



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

SEGURILEJA-
GD-DOC-004-V1

Página 1 de 10

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

SEGURILEJA CIA. LTDA.





CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

SEGURILEJA-
GD-DOC-004-V1

Página 2 de 10

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO	3
3.	APLICACIÓN.....	3
4.	VALORES CORPORATIVOS	3
5.	CUMPLIMIENTO DE REGLAMENTOS	4
6.	TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	4
7.	CONFLICTO DE INTERESES.....	5
8.	SEGURIDAD, CONFIDENCIALIDAD Y USO DE LA INFORMACIÓN	5
9.	CULTURA ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO	6
10.	PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA EL LAVADO DE DINERO, LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO, NARCOTRÁFICO, CRIMEN ORGANIZADO Y OTRAS ACTIVIDADES ILEGALES E ILÍCITAS	7
11.	RESPECTO A LAS PERSONAS, NO DISCRIMINACIÓN, DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS.....	8
12.	SATISFACCIÓN DEL SERVICIO.....	8
13.	CONDICIONES DE INDEPENDENCIA, OBJETIVIDAD E IMPARCIALIDAD	8
14.	RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	9
15.	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	9
16.	REGIMEN SANCIONATORIO, DISCIPLINARIO Y DENUNCIAS	10



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

SEGURILEJA-
GD-DOC-004-V1

Página 3 de 10

1. INTRODUCCIÓN

El Código de Ética y Conducta se fundamenta en la normativa, políticas, procedimientos, y directrices que se encuentran en vigencia, por tanto, son de cumplimiento obligatorio; en caso de incumplimiento a estos preceptos se faltarían a los valores y principios corporativos.

Este Código se sustenta en los valores de la empresa SEGURILEJA CIA. LTDA. que son la base fundamental que integran la razón de ser, existir y funcionar; se considera la brújula orientativa al ser y deber ser de nuestros colaboradores en el cumplimiento de su gestión y el cumplimiento de los objetivos empresariales.

En el mismo contexto, se establecen los compromisos empresariales que asumen nuestros colaboradores, como son: respeto a los derechos humanos; prácticas de la legalidad y verdad; fomentar la inclusión, igualdad, no discriminación, confianza, experiencia y trabajo en equipo. Los compromisos asumidos están alineados a los siguientes valores: integridad, confidencialidad, profesionalismo, lealtad, servicio, respeto, responsabilidad social y seguridad.

2. OBJETIVO

Fortalecer los valores que deben guiar la conducta de los colaboradores inspirados en los principios, normativa, lineamientos, procedimientos y compromisos establecidos por la Alta Dirección, así como también fomentar el cumplimiento eficiente de las actividades concernientes a los procesos administrativos y operativos.

3. APLICACIÓN

Las directrices contenidas en el presente Código de Ética y Conducta son de aplicación obligatoria para los trabajadores del nivel directivo, administrativo y operativo, sin excepción. De igual manera, se aplica a todas las personas que se relacionan con la empresa, ya sea por la entrega o prestación de nuestros servicios.

4. VALORES CORPORATIVOS

- 4.1. Integridad:** Actuar con coherencia entre lo que se piensa, se siente, se dice y se hace, cultivando la honestidad, transparencia y respeto a la verdad.
- 4.2. Confidencialidad:** Mantener en total reserva la información producto de los procesos administrativos y operativos de la empresa, constituyéndose de esa manera en guardianes de la información.
- 4.3. Profesionalismo:** Empoderarse con el que hacer de la empresa, alineando su conducta y sus responsabilidades profesionales con los principios, valores, normativa y objetivos corporativos.
- 4.4. Lealtad:** Respetar y defender los valores, principios y objetivos, garantizando la protección de los intereses de la empresa.
- 4.5. Servicio:** Trabajar para ofertar un servicio de excelencia, calidad y calidez, aspirando satisfacer las expectativas de nuestros clientes.
- 4.6. Respeto:** Es una cualidad intrínseca del ser humano o de una organización considerada positiva, que equivale a venerar, apreciar, reconocer, agradecer a una persona por las acciones o su comportamiento.

- 4.7. Responsabilidad social:** Entender la responsabilidad social como la oportunidad que tiene la empresa para cumplir con su compromiso con el desafío de alcanzar un desarrollo económico, social y ambiental sostenible.
- 4.8. Seguridad:** Dar la importancia que representa la seguridad en el trabajo; identificando, evaluando y gestionando las medidas oportunas para laborar en un entorno libre de riesgos, controlando los potenciales peligros para la salud, la integridad de los trabajadores y la seguridad en la empresa.
- 4.9. Honestidad:** designa la cualidad de honesto. Como tal, hace referencia a un conjunto de atributos personales, como la decencia, el pudor, la dignidad y sinceridad, ante todo.

5. CUMPLIMIENTO DE REGLAMENTOS

Los trabajadores del nivel directivo, administrativo y operativo están en estricta obligación de cumplir lo estipulado en el presente documento y, como compromiso de cumplimiento se respaldará con la “Carta Compromiso de Cumplimiento al Código de Ética y Conducta”.

6. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- 6.1. Código:** Es un conjunto de normas y reglas de una determinada materia.
- 6.2. Ética:** Acción o conducta humana considerada en su conformidad o disconformidad con la recta razón.
- 6.3. Conducta:** Es la forma de comportamiento de un trabajador o persona en una situación determinada o en general.
- 6.4. Principios:** Son las orientaciones básicas y fundamentales que determinan el obrar humano, en consideración al derecho de los demás.
- 6.5. Valores:** Son los principios, virtudes, cualidades, costumbres, conductas, acciones, consideradas deseables que tiene una persona, y que se consideran positivos en una sociedad
- 6.6. Conflicto de interés:** situaciones donde los intereses de negocios personales, financieros, familiares, políticos o personales podrían interferir con el juicio de valor del trabajador en el desempeño de sus obligaciones.
- 6.7. Soborno:** acto de dar, ofrecer, prometer, solicitar o recibir algo de valor como contra prestación por un beneficio indebido o una ventaja inapropiada que perjudica el desempeño de funciones asignadas por la empresa.
- 6.8. Corrupción:** acto de abusar, aprovechar, propasarse con las funciones encomendadas por la empresa, con el fin de obtener un beneficio o ganancia personal.
- 6.9. Conspiración:** pactar un acuerdo secreto entre dos o más personas para irse contra algo, alguien o la empresa.
- 6.10. Información confidencial:** cualquier información que no se divulgue públicamente y que sea de interés exclusivo de la empresa.
- 6.11. Objetividad:** evidenciar y expresar la realidad tal cual es demostrada.
- 6.12. Reserva:** Discreción respecto a las actividades encomendadas, así como a la información que tuviera acceso en el ejercicio de su actividad funcional, evitando revelar hechos, datos, procedimientos, documentación, información.
- 6.13. Imparcialidad:** liberarse de prejuicios, absteniéndose de juicios u opiniones subjetivas.
- 6.14. Transparencia:** notificar, rendir cuentas y poner a conocimiento de la Alta Gerencia información clara, legal, oportuna, y confiable.
- 6.15. Independencia:** actuar, hacer y elegir sin intervención alguna de terceros o que repercuta en el objetivo de una actividad.

7. CONFLICTO DE INTERESES

La empresa obliga que sus colaboradores cumplan su gestión, sin que medien conflictos de interés que afecten la eficiencia del trabajo, o que influyeran en la toma de decisiones de interés para la organización, para lo cual se comprometen al cumplimiento de las siguientes cláusulas:

- a. Evitar ejecutar acciones y/o conductas que contradigan el presente código y que pueden inferir un conflicto de interés o perjuicio para la empresa.
- b. Existe prohibición tácita en la realización de negocios particulares y/o individuales que de alguna forma tengan relación con el giro de negocio de la empresa.
- c. Comunicar por canales oficiales la existencia de hechos que puedan contrariar la práctica del código o la presunción de conflictos de interés.
- d. La empresa respeta el derecho al trabajo lícito de los colaboradores, cuando éstos realicen actividades laborales y remunerativas ajenas a la corporación, siempre que no perjudiquen los intereses de la empresa o fomenten conflictos en el desempeño del cargo o función.
- e. Está prohibido entregar facilidades comerciales o tratos especiales a los clientes, proveedores o terceros vinculados con quienes se mantenga una relación comercial.
- f. Evitar contratar a proveedores de bienes o servicios, que tengan relación directa de amistad o familiaridad que vulnere los principios de imparcialidad, legalidad u objetividad.
- g. Evitar acudir o participar de eventos sociales invitados por representantes de empresas que tiene relación comercial sin autorización, para evitar pretensiones carentes de ética y que pudiesen atentar contra los intereses de la corporación.
- h. Practicar un comportamiento profesional durante las actividades laborales, considerando la cordialidad, respeto, objetividad y formalidad con el personal.
- i. No acosar sexual, psicológica o laboralmente al personal de la empresa, abusando del cargo o jerarquía.
- j. Ofrecer un trato equitativo y equilibrado al personal de la empresa, tomando en cuenta el respeto a la dignidad y derechos humanos.
- k. Aprovechar la influencia de su cargo para obtener ventajas o beneficios personales y/o a terceros.
- l. No hacer uso de los fondos de la empresa para fines particulares, bajo ningún concepto.
- m. No utilizar las instalaciones, vehículos o equipos de la empresa para fines particulares y personales, sin la debida autorización.
- n. No dar declaraciones, comentarios o tomar acciones que atenten contra la credibilidad, transparencia y prestigio de la empresa.
- o. No actuar de manera irresponsable poniendo en riesgo la seguridad y salud de los compañeros de trabajo.
- p. Iniciar o mantener relaciones sentimentales con un compañero de trabajo, afectando el juicio profesional, toma de decisiones y comprometer al ambiente de trabajo.
- q. No promover conspiraciones internas entre compañeros que atenten en contra de la seguridad y desarrollo de la empresa.

8. SEGURIDAD, CONFIDENCIALIDAD Y USO DE LA INFORMACIÓN

La empresa tiene plena conciencia en la importancia de la seguridad e integridad de la información; su prioridad es interponer mecanismos de confidencialidad y buen uso de la misma; en este sentido los trabajadores a todo nivel deben acatar las siguientes cláusulas:

- a. Es información confidencial la relacionada a la empresa, sus clientes, proveedores. o terceros vinculados; es deber de los trabajadores guardar la confidencialidad de esta, comprometerse al buen uso y no divulgación.

- b. La información de los diferentes procesos empresariales debe ser generada bajo los principios de veracidad y exactitud; ésta debe ser respaldada, custodiada y usada bajo las directrices de seguridad dadas por la alta dirección.
- c. La información resultante de los procesos administrativos y operativos será clasificada de acuerdo con su nivel de criticidad.
- d. Ser sujetos responsables de la información privilegiada de la empresa, comprometidos a no usar dicha información para beneficio personal o de terceros, más aún, cuando el mal uso pueda perjudicar las actividades comerciales.
- e. Los trabajadores no divulgarán información que otorgue ventajas justificadas o injustificadas a otras personas o empresas, ni deberán utilizar dicha información en perjuicio de terceros.
- f. El uso del correo empresarial está prohibido para fines de interés personal y/o de negocios particulares.
- g. Las comunicaciones o información entregadas al exterior de la empresa es de exclusiva responsabilidad de la alta dirección; está prohibido emitir criterios, comentarios o entrevistas a medios de comunicación sin la debida autorización.
- h. Existe la responsabilidad tácita de todos los trabajadores, sobre la protección y privacidad de los datos personales y filiales de los directivos, colaboradores, socios comerciales, clientes, proveedores y terceros vinculados.
- i. La información creada, transmitida oficialmente y almacenada en los equipos y sistema informáticos de la empresa, son de propiedad de la compañía; queda expresamente prohibida su reproducción total o parcial para evitar la fuga de información.
- j. La empresa respeta la propiedad intelectual, la propiedad de marcas y patentes, y los derechos de autor; por tanto, exige que sus empleados sean responsables de su uso bajo las condiciones del propietario y de licenciamiento.
- k. La información resultante de la gestión se deberá mantener bajo los preceptos del principio de confidencialidad, aun cuando los trabajadores hayan sido desvinculados de la empresa, so pena de las acciones legales correspondientes en caso de divulgarla.

9. CULTURA ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO

SEGURILEJA CIA. LTDA. fomenta el desarrollo de las actividades comerciales, administrativas y operativas bajo preceptos de honestidad, integridad y profesionalismo.

Los trabajadores de la empresa no pueden aplicar conductas que promuevan la obtención de beneficios o favores de diversa índole, perjudicando así a la organización; es por esto por lo que promueve la prevención y erradicación de la corrupción y soborno, uno de los problemas más desafiantes del mundo; los colaboradores se comprometen a evitar y se oponen a las siguientes inconductas:

- a. Hacer pagos a funcionarios o empleados oficiales de ningún gobierno con el fin de influir en un acto o decisión para obtener beneficios por acción u omisión en la aplicación de normas de cualquier categoría. Esta prohibición se extiende a pagos a consultores, agentes o terceros cuando haya razón para suponer que alguna parte del pago será hecha a funcionarios o empleados de algún gobierno.
- b. Permitir cualquier intento por parte de organismos de control, entidades financieras u otros en ofrecer prestaciones, agradecimientos a cambio de favores o tratos especiales para el cumplimiento de sus funciones.
- c. Organizar actos de proselitismo político, religioso, deportivo o de cualquier índole que pueda afectar o influir en el desarrollo de las actividades de la empresa.
- d. Se prohíbe ofrecer o entregar, aceptar o recibir obsequios, entretenimientos u otros artículos que se puedan interpretar como conductas ajenas a las prácticas normales o de

- cortesía comúnmente aceptadas, de personas o empresas aliadas a cambio de obtener beneficios comerciales.
- e. Recibir pagos o prebendas de terceros que tengan como objetivo su interés individual.
 - f. Incumplir con la legislación aplicable en el país, incluyendo el reglamento interno, y procedimientos y/o programas, que hacen referencia a la prevención de los delitos de corrupción y soborno.
 - g. Facilitar información a terceros o generar denuncias infundadas, a cambio de regalos, invitaciones y hospitalidades, más aún cuando se pretenda perjudicar los valores corporativos.
 - h. Eliminar de su conducta humana la pretensión de ofrecimientos, insinuaciones o promesas referentes a actividades personales y/o de negocios similares con el giro de negocios de la empresa.
 - i. Está prohibido la donación de dinero o especies a personas naturales, jurídicas, instituciones públicas o privadas con fines lucrativos; de igual manera, realizar pagos, depósitos o transferencias bancarias a cuentas privadas o personales nacionales o internacionales. Peor aún, realizar aportes económicos a instituciones con objetivos contradictorios a los principios éticos y valores corporativos de la empresa. Finalmente, la empresa no financia o auspicia actividades catalogadas como políticas. SEGURILEJA CIA. LTDA. únicamente realizará donaciones en dinero o en especies, conforme a la legislación vigente, con fines educativos, culturales, deportivos y de desarrollo social.
 - j. Notificar al nivel jerárquico superior si algún trabajador mantiene algún vínculo personal directo o indirecto con el personal que labora en empresas aliadas, instituciones públicas, u otras en donde se presuma la existencia de actos de corrupción, sobornos, conflictos de interés o tráfico de influencias.

10. PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA EL LAVADO DE DINERO, LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO, NARCOTRÁFICO, CRIMEN ORGANIZADO Y OTRAS ACTIVIDADES ILEGALES E ILÍCITAS

SEGURILEJA CIA. LTDA. es una empresa que está en contra de cualquier actividad ilegal, ilegítima e ilícita que contraviene a la Constitución de la República, convenios internacionales y demás normativa nacional. La empresa fomenta acciones preventivas y correctivas para minimizar y controlar los riesgos que generan las conductas ilícitas citadas. Por lo tanto, los trabajadores a todo nivel deben observar y cumplir las siguientes prohibiciones:

- a. Promover, participar o financiar a título personal o a nombre de la empresa en actividades relacionadas con ilícitos enunciados y castigados en el Código Orgánico Integral Penal y demás normas legales vigentes.
- b. Recibir u ocultar fondos económicos, bienes muebles e inmuebles provenientes de actividades criminales como: terrorismo, tráfico ilícito de drogas, promoción de la prostitución infantil, trata de personas, tráfico de armas, secuestros, extorsiones contrabando, cohecho, corrupción, entre otros delitos, con la finalidad de ocultar su origen o para legitimar su procedencia.
- c. Solicitar, recaudar o entregar fondos para financiar la comisión de cualquier acto terrorista en cualquiera de sus formas, que van en contra del respeto a la dignidad y los derechos humanos.
- d. La empresa prioriza acciones preventivas, fomentando la evaluación de clientes y contrapartes, el levantamiento de perfiles sospechosos, control sobre pago de altas sumas de dinero en efectivo, y otros mecanismos que inviten a presumir sobre conductas y actos delictivos; los trabajadores están en la obligación de informar por los canales oficiales ante cualquier presunción.

11. RESPETO A LAS PERSONAS, NO DISCRIMINACIÓN, DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS

El respeto es un valor predominante en la empresa, por tanto, ineludible en el accionar de quienes forman parte de SEGURILEJA CIA. LTDA., por ello, exigimos que se cumplan los siguientes postulados:

- a. Promover el buen trato basado en el respeto, la dignidad y la confianza y exigimos que se lo cumpla, desterrando la discriminación laboral por cualquier motivo, sea de raza, género, nacionalidad o cualquier otra que vaya en contra de la dignidad y los derechos humanos.
- b. Fomentar un ambiente laboral inclusivo, con diversidad de participación, basada en los méritos y el talento de los trabajadores.
- c. Las relaciones de confianza son condiciones que los trabajadores deben practicar, buscando un permanente diálogo para conocer sus inquietudes y solucionar las controversias en el amparo del respeto mutuo (empleados y empleadores), en cumplimiento a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de la legislación ecuatoriana vigente y los contratos de trabajo.
- d. Cumplir con lo establecido en la legislación laboral en relación con el trato digno con los trabajadores, eliminando las anti-conductas como el trato degradante, acoso sexual y laboral. De existir este tipo de conductas deberán ser denunciadas y sancionadas.

12. SATISFACCIÓN DEL SERVICIO

El deber ser de la empresa está orientado a la satisfacción del cliente una vez que éste reciba un servicio de calidad y calidez; por lo tanto, se obliga a los trabajadores a cumplir los siguientes postulados:

- a. Comprometerse con los clientes en llevar a cabo una relación comercial correcta, ética, honesta, actuando permanentemente con buenas prácticas empresariales, basados en los principios y valores corporativos.
- b. Empezar iniciativas de eficiencia y mejora continua a los procesos y los servicios que brinda la empresa.
- c. Cumplir con las responsabilidades legales y contractuales con los socios comerciales, comprometiendo nuestro accionar en: ofrecer un servicio con trato justo y equitativo; entregar servicios en ámbitos competitivos en relación a costos, taifas, calidad, cantidad, plazos y rentabilidad; cumplir con las responsabilidades de confidencialidad de la información, productos y servicios requeridos por los clientes.

13. CONDICIONES DE INDEPENDENCIA, OBJETIVIDAD E IMPARCIALIDAD

La independencia, objetividad e imparcialidad son principios no negociables dentro de los procesos de la empresa, por ello, los directivos y empleados se abstendrán de:

- a. Mantener algún tipo de relación personal o comercial entre el personal de la empresa u otras personas que puedan influir, comprometer o amenazar la credibilidad e imagen corporativa.
- b. No tener una actitud mental imparcial, transparente y neutral para evitar situaciones de conflicto de intereses, dado que perjudicarían su capacidad de cumplir sus obligaciones objetivamente.

- c. Tratar sin objetividad los temas que conlleven sus actividades asignadas por la alta dirección.
- d. No mantener la objetividad e imparcialidad en las labores efectuadas, y de manera particular en sus informes, que deberán ser exactos y objetivos.
- e. Irrespetar la independencia de juicio y objetividad de los procesos de auditoría, efectuados a la empresa por auditores externos o internos, evitando ejercer influencias inapropiadas en el ámbito de la gestión.

14. RESPONSABILIDAD SOCIAL

El compromiso de la compañía se enfoca en que sus esfuerzos coadyuven el desarrollo social, económico y ambiental de la comunidad y su entorno, por lo que, se motiva a los trabajadores a cumplir las siguientes acciones:

- a. Gestionar activamente los impactos que generen las operaciones en los ámbitos ambiental y social.
- b. Aportar con iniciativas que beneficien el desarrollo de las localidades y sus entornos sociales.
- c. Propiciar ambientes de participación comunitaria local en aspectos educativos, culturales, deportivos, recreacionales que fomenten la unión entre comunidad y la empresa.
- d. Velar por el cumplimiento de la normativa ambiental y los estándares, enfocando la gestión laboral en la protección al medio ambiente.

15. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Las actividades laborales que ejecutan los trabajadores en la empresa deben promover la seguridad como factor esencial, para lo cual se observaran las siguientes condiciones:

- a. Propiciar en el entorno empresarial una cultura efectiva de seguridad.
- b. Promover liderazgos con iniciativas que beneficien la seguridad empresarial.
- c. Prevenir accidentes, heridas o lesiones de origen laboral con la gestión adecuada de los riesgos propios de las operaciones, a través de la identificación y evaluación de los peligros, con el propósito de implementar medidas para evitar incidentes o eventos en contra de los trabajadores o recursos de la empresa.
- d. Fomentar el autocuidado por medio del uso permanente de los elementos de protección personal.
- e. En caso de incidentes, accidentes, eventos críticos actuar como lo establece los planes de emergencia, continuidad del negocio.
- f. Promover el desarrollo de los trabajadores con estilos de vida sana, responsable, libre del consumo de drogas y abuso del alcohol. Para alcanzar este cometido, los trabajadores deben estar dispuestos a la práctica de pruebas toxicológicas en forma voluntaria; así mismo, a someterse a procesos de desintoxicación, rehabilitación y reinserción laboral de ser el caso.
- g. Existe conciencia empresarial que el narcotráfico, crimen organizado y delincuencia buscan afectar las estructuras empresariales para ejecutar acciones ilegales e ilícitas de contaminación de los procesos con el reclutamiento de colaboradores internos; por lo que, se fomenta la ejecución de procesos de seguridad de las personas a través de pruebas de honestidad y confiabilidad.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

SEGURILEJA-
GD-DOC-004-V1

Página 10 de 10

16. REGIMEN SANCIONATORIO, DISCIPLINARIO Y DENUNCIAS

El incumplimiento comprobado en cualquiera de los literales establecidos en el Código de Ética y Conducta serán considerados como faltas graves, por lo tanto:

- a. El trabajador será sancionado de acuerdo con la normativa ecuatoriana vigente, al reglamento interno y a las cláusulas contractuales establecidas dentro del contrato respectivo.
- b. El Representante Legal de la Empresa será el responsable de establecer las demás acciones administrativas sancionatorias y disciplinarias, incluido el derecho a dar curso al inicio de procesos judiciales.
- c. En caso de existir alguna acción u omisión por parte de directivos, trabajadores, clientes o terceros vinculados a la empresa, se motiva la denuncia a través del uso del canal de denuncias anónimas siendo un apartado en la página web de la empresa, el cual garantiza la seguridad y confidencialidad del denunciante el mismo que será difundido a todos los niveles para su conocimiento y uso.