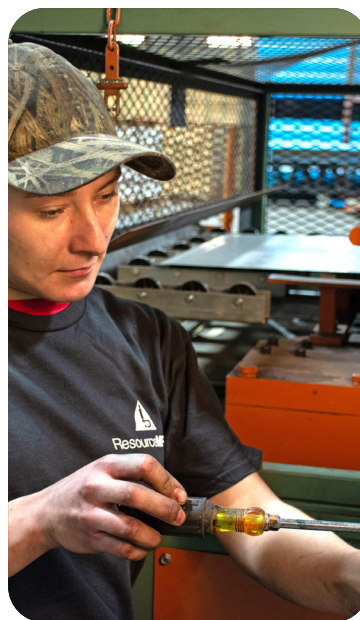


Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

Nuestra responsabilidad



Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

Construir una cultura positiva de equidad, cumplimiento e integridad requiere el compromiso de cada uno de nosotros.

Cada uno de nosotros es responsable de lo siguiente:

- ser honesto, ético y tratarse unos a otros con respeto;
- leer, entender y cumplir con el Código, las políticas de la Empresa y la ley;
- completar la capacitación requerida y participar activamente en los esfuerzos del programa de cumplimiento;
- hablar si tenemos preguntas o preocupaciones y animar a otros a hacer lo mismo; y
- cooperar plenamente en la investigación de cualquier posible infracción de nuestro Código, nuestras políticas o la ley.

Los líderes tienen las siguientes responsabilidades adicionales:

- liderar con ánimo;
- **defender a las personas** y ayudar a otros a **desbloquear su potencial**; para eso, proporcionan el apoyo y la orientación que necesitan;
- dar el ejemplo y comunicar claramente las expectativas de comportamiento ético y desempeño;
- promover un lugar de trabajo inclusivo en el que todos sientan que pertenecen; y
- crear un ambiente de apertura y confianza en el que todos se sientan seguros para hablar sin temor a represalias.

Encuentre el camino correcto

Con algunos problemas, el camino correcto está claro. Por ejemplo, si la cuestión es una cuestión de cumplir con la ley, cumplimos con la ley. Otros asuntos pueden no ser tan claros, y es posible que necesitemos ayuda para encontrar el camino correcto.

Cuando se enfrente a una decisión difícil, siga estos pasos que lo ayudarán a encontrar el camino correcto:

Reúna los hechos

Asegúrese de tener todos los hechos que necesita para tomar la mejor decisión. Esto incluye si su decisión o acción es coherente con nuestros valores, el Código, las políticas de la Empresa y la ley.

Aclare su responsabilidad

Sea claro sobre lo que se le pide que haga y si hay otros que pueden compartir la responsabilidad de esta decisión o acción. Discutir el asunto con aquellos que han compartido la responsabilidad puede dejar más claro el camino correcto.



Reconozca las consecuencias

Comprenda el impacto que esta decisión o acción puede tener en usted, la Empresa y otros. ¿Es justo? ¿Podría alguien ser perjudicado? ¿Se sentiría cómodo si su decisión o acción se convirtiera en conocimiento público?

Busque asesoramiento y orientación de su gerente y otros con la autoridad apropiada

Siempre es mejor discutir el asunto con su gerente y otras personas que tienen la experiencia necesaria para ayudarlo a encontrar el camino correcto. En caso de duda, puede comunicarse con un miembro de Recursos Humanos (también conocido como el Departamento de Personal) o el Departamento de Asesoría Jurídica. La información de contacto de cada uno de estos departamentos se incluye al final de este documento.

Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

Alzar la voz

Nos esforzamos por ser **mejores, siempre**. Eso significa que nunca nos conformamos, y buscamos mejorar continuamente en todas las cosas. Nos apoyamos entre nosotros para alzar la voz cuando vemos algo que creemos que es, o puede ser, una infracción de la ley, las políticas de la Empresa, o este Código para que pueda ser abordado adecuadamente. Esto incluye posibles infracciones por parte de nuestros colegas, proveedores, socios comerciales, clientes o cualquier otra persona que actúe en nombre de la Empresa. Una conducta deshonesta o poco ética puede dañar la reputación de la Empresa y comprometer la confianza que nuestros colegas, clientes y socios comerciales tienen en nosotros. Hablar con prontitud para plantear una preocupación de buena fe es nuestro deber y lo correcto. No toleraremos represalias contra nadie por plantear una preocupación de buena fe o por participar en una investigación de una posible infracción del Código, la política de la Empresa o la ley.

Cuando usted tiene una preocupación, puede ser mejor hablar con su gerente, pero también puede plantearla a:

- otro miembro de la gerencia;
- Recursos Humanos;
- un miembro del equipo Legal;
- **Compliance@employbridge.com**; o
- a través de la **Línea directa de Employbridge**.



Represalia es cualquier acción adversa tomada contra una persona que plantea una preocupación o que participa en una investigación de mala conducta de la Empresa. Puede incluir rechazar o acosar a la persona, hacer amenazas con la intención de intimidarla, o tomar una acción laboral contra ella debido a su informe o participación en una investigación.



Buena fe es que, a su conocimiento, la información que está proporcionando es completa, veraz y precisa.



**Política
contra las
represalias**

Tabla de
contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra
comunidad

Contactos y
recursos clave

La Línea directa de Employbridge, disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana, está alojada por un proveedor externo para que pueda hacer un informe de forma confidencial y anónima si así lo desea. Las instrucciones para acceder a la [Línea directa de Employbridge](#) se pueden encontrar en la sección Contactos y recursos clave de este Código.

Nos tomamos muy en serio todas las inquietudes denunciadas y seguiremos con una investigación según se considere necesario. Los colegas están obligados a cooperar con las investigaciones internas, ya sea que sean llevadas a cabo por el Centro de Éxito de Personas, un asesor legal de la Empresa o un asesor externo que actúe en nombre de la Empresa. Nunca debemos alterar ningún documento o registro electrónico, mentir o inducir a errores a un investigador, obstruir o de ninguna manera inhibir la recopilación de información relacionada con una investigación o cualquier acción legal presentada en contra o en nombre de la Empresa. En la mayor medida posible, toda la información recopilada o aprendida durante cualquier investigación de la Empresa se mantendrá confidencial y se utilizará solo para el propósito de la investigación. Puede haber ocasiones en las que se nos exija compartir información con otros para llevar a cabo una investigación exhaustiva o a fin de responder a una investigación gubernamental. En esos casos, la información confidencial solo debe compartirse con las personas que tengan una necesidad legítima de conocerla. Los colegas no deben tratar de llevar a cabo su propia investigación, ya que tales acciones podrían comprometer la integridad del proceso de investigación y afectar negativamente a la Empresa y a otros.

La infracción confirmada del Código podrá dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias que incluyen el despido.

P Vi algo en el trabajo que estoy bastante seguro de que infringe nuestro Código de Conducta, pero no quiero involucrarme. Hay otros que lo saben, así que estoy seguro de que alguien más lo informará. No es mi responsabilidad, ¿verdad?

Una ¡No! Cada uno de nosotros es responsable de hablar si creemos que algo infringe la ley, nuestro Código u otras políticas de la Empresa. Puede parecer más fácil mirar hacia otro lado o dejárselo a otros si sospecha que alguien ha hecho algo mal, pero este tipo de mala conducta nos afecta a todos. Si no habla, no podremos abordar el problema, que, finalmente, podría convertirse en un problema más grande para todos nosotros. Recuerde: no toleraremos las represalias contra una persona que plantee una inquietud de buena fe o que participe en una investigación de posible mala conducta.

P ¿Qué pasa si sospecho que alguien puede estar violando el Código, pero no puedo estar totalmente seguro? ¿Debo esperar para informarlo hasta que tenga todas las pruebas?

Una No, si usted tiene una preocupación de buena fe, debe hablar. Es mejor plantear un problema potencial para que las personas adecuadas puedan examinarlo y determinar si hay un problema.

Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

Tabla de
contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra
comunidad

Contactos y
recursos clave



Nuestra
gente

Todos
pertenecen

Valoramos nuestras diferencias

Creemos que cuando diversas experiencias, antecedentes, perspectivas e ideas se unen, se desbloquean innovación y potencial ilimitados. Valoramos nuestras diferencias y aceptamos la inclusión, reconociendo que esto es crucial para lograr nuestros objetivos.

Nos comprometemos a proporcionar igualdad de oportunidades de empleo, independientemente de raza, color, origen nacional, género, edad, religión, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estado de discapacidad, o cualquier característica legalmente protegida.

Trabajamos para garantizar que cualquier uso de inteligencia artificial en las decisiones de empleo no tenga un impacto adverso contra ninguna persona en una clase protegida.

Nos esforzamos por crear una cultura sin discriminación en la que todos sean bienvenidos. Abrazamos la diversidad, la equidad y la inclusión, para que todos sientan que pertenecen y estén capacitados para rendir al máximo y desbloquear su potencial.

Valoramos las relaciones por encima de todo y construimos relaciones fuertes al tratarnos unos a otros con respeto. Creemos que ganamos como uno solo cuando nos animamos y apoyamos unos a otros.

Esto significa que nunca nos involucraremos ni toleraremos el acoso de ningún tipo, especialmente si se basa en raza, color, religión, sexo, estereotipos de sexo, embarazo, género, identidad de género, expresión de género, origen nacional, edad, discapacidad mental o física, ascendencia, afección médica, estado civil, estado de militar o veterano, estado de ciudadanía, orientación sexual, información genética o cualquier otro estado o actividad legalmente protegidos.

Construimos un puente para mejorar cuando:

- estamos sin sesgos y valoramos la diversidad como una fortaleza;
- somos inclusivos y escuchamos atentamente diferentes puntos de vista, lo que nos asegura de que todos sean escuchados; y
- proporcionamos igualdad de oportunidades a todos los colegas y posibles colegas al tomar decisiones relacionadas con el empleo.



Creo que a una persona calificada se le puede haber negado un puesto debido a su edad. Como no era responsable de tomar la decisión final de contratación, ¿debería dejarla ir?



No. Usted debe plantear sus preocupaciones para que podamos determinar si hubo alguna discriminación en el proceso de contratación. Si la discriminación ocurriera, infringe nuestra política y la ley.

Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

Tratamos a cada persona con respeto



Valoramos las relaciones por encima de todo y construimos relaciones fuertes al tratarnos unos a otros con respeto. Creemos que *ganamos como uno solo* cuando nos animamos y apoyamos unos a otros.

Esto significa que nunca nos involucraremos ni toleraremos el acoso de ningún tipo, especialmente si se basa en raza, color, religión, sexo, estereotipos de sexo, embarazo, género, identidad de género, expresión de género, origen nacional, edad, discapacidad mental o física, ascendencia, afección médica, estado civil, estado de militar o veterano, estado de ciudadanía, orientación sexual, información genética o cualquier otro estado o actividad legalmente protegidos.

Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave



¿Qué se considera acoso?



El acoso es cualquier conducta no deseada que se pueda esperar razonablemente que cause ofensa o humillación a otra persona o interfiera en su capacidad para hacer su trabajo. Puede ser verbal, físico o visual. Puede ser de naturaleza no sexual o sexual. Algunos ejemplos incluyen:

- emitir insultos, chistes inapropiados, comentarios negativos o estereotipar a alguien;
- intimidar, atacar o señalar a alguien para ridiculizarlo, excluirlo o tratarlo de otra forma dañina;
- mostrar o compartir material que pueda ser ofensivo para otros;
- hacer insinuaciones románticas o sexuales indeseadas;
- abusar de una posición de poder o autoridad para coaccionar el contacto sexual;
- condicionar un ascenso, aumento u otra condición de trabajo a participar en actividades sexuales o románticas; y
- tocar inapropiadamente a los demás.

Este tipo de comportamiento no tiene cabida en nuestra Empresa. Si alguna vez ve o tiene un comportamiento que infringe nuestro compromiso de tratar unos a otros con respeto, informe a su gerente, Recursos Humanos, el Departamento de Asesoría Jurídica o a través de la Línea directa de Employbridge.



Política contra el acoso sexual y otros tipos de acoso laboral

Mantenemos un lugar de trabajo seguro y saludable

Nuestro enfoque en el bienestar se refleja en nuestro compromiso compartido de mantener un lugar de trabajo seguro y saludable donde cada uno sea capaz de desbloquear todo nuestro potencial. Esto incluye mantener un lugar de trabajo sin riesgos ambientales o de seguridad, abuso de alcohol o de sustancias, amenazas o actos de violencia y armas de cualquier tipo.

Cada uno de nosotros es responsable de lo siguiente:

- cumplir con todas las leyes, políticas y procedimientos ambientales, de salud y seguridad que se aplican a nuestro trabajo;
- usar buen juicio y nunca trabajar bajo la influencia del alcohol, el cannabis, las drogas ilegales, o los medicamentos de venta libre o recetados que afectan nuestra capacidad para trabajar con seguridad; y
- hablar si vemos condiciones o comportamientos potencialmente inseguros que podrían representar un riesgo para la salud o la seguridad de nuestros colegas, colaboradores o partes interesadas.

P Sé que nuestra política dice que no podemos trabajar bajo la influencia del alcohol, pero ¿eso incluye cenas de negocios con clientes u otros eventos de la Empresa en los que se puede servir alcohol?

Una Hay ocasiones en las que el consumo responsable de alcohol puede ser aceptable, como en un evento relacionado con la Empresa o cuando recibe la visita de clientes. En esos casos, solo el consumo moderado y legal de alcohol es aceptable. Nunca debe beber en exceso, y debemos tomar las medidas adecuadas para garantizar que todos en nuestro grupo lleguen a casa con seguridad.

P Mi colega hizo un comentario sobre cómo le gustaría herir a su gerente después de que le asignaran más trabajo. Cuando le pregunté al respecto, dijo que estaba bromeando, pero pensé que parecía realmente enojado. ¿Debo ignorar esto?

Una No, no debe ignorar esto, ya que las amenazas de violencia nunca están bien. A pesar de que podría estar bromeando, comentarios como este podrían escalar a algo más serio. Comuníquese con su representante de Recursos Humanos para obtener orientación o informar el incidente a través de la Línea directa de Employbridge.



Política de violencia en el lugar de trabajo

Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

Protegemos la privacidad de los demás

Nuestros colegas y colaboradores nos proporcionan información personal para que podamos llevar a cabo las actividades comerciales necesarias. Debemos proteger la información personal que se nos ha confiado cumpliendo con las leyes de privacidad y protección de datos aplicables en los casos en que hacemos negocios.

Si manejamos información personal como parte de nuestras responsabilidades laborales, debemos asegurarnos de lo siguiente:

- recopilar, mantener y utilizar solo los datos personales que necesitamos para fines comerciales legítimos;
- ser transparentes con otros sobre el tipo de información que recopilamos;
- tomar las medidas apropiadas para proteger esa información de posibles pérdidas, uso indebido o divulgación, mientras esté bajo nuestra custodia;
- compartirla solo con aquellos que tienen una legítima "necesidad de saber" o cuando lo exija la ley;
- informar inmediatamente cualquier posible uso indebido de los datos personales o riesgo que corran estos al Departamento de Asesoría Jurídica, Privacy@employbridge.com, o a través de la [Línea directa de Employbridge](#).



Entre la información o los datos personales

se encuentra cualquier información que pueda usarse razonablemente para identificar, localizar a una persona o comunicarse con ella de manera directa o indirecta. Entre algunos ejemplos se encuentran números de teléfono, direcciones de correo electrónico, información bancaria o financiera, números de identificación del Gobierno, información de salud, datos biométricos, raza y etnia, entre otras cosas.



Política de privacidad

Manejo de la política de información personal

Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

Nuestro negocio

Estamos abriendo un nuevo camino hacia adelante

Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

Cumplimos con las políticas de nuestros clientes

Sabemos que poner **primero las relaciones** nos hace mejores y nuestras relaciones con nuestros clientes son de suma importancia para nosotros. Para mantener nuestra promesa de ofrecer una fuerza laboral de alta calidad, debemos confiar en que cumplimos con las normas y políticas de nuestros clientes cuando estamos trabajando en su sitio o en asignación a ellos. Si una política o norma del cliente crea una condición de trabajo poco segura o infringe la ley, informaremos de inmediato a la gerencia de Employbridge para que pueda ser abordada apropiadamente.

P ¿Qué tipo de políticas del cliente podríamos estar obligados a seguir?

Una Las políticas del cliente pueden incluir requisitos para informar ausencias o tardanzas, restricciones en el uso de teléfonos personales, uso personal de Internet y pautas sobre código de vestimenta y conducta. Respetar las políticas de nuestros clientes al trabajar directamente con ellos demuestra nuestro compromiso de poner esas relaciones en primer lugar.



Manual de colegas y asociados en la sucursal



Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

Nos comunicamos con cuidado

La colaboración eficaz es un componente importante de nuestro valor para **ver más** y es una clave para nuestro éxito. Para colaborar, nos comunicamos con otros a través de una variedad de métodos como correos de voz, correos electrónicos, mensajes instantáneos y mensajes de texto. Debemos tener cuidado de asegurarnos de que nuestras comunicaciones sean siempre honestas, objetivas, profesionales y respetuosas. Tenga en cuenta que cualquier mensaje podría hacerse público y tener un impacto positivo o negativo en nosotros mismos o en nuestra empresa.

Las redes sociales también pueden ser una herramienta valiosa para comunicarse con otras personas. Las pueden utilizar los voceros designados para compartir noticias sobre nuestra Empresa. Muchos de nosotros usamos las redes sociales para compartir nuestros pensamientos y experiencias personales. Si elegimos comunicarnos en las redes sociales con fines personales, debemos hacerlo de manera responsable para no tener un impacto negativo en nosotros mismos, nuestros colegas o nuestra empresa. A menos que hayamos sido autorizados a comunicarnos en nombre de la Empresa, no podemos hacerlo, ya sea en las redes sociales o en otro lugar.

En ocasiones, podemos recibir solicitudes de información de personas ajenas a nuestra Empresa. Para garantizar que la información que reciben sea exacta, solo las personas que han sido designadas como portavoces pueden hablar en nombre de la Empresa. Si recibe una solicitud de información de alguien fuera de la Empresa, dígame que envíe un mensaje a media.relations@employbridge.com.



Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

Pautas para el uso responsable de las redes sociales

- **Seguir el Código:** el Código y las políticas de la Empresa se aplican a nuestra conducta en línea, así como a nuestro comportamiento fuera de línea.
- **Proteger la información confidencial:** no revele información confidencial o privada sobre nuestra Empresa, colegas, colaboradores, clientes o socios comerciales.
- **Abstenerse de publicaciones inapropiadas:** no publique nada que infrinja nuestro Código o las políticas de la Empresa, sea falso o pueda considerarse discriminatorio, hostigador u ofensivo.
- **Tenga claro a quién representa:** no se represente a sí mismo como portavoz de nuestra Empresa, a menos que esté autorizado a hacerlo. Cuando utilice las redes sociales para fines personales, deje claro que está expresando sus propias opiniones y no representa a nuestra Empresa.

Si tiene preguntas, hable con su gerente, Recursos Humanos, o envíe un correo electrónico a Socialmedia@Employbridge.com.



Política de uso aceptable de tecnología

Uso de las redes sociales en el manual de colegas y asociados en la sucursal



Muchos de los clientes con los que trabajo utilizan aplicaciones de redes sociales para comunicarse sobre su negocio. ¿Puedo seguirlos en mi cuenta personal de redes sociales y enviarles actualizaciones relacionadas con nuestro negocio?



No, no puede usar cuentas personales de redes sociales o cuentas personales de correo electrónico para llevar a cabo negocios de la Empresa con los clientes. Si desea encontrar una manera adecuada de interactuar con este cliente, envíe un correo electrónico a Socialmedia@Employbridge.com y solicite orientación.



Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

Evitamos los conflictos de intereses

Para lograr nuestros objetivos, trabajamos juntos en beneficio de la Empresa y evitamos situaciones que puedan dividir nuestras lealtades y crear un conflicto de intereses real o aparente. Existe un conflicto de intereses cuando permitimos que nuestros intereses personales (o los de nuestra familia inmediata o pareja romántica) interfieran en nuestra capacidad de tomar decisiones comerciales objetivas en nombre de la Empresa.

Los conflictos de intereses no siempre son evidentes. Algunos ejemplos incluyen:

- trabajar o tener un interés financiero significativo en un competidor o alguien que haga negocios con Employbridge;
- tener un segundo trabajo que interfiera en nuestro trabajo en Employbridge, o usar los activos de la Empresa para beneficio personal;
- tener una relación familiar o personal cercana con alguien que nos informa o a quien informamos;
- tomar decisiones de selección sobre un posible colega, proveedor u otro socio comercial cuando el solicitante es un miembro de la familia o amigo;
- aceptar dinero o cualquier beneficio (que no sea un artículo promocional nominal o un regalo o entretenimiento comercial habitual) de un proveedor o de cualquier persona que haga negocios o busque hacer negocios con Employbridge; y
- competir con la Empresa o aprovechar personalmente las oportunidades de negocio que deberían estar disponibles para Employbridge.

No es posible enumerar todas las situaciones que podrían crear un conflicto de intereses, por lo que es importante que reconozcamos cualquier cosa que pueda perjudicar nuestra objetividad o hacernos actuar de una manera que ponga nuestros intereses personales por delante de la Empresa. Debemos revelar cualquier posible conflicto de intereses a nuestro gerente, Recursos Humanos o al Departamento de Asesoría Jurídica. Siempre es mejor ser transparente, ya que la mayoría de los conflictos de intereses pueden evitarse por completo o resolverse con facilidad si se divulgan adecuadamente.

Para estos fines, un **miembro de la familia** se considera un cónyuge, padre, hijo, hermano, suegro, pareja de hecho u otra persona con la que tenga una relación sentimental.

Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

P

Estoy considerando comenzar mi propio negocio secundario para ganar dinero extra. ¿Eso está bien?

Una

Tener un segundo trabajo puede ser aceptable si:

- no interfiere en su desempeño laboral o responsabilidades en Employbridge;
- no utiliza su puesto en Employbridge o sus recursos para ningún propósito;
- usted no trabaja para un tercero que hace negocios con Employbridge; y
- usted no compite con Employbridge.

Debe ser honesto y transparente y discutirlo con antelación con su gerente y el Departamento de Asesoría Jurídica para asegurarse de que cumple con la política de la Empresa y no creará un conflicto de intereses.

Intercambiamos regalos y hospitalidad responsablemente

Cuando se hace de manera responsable, intercambiar regalos modestos y compartir comidas u otra hospitalidad puede ser una forma de construir relaciones y buena voluntad con nuestros clientes y socios comerciales. Siempre debemos tener cuidado de seguir siendo independientes y objetivos en nuestros negocios y nunca debemos intercambiar regalos o hospitalidad a cambio de un favor o para influir indebidamente en una decisión comercial.

Se debe tener precaución adicional al interactuar con funcionarios gubernamentales. Debido a esto, nunca ofrecemos regalos o hospitalidad de ningún tipo a un funcionario del Gobierno sin la aprobación previa del Departamento de Asesoría Jurídica.

Los regalos y la hospitalidad que son generalmente aceptables son:

- ✔️ modestos en valor y no creará, o parecerá crear, un conflicto de intereses;
- ✔️ dados y recibidos de manera abierta y transparente;
- ✔️ poco frecuentes y coherentes con las buenas prácticas comerciales;
- ✔️ no solicitados.

Los regalos y la hospitalidad que no son aceptables son:

- ❌ dinero en efectivo, una tarjeta de regalo u otro equivalente en efectivo;
- ❌ préstamos o descuentos de proveedores o socios comerciales que no se ofrecen al público en general;
- ❌ ofrecidos o aceptados durante las negociaciones activas;
- ❌ destinados a influir indebidamente en una decisión de negocios u ofrecidos a cambio de un favor;
- ❌ ilegales o en contra de la política de la empresa para cualquiera de las partes.

Los regalos individuales o series de regalos del mismo proveedor o socio comercial por un total de USD 200 o más en un año determinado deben ser informados rápidamente a Compliance@Employbridge.com.



Política de regalos y entretenimiento

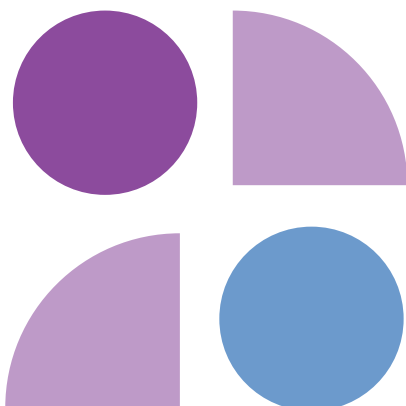
No participamos en sobornos ni corrupción

Promovemos la transparencia y cumplimos con las leyes y regulaciones que prohíben el soborno y la corrupción dondequiera que hagamos negocios. Estas leyes, como la Ley contra prácticas corruptas en el extranjero de los Estados Unidos, nos prohíben a nosotros o a un tercero que trabaje en nuestro nombre ofrecer cualquier cosa de valor a un funcionario del Gobierno o a un socio comercial para obtener o retener negocios, o influir indebidamente en una decisión del Gobierno o negocio.

Si alguna vez se le pide que haga o acepte un soborno, pago de facilitación, comisiones ilícitas u otro pago indebido, rechace la solicitud e informe inmediatamente al Departamento de Asesoría Jurídica en Compliance@Employbridge.com o a través de la Línea directa de Employbridge.

Un **soborno** se define como cualquier cosa de valor dada u ofrecida con la intención de influir en el destinatario para que actúe a favor de una persona o entidad. Los sobornos pueden ser pagos monetarios, como efectivo o equivalentes en efectivo, comisiones ilícitas, comisiones excesivas, además de otras cosas de valor como regalos, viajes excesivos y entretenimiento, ofertas de empleo o cualquier forma de trato preferencial.

Una **comisión ilícita** es una forma de soborno en la que se da un pago a cambio de servicios prestados, como la adjudicación de un contrato comercial.



Política anticorrupción

Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

Competimos de manera justa

Vamos a tener éxito por ser *mejores, siempre*.

Competimos de manera justa en función de la calidad de nuestros servicios y no nos involucramos en prácticas comerciales ilegales o poco éticas.

Cumplimos con las leyes y regulaciones que promueven la competencia leal en los estados y países en los que operamos. Estas leyes, llamadas leyes antimonopolio o de competencia, prohíben conductas que puedan restringir la competencia, como los acuerdos entre competidores para lo siguiente:

- fijar o establecer precios;
- coordinar ofertas o acordar términos de oferta;
- boicot a proveedores o clientes;
- designar mercados, territorios o clientes;
- limitar la producción o venta de productos o servicios; o
- hacer cualquier otro acuerdo que pueda restringir ilegalmente la competencia.

Nunca debemos entablar conversaciones con los competidores sobre los temas anteriores o cualquier otra información confidencial a la competencia. La inteligencia competitiva solo puede obtenerse de fuentes disponibles públicamente, como presentaciones públicas y documentos de marketing, anuncios y otra información publicada. Nunca nos aprovechamos en forma desleal de ninguna persona a través de la manipulación, el abuso de información privilegiada o confidencial, la tergiversación de datos sustanciales ni de ninguna práctica comercial desleal.



Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

Nos diferenciamos a través de nuestra experiencia y enfoque innovador para ayudar a los clientes a construir una mejor fuerza laboral. Somos veraces en nuestras prácticas de ventas y marketing y nunca decimos nada falso, despectivo o engañoso sobre nuestros competidores, sus productos o servicios.

Las leyes antimonopolio y de competencia varían según el país y son complejas, así que busque orientación del Departamento de Asesoría Jurídica si tiene alguna pregunta.

Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave



Fui invitado a un evento de asociación comercial al que asisten algunos de nuestros competidores. Creo que sería una buena oportunidad para aprender más sobre lo que está pasando en la industria. ¿Puedo ir?



Las asociaciones comerciales y otros organismos industriales pueden ser grupos útiles para ayudar a las empresas a crecer, desarrollar las prácticas recomendadas y fomentar sus intereses mutuos, pero también presentan riesgos en materia de derecho de la competencia. Si un participante en el evento plantea un tema inadecuado como precios, políticas de precios, costos, descuentos, términos de crédito, restricciones a la compra o venta, o sugiere cualquier forma de colusión, establezca explícitamente que no discutirá el asunto, salga de la reunión y haga notar su objeción y salida. Informe el incidente al Departamento de Asesoría Jurídica lo antes posible.



Hice una llamada de ventas a un cliente potencial y, después, el cliente me envió un documento con precios de uno de nuestros competidores. No lo pedí y no creo que deba tenerlo. ¿Qué debería hacer?



Sería poco ético usar la información, aunque no la pidiera. En una situación como esta, en la que inadvertidamente obtiene información confidencial y competitiva de otra empresa, debe comunicarse de inmediato con el Departamento de Asesoría Jurídica para obtener orientación, ya que incluso la apariencia de un comportamiento anticompetitivo puede ser un problema.

Mantenemos libros y registros precisos

Mantenemos libros y registros completos, precisos y oportunos que nos ayudan a tomar buenas decisiones comerciales, garantizar la integridad de nuestros informes financieros y cumplir con la ley. Hemos establecido políticas y procedimientos de control interno que deben seguirse para salvaguardar los activos de nuestra Empresa y garantizar que nuestros libros y registros sean confiables. Tergiversar o falsificar intencionalmente la información en nuestros libros y registros es una forma de fraude y está en contra de la ley y la política de la Empresa.

Todos somos responsables de lo siguiente:

- mantener libros y registros completos, precisos y oportunos relacionados con nuestras áreas de responsabilidad;
- mantener y destruir registros de acuerdo con nuestra Política de administración de registros;
- seguir todos los procedimientos de control interno y las políticas contables correspondientes;
- cooperar con auditores internos o externos, investigadores o reguladores; e
- informar cualquier error o irregularidad real o sospechada en los registros o infracción de los controles internos al Departamento de Asesoría Jurídica o mediante el uso de la Línea directa de Employbridge.

P Si no trabajo en Finanzas o Contabilidad, ¿debo preocuparme por la exactitud de nuestros libros y registros?

Una Sí. Además de nuestros estados financieros, un registro puede ser cualquier cosa que documente una actividad comercial, decisión o transacción, como contratos, facturas, tarjetas de control e informes de gastos. Cada uno de nosotros tenemos el deber de asegurarnos de que la información que proporcionamos en todos los registros de la Empresa sea clara, completa, precisa y oportuna.

P Mi predecesor dejó atrás varios documentos y correos electrónicos antiguos que han pasado su período de retención de acuerdo con el calendario de retención de la Empresa. ¿Está bien si los destruyo?

Una Tal vez. Usted tiene razón en que debemos seguir el calendario de retención de registros; sin embargo, a veces los registros pueden necesitar ser retenidos por más tiempo si son relevantes para una investigación, asunto legal o disputa. Los registros que están sujetos a dicha retención legal no pueden ser destruidos hasta que la retención legal sea liberada adecuadamente, incluso si el período normal de retención ha expirado. Si no está seguro de si estos registros están sujetos a una retención legal, debe consultar con el Departamento de Asesoría Jurídica antes de tomar cualquier acción.

P Uno de mis colegas se comprometió a gastar USD 50 000 con un proveedor de servicios en el próximo año. Como esta cantidad es mayor que su autoridad de gastos, me pidió que creara dos órdenes de compra en lugar de una para evitar pedir una aprobación más alta. ¿Eso está bien?

Una No, esta acción infringiría importantes controles internos que están en marcha para garantizar que todas las transacciones estén debidamente autorizadas. Debe explicarle esto a su colega y discutirlo con su gerente para asegurarse de que no vuelva a suceder.

Protegemos los activos de nuestra empresa, socios comerciales y clientes

Cada uno de nosotros tiene el deber de usar los activos de la Empresa solo para fines comerciales y no para beneficio personal. Somos responsables de proteger esos activos de pérdida, daño, robo, desperdicio o uso indebido. Esto incluye activos tales como equipos, suministros, instalaciones y fondos, así como nuestra información confidencial y patentada.

Entre nuestra información confidencial y patentada se encuentra nuestra propiedad intelectual (patentes, marcas comerciales, secretos comerciales, derechos de autor), datos de empleados, listas de clientes (tanto potenciales como actuales), planes estratégicos, planes de marketing o servicio, información salarial y cualquier dato financiero no publicado. Debemos almacenar adecuadamente toda la información confidencial en un lugar seguro, usarla solo para fines comerciales autorizados y nunca compartirla con personas ajenas a la empresa.

A través de nuestro trabajo, podemos tener acceso a información confidencial o patentada sobre un cliente o socio comercial. En ese caso, debemos seguir las mismas pautas para mantenerla confidencial y respetar siempre los derechos de propiedad intelectual de terceros, utilizándola solo con permiso expreso y según las instrucciones del propietario de la propiedad intelectual.



¿Cómo sabré si la información con la que estoy trabajando es confidencial o patentada?



Por lo general, dicha información está marcada como interna, confidencial o patentada. Si no lo está, hágase estas preguntas:

- ¿Se desconoce esta información fuera de la Empresa?
- ¿Pertenece a uno de nuestros clientes, proveedores u otros socios comerciales?
- ¿La Empresa, o una persona, estaría en desventaja o posiblemente sería perjudicada si otros tuvieran la información?

Si la respuesta a alguna de estas preguntas es afirmativa, la información debe ser tratada como confidencial y protegerse debidamente. Recuerde: nuestra obligación de proteger la información confidencial continúa incluso después de que abandonemos la Empresa.



Política de uso aceptable de tecnología

Utilizamos la tecnología responsablemente

Vivimos en un mundo de tecnología que cambia rápidamente y nos permite trabajar de manera aún más eficiente y efectiva, pero estos cambios también traen consigo nuevos desafíos. Estamos comprometidos con el uso responsable y ético de la tecnología en evolución, lo que incluye la Inteligencia Artificial, en nuestras prácticas comerciales; y con el enorme desafío de proteger la información, el software, el hardware y las redes que nos permiten hacer nuestro trabajo.

La protección de la información sobre nuestra Empresa, socios comerciales y clientes que se mantiene en nuestros sistemas informáticos, dispositivos electrónicos portátiles, computadoras portátiles, teléfonos y otras tecnologías requiere que tomemos las medidas de seguridad adecuadas para evitar la pérdida o el uso indebido debido al acceso no autorizado.

Entre estas medidas se encuentran:

- instalar solo software autorizado y aplicar actualizaciones de software según sea necesario;
- mantener nuestros dispositivos seguros y evitar el uso de wifi público;
- usar contraseñas confidenciales únicas y fuertes; y
- estar alerta por estafas de phishing u otros ciberataques potenciales.

Es importante que completemos toda la capacitación requerida en Seguridad de la información para que comprendamos los riesgos y la mejor manera de gestionarlos.

Para garantizar aún más la seguridad de nuestros sistemas de información, tomamos medidas para monitorear la actividad de cualquier persona que acceda a la red o los sistemas de la Empresa utilizando cualquier dispositivo, independientemente de su propiedad, para llevar a cabo negocios de la Empresa. No debe haber expectativa de privacidad al trabajar en las instalaciones de la Empresa, usar equipos de la Empresa o acceder a redes o sistemas de la Empresa.



Estaba de vacaciones y un colega necesitaba que le enviara un archivo en el que había estado trabajando para cumplir con una fecha límite. No tenía mi computadora portátil de la Empresa conmigo, pero podía usar mi computadora portátil personal y el wifi del hotel para acceder al archivo y enviárselo. ¿Estaría bien?



No. Solo debemos utilizar medios aprobados y seguros para acceder o transmitir archivos o datos de la empresa. El uso de dispositivos no seguros o servicios de Internet podría exponer a la Empresa a virus o acceso no autorizado.



Política de uso aceptable de tecnología

Documento de uso de IA generativa y prácticas recomendadas

Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

No comerciamos con información privilegiada

Como parte de nuestras actividades comerciales, podemos tener conocimiento de información no pública sobre nuestra Empresa, otra empresa que haga negocios con nosotros, o un competidor. La información se considera no pública si no se ha divulgado al público con el tiempo o la oportunidad adecuados para que el mercado digiera la información. Este tipo de información a menudo se conoce como información privilegiada. Debemos mantener esta información confidencial hasta que se haga pública, y no podemos comerciar con valores, o sugerir que otros lo hagan, basándose en información privilegiada concreta.

La información se considera **concreta** si un inversor ordinario la considera importante a la hora de decidir si comprar, vender o ser titular de un valor. Entre los ejemplos de información concreta se pueden encontrar:

- resultados financieros o pronósticos;
- posibles fusiones, adquisiciones, desinversiones o inversiones;
- obtener o perder contratos importantes;
- cambios en la gerencia sénior;
- desarrollos comerciales significativos como nuevos productos o servicios;
- litigios o desarrollos regulatorios.



Uno de nuestros clientes está planeando una gran expansión en una planta en particular. Estamos ayudando con la planificación de la fuerza laboral antes de que las noticias se hagan públicas. Uno de mis colegas sugirió que deberíamos comprar acciones en la empresa, ya que las noticias deberían ser recibidas positivamente en el mercado. ¿Eso está bien?



No. Las noticias sobre la expansión no se han hecho públicas y podrían ser vistas como pertinentes para la empresa. No podemos comerciar en acciones basadas en información privilegiada como esta y no podemos sugerir o dar un "dato" a alguien más que pueda comerciar sobre la base de la información privilegiada.



Política sobre transacciones con información privilegiada

Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

Esperamos que nuestros socios comerciales cumplan con nuestros estándares

Estamos comprometidos con los más altos estándares de ética e integridad al realizar negocios y esperamos que nuestros proveedores, y cualquier persona que actúe en nombre de nuestra Empresa, cumplan con esos estándares.

No realizaremos negocios a sabiendas con personas o entidades que estén sujetas a sanciones comerciales del Gobierno de los Estados Unidos, ni con ninguna persona involucrada en actividades ilegales como soborno, fraude, financiamiento del terrorismo o lavado de dinero.

Cada uno de nosotros es responsable de asegurarse de que seleccionamos proveedores y socios comerciales por igual, que están comprometidos con prácticas comerciales de alta ética y plantean una preocupación si creemos que no están cumpliendo con nuestras expectativas.

Esperamos que nuestros proveedores:

- ✓ sigan todas las leyes que rigen sus negocios;
- ✓ tengan programas eficaces de seguridad, salud y medioambiente;
- ✓ proporcionen condiciones de trabajo limpias y seguras, prohíban el trabajo infantil, la trata de personas y todas las formas de esclavitud;
- ✓ se aseguren de que sus empleados reciban toda la compensación y los beneficios requeridos por la ley;
- ✓ mantengan políticas contra el acoso y la discriminación;
- ✓ mantengan la integridad financiera mediante el cumplimiento de los principios contables generalmente aceptados y eficaces controles internos;
- ✓ prohibir los conflictos de intereses y garantizar el uso prudente de los regalos y el entretenimiento.



Política de responsabilidad social del proveedor

Política de sanciones comerciales

Nuestra comunidad

Desbloquear el éxito a través de la responsabilidad social

Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

Promovemos los derechos humanos

Apoyamos los derechos humanos y estamos comprometidos con los principios establecidos por la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo.

Defendemos a todas las personas cuando:

- promovemos un ambiente de trabajo seguro, saludable e inclusivo, sin discriminación y acoso;
- cumplimos con todas las leyes de salarios y horas correspondientes;
- respetamos el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva;
- prohibimos el trabajo infantil, la trata de personas y todas las formas de esclavitud moderna; y
- esperamos que nuestros socios comerciales compartan nuestro compromiso de apoyar estos derechos humanos.



Política sobre trabajo infantil

Política sobre esclavitud moderna (contra la esclavitud y la trata de personas)



Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

Respetamos el medioambiente

Ser *mejor, siempre* se aplica también a nuestro compromiso de respetar y proteger el medioambiente. Además de cumplir con las leyes y regulaciones vigentes, nos esforzamos por ver siempre *más allá* cuando se trata de nuestro planeta, siendo buenos administradores y trabajando a fin de mejorar continuamente nuestros esfuerzos para reducir el efecto de nuestra Empresa en el medioambiente mediante una mejor administración de nuestros recursos, reducción de los residuos y utilización de la energía de manera más eficiente.



P

¿Cómo puedo ayudar en nuestros esfuerzos para reducir el efecto de nuestra empresa en el medioambiente?

Una

Debemos seguir esforzándonos por buscar formas cotidianas de ser buenos administradores del medioambiente, buscando oportunidades para lo siguiente:

- conservar el agua y otros recursos naturales;
- reducir los residuos y reciclar;
- utilizar la energía y los recursos de manera más eficiente; y
- fomentar un comportamiento ambientalmente sostenible por parte de nuestros colegas, clientes, proveedores y otros socios comerciales.

Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

Somos activos en nuestras comunidades

Construimos un puente hacia mejores oportunidades y resultados para nuestras comunidades trabajando junto con organizaciones sin fines de lucro nacionales y locales cuyos valores se alinean con los nuestros. Hacemos esto mediante contribuciones benéficas, lo proporciona a nuestros colegas tiempo libre de Servicios comunitarios y patrocinando esfuerzos voluntarios en apoyo de proyectos cívicos, comunitarios u otros proyectos públicos que mejoren la calidad de vida en las comunidades en las que hacemos negocios.

Como organización, no hacemos donaciones políticas ni participamos en el proceso político, a menos que lo permita la ley y lo autorice por escrito el Director Jurídico o su designado.

Alentamos a nuestros colegas a apoyar personalmente causas benéficas (además de sus dos días de descanso de Servicios comunitarios) o a participar en actividades políticas de su elección, siempre y cuando:

- lo hagan en su propio tiempo, con sus propios fondos y tengan claro que están actuando individualmente y no representan a la Empresa;
- no utilicen los recursos de la Empresa, como fondos, tiempo, propiedad, equipo, o personal para estas actividades personales; y
- no presionen a otros colegas ni influyan en ellos para que apoyen a algún candidato o causa, o a fin de que hagan una contribución personal benéfica o política.



Nos apasiona contribuir al éxito colectivo de nuestras comunidades construyendo conexiones significativas y sirviendo como un puente para mejorar: mejores resultados, mejores futuros y un mundo mejor



Soy activo en una organización benéfica local cuya misión, creo, está alineada con nuestro propósito y valores. Me gustaría ayudar a patrocinar su próxima gala de recaudación de fondos; para eso haría una pequeña donación en nombre de la Empresa. Si tengo el dinero en mi presupuesto, ¿puedo hacerlo?



Tal vez. No podemos donar a una causa caritativa en nombre de la Empresa sin la aprobación del Director Jurídico. Si cree que el patrocinio es algo que sería bueno para la Empresa, debe comunicarse con el Departamento de Asesoría Jurídica para obtener orientación.



Política de aportes benéficos

Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

Tabla de
contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra
comunidad

Contactos y
recursos clave

The background of the page is a dense, vertical stack of shipping containers in various colors including blue, red, white, and teal. The containers are stacked in a way that creates a sense of depth and perspective, with some containers appearing to be in the foreground and others receding into the background. The lighting is even, highlighting the metallic texture of the containers.

Contactos
y recursos
clave

Contactos y recursos clave

Recursos

Se puede encontrar información más detallada sobre los temas cubiertos por el Código de Conducta en las políticas de la Empresa ubicadas en theEBridge.

Si tiene alguna pregunta sobre nuestro Código de Conducta, puede comunicarse con su supervisor o con el Departamento de Asesoría Jurídica para obtener orientación. Para cualquier interpretación de la ley, debe comunicarse con el Departamento de Asesoría Jurídica de la Empresa, que tiene la responsabilidad final de la resolución de tales problemas.

Información de contacto

- Departamento de Asesoría Jurídica: Legal@Employbridge.com
- Cumplimiento: Compliance@Employbridge.com

Línea directa de Employbridge

La Línea directa de Employbridge está alojada por un proveedor externo, EthicsPoint, y se puede utilizar para plantear inquietudes de manera confidencial y anónima. Puede acceder a la Línea directa de las siguientes maneras:

- número de teléfono gratuito: **(833)254-4056**;
- sitio web: employbridge.ethicspoint.com;
- sitio web móvil: employbridgemobile.ethicspoint.com;
- utilice un teléfono inteligente para escanear este código QR:



Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

Administración

Administración del Código de Conducta

Nuestra Empresa puede modificar el Código de Conducta de vez en cuando según sea necesario para responder a las leyes, regulaciones y políticas cambiantes de la Empresa. Cualquier cambio al Código será aprobado por la Junta Directiva (la "Junta"). La Junta y el Director Jurídico o su designado supervisarán el cumplimiento del Código y administrarán el programa de cumplimiento.

Las revisiones al Código se aplicarán prospectivamente desde su fecha de vigencia, sin embargo, la conducta anterior que sea ilegal, poco ética o en contra de cualquier política de la Empresa existente no se excusará porque el Código o cualquier revisión no se aplicarán retroactivamente. El Código no es un contrato de trabajo entre la Empresa y ningún empleado. Ningún empleado debe interpretar el Código como un contrato para cualquier propósito, lo que incluye cualquier promesa de empleo continuo.

Exenciones del Código

Las exenciones del Código son extremadamente inusuales y deben ser aprobadas por escrito por el Director Jurídico o su designado. Las exenciones se concederán solo tras la divulgación completa de todos los hechos relevantes. El hecho de que se conceda una exención en un caso particular no creará una implicación o presunción de que se concederá una exención en cualquier otro caso, incluso si es similar, y una exención no puede ser invocada por ninguna persona, excepto aquella a la que se concedió la exención.

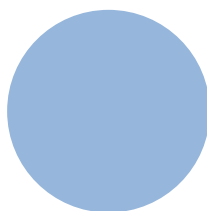


Tabla de contenido

Introducción

Nuestra gente

Nuestro negocio

Nuestra comunidad

Contactos y recursos clave

Índice

Libros y registros exactos.....	23	Salud y seguridad.....	12
Antimonopolio.....	22	Derechos humanos.....	29
Inteligencia artificial.....	25	Tecnología de la información.....	17, 24, 25
Soborno.....	20, 27	Propiedad intelectual.....	24
Actividades benéficas.....	31	Controles internos.....	23, 27
Políticas del cliente.....	15	Comisiones ilícitas.....	20
Comunicaciones.....	16	Actividades políticas.....	31
Competencia.....	21, 22	Privacidad.....	13, 25
Información confidencial.....	17, 21, 24	Administración de registros.....	23
Conflictos de intereses.....	18, 27	Inquietudes sobre presentación de informes.....	15, 23
Corrupción.....	20	Represalias.....	5, 7, 8
Protección de datos.....	13	Redes sociales.....	16, 17
Discriminación.....	10, 27, 29	Abuso de sustancias.....	12
Diversidad, equidad e inclusión.....	10	Proveedores.....	4, 7, 19, 21, 24, 27, 30
Medioambiente.....	5, 12, 27, 29, 30	Sostenibilidad.....	30
Igualdad de oportunidades.....	10	Sanciones comerciales.....	27
Trato justo.....	21	Exenciones.....	34
Fraude.....	23, 27	Armas.....	12
Regalos y hospitalidad.....	19	Violencia en el lugar de trabajo.....	12
Acoso.....	10, 11, 27, 29		

