

CODIGO DE ÉTICA Y POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN IMPERA TALENT S.A. DE C.V.

1. Introducción

Este Código de Ética para el personal de la IMPERA TALENT S.A. de C.V. se basa en la Declaración General de la Visión, Valores, y Principios Fundamentales y está de acuerdo con la Política de Conflicto de Intereses.

Mientras que la Declaración proporciona un marco ético firme para nuestro movimiento global, los códigos de ética individuales reflejan las necesidades particulares y la diversidad de las condiciones y aspiraciones existentes dentro de nuestro movimiento.

Es en este contexto que IMPERA, ha desarrollado – a través de un proceso que involucra a la totalidad del personal – el siguiente Código de Ética para guiar a su personal en su diario trabajo, interacciones y toma de decisiones.

Los miembros de IMPERA están comprometidos a mantener altos niveles de integridad y responsabilidad, a actuar de acuerdo con los valores básicos y principios fundamentales de IMPERA y a promover estos estándares y principios. Los miembros de IMPERA están conscientes de que desempeñan un papel especial en la promoción del movimiento y sus ideales con otras partes interesadas.

El Código es un documento vivo. Su valor para el movimiento de IMPERA radica en su habilidad para crear y mejorar el entorno para una cultura de integridad.

2. Alcance del Código de Ética de IMPERA

IMPERA ha desarrollado la Guía Práctica para el PROVEEDOR incluyendo tanto al personal como a los asesores sin importar su ubicación. Se espera que todos aquellos que trabajen con IMPERA como voluntarios o como consultores pagados observen el espíritu de este Código.

3. Principios generales de IMPERA

Nuestra visión:

Un mundo en el que el gobierno, la política, los negocios, la sociedad civil, y la vida diaria de las personas se encuentren libres de corrupción.

Nuestros valores:

Pasión, Compromiso, Excelencia y Humanidad.

El objetivo:

Apoyar el movimiento global anticorrupción al abordar de manera efectiva temas de carácter global y regional, a través de nuestra labor de defensa y por medio de la recolección y suministro de información y conocimiento de corrupción y buen gobierno corporativo y a través de productos innovadores y herramientas que ayudan a frenar la corrupción.

Nuestros principios fundamentales

Estamos comprometidos a respetar los siguientes principios.

Como constructores de una coalición, trabajaremos de manera cooperativa con grupos o individuos, con corporaciones y organizaciones lucrativas o no lucrativas, y con gobiernos y organismos internacionales para combatir la corrupción.

Nos comprometemos a ser abiertos, honestos y responsables entre nosotros y en nuestra relación con todos los que trabajan con nosotros. Nos esforzaremos por llevar a cabo nuestros deberes de manera honesta, fiel y eficiente, respetando los derechos de los Capítulos Nacionales y de nuestros colegas.

En el plano político, seremos imparciales y en nuestro trabajo no seremos sectarios.

Condenaremos el soborno y la corrupción de manera vigorosa y valiente donde quiera que hayan sido identificados de manera confiable, aunque nosotros mismos no busquemos exponer casos individuales de corrupción.

Las posiciones que tomamos se basarán en un análisis profundo, objetivo y profesional, así como en altos niveles de investigación.

Sólo aceptaremos financiamiento que no comprometa nuestra habilidad para abordar asuntos de manera libre, minuciosa y objetiva.

Proporcionaremos informes precisos y oportunos de nuestras actividades a nuestras partes interesadas.

Respetaremos y promoveremos el respeto por las libertades y derechos humanos fundamentales.

Estamos comprometidos a construir y trabajar con y a través de las Leyes y/o Códigos en todo el mundo.

En nuestras operaciones y políticas de reclutamiento, lucharemos por crear oportunidades iguales para todos, y así lograr una representación equilibrada y diversa con respecto al género y región, como lo requiere la diversidad del movimiento al que servimos.

4. Normas prácticas

4.1. Relación entre los capítulos

Consultaremos de manera activa con nuestros Capítulos Nacionales en el desarrollo e implementación de políticas y actividades que tienen un impacto sobre ellos.

Haremos nuestro mejor esfuerzo para responder a todas las solicitudes de nuestros Capítulos Nacionales de manera justa y diligente.

4.2. Relación del personal

El trato entre nosotros y con las personas con las que trabajamos será de respeto y consideración, con sensibilidad hacia nuestra diversidad; incluyendo, en términos de antecedentes culturales, género, región, religión, discapacidad, condición familiar, orientación sexual, etc.

Nos comunicaremos y consultaremos de manera abierta y colegiada para así ayudarnos mutuamente a cumplir con nuestros deberes y responsabilidades de un modo fiel y eficiente.

Respetaremos la privacidad y vidas privadas de nuestros colegas cuando manejemos información personal. Nos comprometemos a garantizar una consulta adecuada con cualquier miembro del personal antes de tomar cualquier decisión que pueda tener un impacto en el mismo.

4.3. Integridad personal

4.3.1. Conflicto de intereses

En nuestro trabajo pueden surgir conflictos entre nuestros intereses personales y los intereses de IMPERA, los Capítulos Nacionales y otras partes interesadas. Revelaremos dicho conflicto y lo resolveremos de manera transparente, en el interés de Transparencia Internacional y del movimiento internacional. El siguiente párrafo se basa en la política general establecida en la Política de Conflicto de Intereses de IMPERA, y explica de manera clara y detallada las obligaciones de los empleados de IMPERA con respecto a esta política.

4.3.2. Reclutamiento de personal / Trato no preferencial a familiares y amigos

Los nombramientos para todos los puestos se harán con base en el mérito, sin tener en cuenta el género, región, religión, discapacidad, condición familiar, orientación sexual, etc. Estamos comprometidos a mantener procedimientos y prácticas justas y transparentes de nombramiento, reclutamiento, contratación y adquisición. No se les concederá un trato preferencial a los miembros de nuestras familias y amigos ni a las organizaciones con las que nosotros o nuestros familiares o amigos estén relacionados.

Si se contrata a algún miembro de la familia inmediata del personal de IMPERA o del Consejo de Administración; esto es una pareja, padre, hijo o hermano, observaremos cuidadosamente las normas establecidas en la política de reclutamiento para asegurar que no existe un trato preferencial.

Para manejar posibles conflictos de intereses, revelaremos dichas conexiones con solicitantes o candidatos potenciales de los que tengamos conocimiento. Nos excluirémos de cualquier proceso de reclutamiento o contratación en el que tengamos un conflicto de intereses. Pediremos a los candidatos preseleccionados que declaren dichas relaciones con IMPERA o con el Consejo de Administración. No permitiremos situaciones en las que familiares cercanos o parejas se encuentren en una relación directa de subordinación entre ellos.

4.3.3 Sistema anticorrupción

Requerimos integridad y prácticas justas en todos los aspectos de nuestras actividades y esperamos los mismos estándares de aquéllos con los que tenemos relaciones. No toleramos la corrupción y prohibimos cualquier forma de soborno ya sea directo o indirecto. Esto incluye los pagos para la agilización de servicios y/o trámites

4.3.4. Obsequios e invitaciones

Existe una gran variedad de costumbres con respecto al ofrecimiento y recepción de obsequios en las diferentes culturas. Ya que la aceptación de un obsequio puede implicar la creación de una obligación, evitaremos dar o aceptar obsequios, favores y gratificaciones en relación con deberes oficiales como lo requieren las siguientes políticas:

No aceptaremos directa o indirectamente ningún descuento, obsequio, invitación, o favor (denominados en su conjunto como obsequios) que puedan influenciar o que pudieran ser percibidos como una influencia en el ejercicio de nuestra función o en el desempeño de nuestros deberes o nuestro juicio.

Todos los obsequios que tengan un valor entre € 20 y € 100 se registrarán como lo establece el siguiente párrafo, y se rechazarán todos los obsequios de más de € 100.

Proceso de registro: Se informará de todos los obsequios al supervisor y se registrarán en un documento administrado por el Consejero de Ética que se encuentra disponible para todos los miembros del personal de IMPERA.

4.3.5. Viajes y Propiedad de IMPERA.

Los viajes oficiales que hagamos estarán directamente relacionados con el trabajo de IMPERA y sólo se llevarán a cabo cuando sea necesario. Únicamente se reembolsarán los viáticos que sean económicos y genuinos. Sólo se pagará la tarifa aérea de clase turista, a menos que el Director General decida lo contrario de acuerdo con las normas establecidas por el Consejo de Administración.

Nos aseguraremos de que los recursos de IMPERA sean utilizados de manera efectiva. Los activos bajo nuestro control no se utilizarán para ningún propósito distinto del progreso de los objetivos de IMPERA.

Cuando se añada un viaje privado a un viaje relacionado con IMPERA, se lo notificaremos a nuestro supervisor antes del viaje y cubriremos cualquier costo extra que esta situación pueda implicar.

4.3.6. Actividades privadas y propiedad privada

No llevaremos a cabo ninguna actividad o transacción u obtendremos ninguna posición o función, ya sea pagada o no pagada, que sea incompatible o que le reste importancia al desempeño apropiado de nuestros deberes, y que pueda desprestigiar a IMPERA en su conjunto.

Ordenaremos nuestros asuntos privados de manera que no emprendamos actividad alguna que pueda perjudicar la credibilidad de IMPERA al dar la impresión de que IMPERA acoge individuos o instituciones públicas o privadas cuyo comportamiento se considere que no va de acuerdo con los valores de IMPERA.

No utilizaremos las relaciones comerciales de IMPERA para solicitar u obtener favores o beneficios indebidos en la vida privada del PROVEEDOR.

No permitiremos que nuestras afiliaciones y/o actividades políticas tengan una influencia o interferencia indebida con la neutralidad política que es el sello característico del movimiento de IMPERA.

4.3.7. Remuneración IMPERA

Cuando recibimos cualquier remuneración por hablar en público, escribir para una publicación o por una aparición en los medios que implique información organizacional de IMPERA o si la aparición es el resultado del empleo o asociación del individuo con IMPERA, entonces la remuneración se pagará directamente a IMPERA. Sin embargo, el Director General podrá decidir remitir parte o la totalidad de dichos honorarios al correspondiente miembro del personal.

4.3.8. Empleos futuros

No permitiremos que nuestras acciones y decisiones tomadas en el curso de nuestro trabajo tengan una influencia inadecuada que provenga de la posibilidad de un empleo futuro con otros.

4.3.9. Transparencia y confidencialidad

Seremos tan abiertos como sea posible con respecto a todas nuestras acciones y decisiones, tomando en cuenta la necesidad de confidencialidad en algunas situaciones.

Manejaremos toda la información obtenida en el servicio con confidencialidad, cuando su naturaleza lo requiera o cuando se solicite de manera expresa, y no utilizaremos dicha información o materiales para favorecer un interés privado. Esta obligación continúa después de la separación del personal de IMPERA.

4.4. Transparencia financiera

Proporcionaremos y publicaremos estados financieros auditados en una forma de fácil acceso. Se proporcionarán y publicarán informes financieros según proceda.

Publicaremos de manera anual nuestras fuentes de financiamiento que excedan los €1,000

4.5. Independencia financiera

Actuaremos de conformidad con la Política de financiamiento a IMPERA aprobada por el Consejo de Administración y no aceptaremos fondos que puedan perjudicar la independencia o reputación de la organización para cumplir con su misión. IMPERA;

Aceptará únicamente recursos que compartan nuestros objetivos anticorrupción y procurará una distribución equilibrada entre los recursos obtenidos del sector público, del sector privado, fundaciones y organizaciones.

No aceptará recursos bajo condiciones o estructurados de independiente, desempeñe actividades que sean inconsistentes con su misión o deje de llevar a cabo actividades consistentes con su misión.

4.6 Responsabilidad ambiental

Estamos comprometidos a reducir el impacto ambiental de IMPERA, dentro de todas nuestras operaciones y conducta. Nos esforzaremos por integrar y aplicar los valores ambientales en nuestros procesos de toma de decisiones y en nuestras relaciones con socios externos y el movimiento.

II. IMPLEMENTACIÓN

Familiarizarse con el Código

La administración de IMPERA fomentará de manera activa un diálogo interno sobre ética, proporcionará orientación al personal y garantizará que los sistemas internos, políticas y procedimientos sean consistentes con este Código.

Se proporcionarán copias del Código a cada uno de los miembros del personal y se publicarán en nuestra página.

El Código se adjuntará a todos los contratos de trabajo y se firmará junto con los mismos.

Habrà una revisión anual de cumplimiento con el Código y una evaluación de su impacto en la cultura de integridad de la Secretaría. El Consejero de Ética llevará a cabo la revisión junto con al Consejo de Ética de IMPERA

Las reuniones periódicas con todos los miembros del personal de IMPERA brindarán un foro de discusión y revisión del impacto del código.

2. Plantear una cuestión / Protección a los denunciantes

Se informará al Consejero de Ética sobre cualquier preocupación acerca de la interpretación, aplicación o sospecha de violación del Código que el personal u otras partes interesadas no estén cómodas planteando directamente con el personal correspondiente (ver adelante). Si la cuestión no se puede resolver entre el reclamante y el Consejero de Ética, entonces el asunto se llevará al Consejo de Ética de IMPERA. Si se considera inapropiado plantear el tema al Consejero de Ética en primer lugar, el asunto se tratará directamente con el Consejo de Ética de la IMPERA.

Dichas cuestiones se pueden plantear en persona o por correo electrónico a través de mecanismos establecidos seguros y confidenciales.

Nadie será discriminado, castigado o reprendido por informar preocupaciones o por solicitar orientación con respecto al Código de Ética de IMPERA ya sea que se haya establecido que dichas cuestiones son válidas y con sustento o no.

3. Consejero de Ética

El Consejero de Ética es elegido por el personal de IMPERA a través de una elección organizada por el Consejo de Trabajo de IMPERA, y estará sujeto al apoyo del Consejo de Administración después de consultarlo con el Director General.

El Consejero de Ética se elige por un periodo de un año, durante el cual 10% de su tiempo se destinará a dicho papel, y se podrá elegir por un máximo de dos periodos adicionales que podrán o no ser consecutivos.

La responsabilidad principal del Consejero de Ética es informar acerca del Código de Ética de IMPERA y dar asesoría confidencial sobre cuestiones éticas a miembros del personal u otras partes interesadas que la soliciten. Además, en relación con este Código, el Consejero de Ética también:

Recibirá capacitación sobre temas de ética al principio de su periodo

Facilitará una capacitación ética para el personal, con el apoyo del Consejo de Ética, el Departamento de Recursos Humanos y el Equipo de Gobierno,

Recibirá reclamos en confidencial cuando un miembro del personal y otra parte interesada tenga alguna razón para creer que ha tenido lugar un incumplimiento con el Código, y dará asesoría a las personas correspondientes,

Informará a todas las personas que correspondan acerca de los resultados obtenidos,

Informará, cuando sea apropiado, al Director General acerca de las cuestiones planteadas y los resultados obtenidos, pero sin revelar la identidad de los que hagan los informes confidenciales,

Mantendrá un archivo de registro de los obsequios que estará disponible dentro de IMPERA,

Se asegurará de que se evalúe el impacto del Código de manera anual,

Reunirá sugerencias de modificaciones al Código y las discutirá con todas las partes interesadas, y presentará un informe anual al personal de IMPERA y al Consejo de Administración a través del Comité de Ética del Consejo de Administración.

El Consejero de Ética no manejará casos que conlleven asuntos del personal que no tengan implicaciones éticas.

4. Consejo de Ética de IMPERA

El Consejo de Ética está compuesto de dos miembros elegidos por el personal de IMPERA a través de una elección organizada por el Consejo de Trabajo de IMPERA, uno tendrá nivel directivo y el segundo no tendrá nivel directivo. Los miembros del Consejo de Ética se eligen por un periodo de dos años y podrán ser reelegidos por el máximo de un periodo adicional. El Consejo de Ética, en relación con este Código:

Recibirá capacitación ética al principio de su periodo,

Asistirá al Consejero de Ética para mantener la efectividad del Código bajo revisión

Asistirá al Consejero de Ética para facilitar la capacitación y otras actividades relacionadas con la ética

Mantendrá un diálogo y se reunirá por lo menos dos veces por año con el Consejero de Ética para revisar el trabajo del Consejero de Ética y del Consejo de Ética, y para abordar los asuntos o reclamos planteados por el Consejero de Ética, el personal de IMPERA u otras partes interesadas. Con este fin:

° El Consejero de Ética podrá solicitar que el Consejo de Ética de IMPERA aborde un asunto o reclamo. En las reuniones del Consejo de Ética, el Consejero de Ética no revelará la identidad de ninguna persona que haya hecho un informe confidencial.

° Si un miembro del personal u otra parte interesada siente que es inapropiado plantearle una cuestión al Consejero de Ética en primer lugar, o si la respuesta del Consejero de Ética no se considera satisfactoria, él/ella podrá solicitar que la cuestión se aborde en una reunión del Consejo de Ética de la IMPERA.

° Si, considerando un caso específico, el Consejo de Ética acuerda añadir un tercer miembro, dependiendo del caso, éste se tomará del personal de IMPERA o podrá ser externo a IMPERA. Las decisiones se tomarán por mayoría de votos.

° Después de recibir dicha solicitud, el Consejo de Ética se reunirá sin demora, revisará los asuntos planteados y los reclamos hechos y discutirá estas cuestiones con las personas implicadas, excepto por las personas que hayan presentado un informe anónimo. Durante dichas discusiones, el Consejero de Ética mantendrá la confidencialidad de cualquier discusión previa llevada a cabo sobre una base de confidencialidad a menos que las personas implicadas renuncien a dicha confidencialidad.

° El Consejo de Ética llegará a una conclusión y hará una recomendación por escrito a todas las personas implicadas y, cuando sea apropiado, al Consejo de Trabajo de IMPERA, al personal de la IMPERA, al Director General, al Presidente del Consejo de Administración y al Consejo de Administración.

° Si algún miembro del Consejo de Administración está involucrado en una sospecha de violación al Código, él/ella no participará en la revisión del caso. Los miembros restantes nombrarán a un reemplazo y mantendrán el equilibrio entre el personal directivo y el no directivo.

5. El Comité de Ética del Consejo de Administración

Cualquier miembro del personal u otra parte interesada que tenga la preocupación de que una cuestión relacionada con el Código de Ética de IMPERA no se ha manejado de manera apropiada dentro de IMPERA – o cuando la preocupación vaya más allá de la jurisdicción del Consejo de Ética de IMPERA – tendrá el derecho de recurrir al Comité de Ética del Consejo de Administración de IMPERA. En dichos casos, el recurso deberá seguir a todas las otras medidas explicadas con claridad en los términos de referencia del Comité de Ética del Consejo de Administración de IMPERA y se mencionará de manera explícita la participación previa de IMPERA.

6. Modificaciones

Este Código será revisado de manera regular y las modificaciones al Código se discutirán con todas las partes interesadas. Los cambios finales se acordarán entre la Administración de IMPERA y el Consejo de Trabajo de IMPERA, y serán respaldados por el Consejo de Administración.