

Código de Conducta y Ética Empresariales

Desde haber elegido por vocación y desde lo más profundo del ser este hermoso camino que tiende al desarrollo profesional de las personas, y por ende de las organizaciones, nuestro propósito sigue tan genuino como inicialmente creamos nuestra Cia, y fuimos creciendo tomando las nuevas necesidades de las personas, las organizaciones y el medioambiente. En este mundo de constantes cambios, las empresas tienen el rol de asegurar que se mejore la vida de las personas y también ser parte de la construcción de herramientas de desarrollo.

Desde ONIX HR nos comprometimos a generar empleabilidad e integración de todos los sectores que conforman una red social, desde aquellos con Alto grado de empleabilidad como también sectores más vulnerables. Desde una perspectiva a través del modelo de generación de valor compartido, nuestra misión es acompañar la formación, creación y desarrollo de habilidades relacionadas con el trabajo, el autoconocimiento para la transformación y desarrollo profesional.

Por esto nos unimos con gobiernos, ONG's y por supuesto nuestros clientes, para construir puentes que unan intereses y propósitos que beneficien a todas sus partes, mejorando la diversidad en lugares de trabajo Incluyentes e Inclusivos.

Somos los más confiable en nuestra industria y la que mayor flexibilidad posee para ajustar sus procesos a los de los clientes, por eso, desarrollamos una marca, que constantemente se renueva porque el ADN nuestro, está relacionado con la innovación, creatividad y necesidades de ajustes según nuestros clientes, la cultura donde operamos y los gobiernos donde nos desarrollamos manteniendo siempre que cada integrante de ONIX tiene un rol para mantener nuestra brújula moral bien orientada. Todos debemos estar orgullosos de nuestra posición ante nuestra industria.

Todos tenemos la tarea de promover el desarrollo socioeconómico, aportando valor en cada acción que hagamos en nombre de ONIX HR. Esto significa tomar las decisiones correctas. Es por esto que es de crucial importancia que cada uno de nosotros se asegure de ser un embajador de la Compañía apegándonos al Código de Ética y Conducta

Empresariales de ONIX HR. El Código aplica a cada uno de los empleados y proveedores de ONIX HUMAN RESOURCES CONSULTING, sin importar título o puesto, para asegurar que tengamos el estándar más alto de Prácticas Éticas de Negocios.

Por favor, tómese el tiempo de estudiar, conocer, comprender y seguir el Código para conducirse de manera congruente con los valores de ONIX. Si sabe o sospecha que alguna de las políticas que están en el Código se ha violado, deberá reportarlo inmediatamente. Hemos puesto a su disposición diversas maneras de reportar acciones que considere que vayan en contra del Código, que se encuentran en la página 3.

Comenzamos con la ilusión de crecer cada día más no solo en nuestro país sino en la Región y lo estamos logrando. Sigamos haciendo más para llevar a cabo nuestro propósito de crear oportunidades significativas, para acelerar el éxito de carrera de Las personas, mejorar la competitividad y crecimiento de las organizaciones y construir comunidades más sustentables.

Carolina Garcés

PROPÓSITO DE ONIX HUMAN RESOURCES CONSULTING

El propósito de nuestro Código de Conducta y Ética Empresariales (“Código”) es brindar orientación a todos nuestros colegas y socios sobre cómo llevar a cabo nuestros negocios conforme a los estándares éticos más elevados. Al observar el Código, defendemos nuestros valores y atributos.

Nuestra reputación dentro del mercado, está relacionada con el cumplimiento de las normas legales, éticas y por sobre todo humanas. Nuestro atributo ha crecido y prosperado con una cultura de honestidad, integridad y responsabilidad, logrando una alineación entre el sentir, pensar y actuar.

En su carácter de guía, al ayudar a mantener esta cultura, el Código contribuye a nuestro éxito futuro.

El Código, además, ayuda a la promoción y a la protección efectiva de nuestra marca y de las diversas partes interesadas. Nos ayuda a prestar atención a ciertas áreas de riesgo ético; suministra orientación para el reconocimiento y el tratamiento de cuestiones éticas y ofrece mecanismos para denunciar, sin temor a represalias, la conducta poco ética.

El Código se aplica a todos nosotros

Nuestro código aplica a toda nuestra cadena de valor, empezando por nosotros: empleados, directivos, socios, accionistas, proveedores y clientes.

Al proveer servicios relacionados con presentación de personas, cuidamos que nuestros clientes, apliquen políticas éticas sobre las personas y que respeten y valoren la integridad de las mismas.



TODOS LOS QUE INTEGRAMOS O PARTICIPAMOS DE ONIX HR NOS COMPROMETEMOS A:

- A seguir todas las normas de conducta y éticas que promueve ONIX HR y sus marcas afines.
- Leer el código de Conducta y Ética. Y en el caso de tener dudas al respecto, deben pedir colaboración al departamento de RRHH donde, actualmente recae la responsabilidad de dar cumplimiento a las normas éticas y de conducta de la empresa.
- En el caso de duda, o denuncia de violación de código de ética, cooperar para la investigación llevada por personal de la Compañía.
- Informar r presuntas violaciones de conducta a mail **compliance@onix-hr.com**. No se tolerarán las represalias por informar de buena fe. “Buena fe” significa proporcionar toda la información disponible y tener la creencia de que es verdad.
- A seguir todas las normas de conducta y éticas que promueve ONIX HR y sus marcas afines.
- Leer el código de Conducta y Ética. Y en el caso de tener dudas al respecto, deben pedir colaboración al departamento de RRHH donde, actualmente recae la responsabilidad de dar cumplimiento a las normas éticas y de conducta de la empresa.

GUIA DE ORIENTACIÓN EN EL PROCEDER:

El Código de Onix HR, NO tiene la intención de tratar todas las leyes, normas, políticas o circunstancias relacionadas con la conducta ética. Todos debemos aplicar el sentido común y el buen juicio para determinar cuál es la conducta adecuada. No es realista esperar que todos sepan todo; por lo tanto, si usted se encuentra en una situación en la que no está seguro sobre las implicaciones éticas de algún acto en particular, use estas preguntas sencillas a modo de brújula moral:

- ¿Son legales mis actos?
- ¿Es adecuado hacer esto?
- ¿Es consistente con el Código?
- ¿Es ético?
- ¿Me estoy comportando de manera justa y honesta?
- ¿Se reflejará de manera positiva en mí y en la empresa?
- ¿Me gustaría leer sobre esto en los periódicos o en Internet?

Si la respuesta a alguna de estas preguntas es “NO” entonces no lo haga. Si aún necesita orientación, hable con su supervisor, gerente, Director de Cumplimiento de Ética.

NUESTRO COMPROMISO CON LOS DEMÁS

Las personas: Uno de nuestros valores

Sentimos un profundo respeto por las personas y el rol que cumple el trabajo en sus vidas. Defendemos la idea fundamental de que cada persona debe tener la oportunidad de trabajar. Queremos ir más allá del cumplimiento de las leyes de empleo aplicables en distintas partes del mundo. Tenemos la visión compartida de garantizar la equidad en la contratación y en los ascensos de todos los empleados, sin discriminación.

Respetar a las personas también significa que compartimos la responsabilidad de mantener un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, libre de conducta violenta o poco profesional.

Respeto mutuo

Debemos respetar a cada uno como persona y tratarlo con dignidad. Trabajamos bajo el modelo del MIXED ABILITY WORK, concepto creado por nosotros que se desprende del IMASS, creado con fines deportivos y cuyo lema es crear contextos donde con todos contemos con el apoyo necesario para cumplir las tareas laborales que requiera los distintos puestos.

Al tratar a los demás con respeto, dignidad, cortesía y equidad, seguimos siendo exitosos gracias al trabajo en equipo y a la colaboración.

Privacidad y confidencialidad de datos

Protegemos la información sobre nuestros empleados, asociados, clientes, proveedores, candidatos, socios comerciales y otros individuos.

Nuestra Política de Privacidad describe los tipos de información personal que recopilamos, cómo usarla, con quién la podemos compartir y los derechos y elecciones disponibles para los individuos acerca de nuestro uso de su información.

Diversidad e inclusión

Dentro de un marco colaborativo y de aporte multidisciplinario, nos interesamos en generar políticas de impacto, que coopere con la posibilidad de fortalecimiento y capacitación de poblaciones con menor posibilidad de inclusión laboral. E entendiendo que su crecimiento forma parte de un proceso de fortalecimiento personal y de habilidades técnicas, nuestro propósito se conecta con la posibilidad de generar políticas de inclusión generando una ruta de empleo que va desde la capacitación y formación de habilidades hasta la capacitación de las empresas brindando herramientas para un proceso exitoso, promoviendo la diversidad de equipos de trabajo.

Nuestros valores corporativos reflejan nuestra creencia de que todas las personas merecen igualdad de oportunidades para obtener un empleo significativo.

Salud y seguridad

Todas las personas deben respetar completamente las normas, las políticas y los procedimientos de salud y seguridad y estar listas para ejecutar planes de preparación ante emergencias.

Debemos informar de inmediato sobre prácticas o condiciones laborales inseguras para que puedan tomarse medidas a tiempo. Todos los accidentes relacionados con el lugar de trabajo, no importa lo pequeños que sean, deben comunicarse sin demora.

Acoso y violencia en el lugar de trabajo

Todas las personas tienen derecho a trabajar en un ambiente laboral sin acoso de ningún tipo, ni conductas verbales, no verbales, físicas, que generen un ambiente laboral intimidatorio, ofensivo, abusivo u hostil, lo que incluye el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo. Nuestros empleados, proveedores, y partners están obligados a cumplir con todas las leyes anti-acoso en los lugares donde trabajan.

La violencia en el lugar de trabajo, incluye el robo y otros delitos comerciales o domésticos, casos de hostigamiento, violencia dirigida al empleador, a ex empleados o empleados actuales y/o a familiares, clientes, proveedores y terceros. Sujeto a las normas y leyes vigentes, prohibimos la posesión y/o el uso de armas de fuego y de otro tipo, explosivos y/u otros materiales peligrosos en establecimientos de la Compañía o mientras se realizan actividades de la Compañía.

El acoso sexual ocurre cuando una conducta fuera de lugar basada en el género afecta el empleo de una persona. Dichas conductas incluyen avances sexuales indeseados, pedido de favores sexuales y otras conductas físicas o verbales de naturaleza sexual que generen un Ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.

NUESTRO COMPROMISO CON LA COMPAÑÍA Y LOS ACCIONISTAS



Conflictos de intereses

Cada uno de nosotros es responsable de resolver conflictos de intereses reales o aparentes para proteger a la Compañía y a los accionistas. Dichos conflictos pueden surgir en el transcurso de actividades durante las cuales intereses personales comprometan o parezcan comprometer nuestra capacidad para tomar decisiones objetivas y para actuar en beneficio de la Compañía y de sus accionistas. Declarar este tipo de situaciones es fundamental para la resolución. Una de ellas podría ser que un empleado trabaje para Clientes de Onix Human mientras es empleado nuestro, o bien que preste servicios parecidos a los de ONIX en clientes. Esto debe pasar por un proceso de revisión y comunicación para evitar posibles conflictos de intereses.

Proceso de declaración y resolución

Debe informar de inmediato a un supervisor sobre cualquier transacción, relación o situación que pueda ocasionar un conflicto de intereses real o potencial. Esto incluye también transacciones, relaciones o situaciones que involucren a otra persona que puedan ocasionar un conflicto de intereses real o potencial.

El supervisor es responsable de tomar una decisión luego de consultar con el nivel de gerencia más alto correspondiente, de ser necesario. Ejemplo de esto, puede ser que un empleado de Onix comience una relación con un director de un cliente, pudiendo tergiversar la relación personal con la comercial.

Oportunidades corporativas

Se espera que desempeñemos nuestras obligaciones de manera tal que fomenten los intereses de negocios legítimos de nuestra Compañía. Se nos prohíbe aprovechar para beneficio personal oportunidades que surjan del uso de información o propiedad de la Compañía o de nuestro puesto en Onix Human Resources Consulting, amenos que



Ante cualquier situación se debe solicitar una revisión de la situación y así poder evaluar y analizar cuáles son las formas más éticas para proce

Protección de la información y los activos

Tenemos la responsabilidad de proteger los activos de ONIX HR como si fuesen propios. Los activos de ONIX HR son algo más que dinero, propiedades y equipos. Incluyen datos financieros, ideas, planes comerciales, tecnologías, listas de clientes, información personal sobre los empleados e información de propiedad exclusiva. El robo, la apropiación indebida o el uso sin autorización de estos activos es un asunto serio y será tratado de ese modo.

Uso de los activos de la compañía

Debemos actuar de un modo que preserve la propiedad física, los suministros y los equipos de la Compañía. El uso personal de estos activos solamente está permitido con aprobación previa. Nunca deben utilizarse para beneficio personal y/o con fines comerciales ajenos a la Compañía.

Información empresarial confidencial

La información empresarial confidencial acerca de nuestras operaciones y estrategias de negocios es un activo valioso de la Compañía. La "información empresarial confidencial" incluye datos de costos y fijación de precios, listas de clientes, adquisiciones potenciales, procedimientos y procesos comerciales, datos financieros, conocimientos y secretos comerciales, información relacionada con el personal, planes y estrategias de ventas y marketing, listas de proveedores y otros desarrollos e información que no hayan sido divulgados públicamente. La información de la Compañía debe utilizarse únicamente para beneficio de la Compañía y nunca para beneficio personal.

Exactitud, retención y destrucción de registros y documentos de negocios

Se nos reconoce por nuestra honestidad y confiabilidad en todas las áreas del negocio. Toda la información sobre los negocios, incluidos los informes financieros y comerciales, se debe informar oportunamente y con precisión. La información financiera debe reflejar las transacciones reales y cumplir con los principios contables normalmente aceptados. Está prohibido establecer activos o fondos no divulgados o no registrados.

Los documentos y registros de negocios incluyen documentos en papel como cartas e informes impresos. También incluyen documentos electrónicos, como mensajes de correo electrónico y cualquier otro medio que contenga información sobre la Compañía y/o sobre sus actividades de negocios.

Propiedad intelectual: nuestra y de terceros

La innovación Y Creatividad son dos de los valores centrales de ONIX HUMAN RESOURCES CONSULTING. La propiedad intelectual de Onix HR es un valioso activo de negocios. Tenemos la obligación de respetar y proteger toda propiedad intelectual, ya sea propia o perteneciente a otra persona u organización.

Onix HR es propietaria de todas las invenciones, ideas, descubrimientos y secretos comerciales creados por los empleados de Onix HR durante su trabajo o producidos mediante el uso de recursos de la CIA.

Estas obligaciones también aplican específicamente a todas las aplicaciones de software. Utilizaremos software legalmente y de acuerdo con las licencias mediante las cuales se nos concede su uso.

Nuestra marca y reputación dependen de cada uno de nosotros y de nuestra conducta. Esto incluye la conducta cuando se utilizan medios electrónicos y sistemas de comunicación, como mensajes de voz, correos electrónicos y softwares comerciales.

Las comunicaciones a través de estos sistemas no son de carácter privado. Estas comunicaciones son registros de negocios. Por lo tanto, ONIX HR puede, de conformidad con las normas legales aplicables, limitar, leer, acceder, interceptar y divulgar el contenido de estas comunicaciones.

Como usuarios de estos sistemas, tenemos la responsabilidad de garantizar que las comunicaciones vía estos sistemas no dañen ni perjudiquen a terceros ni pongan en riesgo a la Compañía. En ninguna circunstancia se deben utilizar los sistemas de ONIX HR con el fin de publicar, guardar, transmitir, descargar o distribuir a sabiendas o de manera imprudente o maliciosa cualquier tipo de contenido intimidatorio, abusivo, injurioso, difamatorio u obsceno.

Las redes sociales en Internet representan gran parte de nuestro trabajo, por lo que esperamos que la comunicación en nombre de la empresa sea apropiada y represente nuestros valores.

Indagaciones de los inversionistas y los medios de comunicación

Al brindar información acerca de nuestra organización al público general, nuestros accionistas y los medios de comunicación, debemos hacerlo de manera tal que garanticemos que la información sea exacta, adecuada y oportuna. Es importante evitar la divulgación inadvertida de información confidencial. Todas las indagaciones o pedidos de información por parte del público, los accionistas o un analista o representante de los medios de comunicación se deben remitir de inmediato a la persona correspondiente designada por el área de Relaciones Públicas de su país. Si la indagación está relacionada con un asunto global, debe ser dirigida o remitida al Departamento de Relaciones Públicas de las oficinas centrales mundiales.

Información interna y transacciones de valores

La ley federal de los EE.UU. sobre valores prohíbe comprar o vender acciones de la Compañía en un momento en que se tiene información importante sobre la Compañía que no se conoce públicamente. Hacer transacciones con valores en esta situación se conoce como “abuso de información privilegiada”. Esta ley también prohíbe pasar esta información a terceros que puedan luego comercializar acciones de la Compañía.

Este tipo de información puede incluir iniciativas nuevas de marketing, resultados o proyecciones de ventas y ganancias, contratos importantes con clientes o proveedores y/o fusiones o adquisiciones potenciales u otro tipo de desarrollos importantes. Cualquier persona que tenga acceso a este tipo de información debe mantenerla en carácter confidencial. Está prohibido analizar información confidencial con personas ajenas a la Compañía, incluidos los contactos de negocios no pertenecientes a ONIX HR amigos y/o familiares.

NUESTRO COMPROMISO CON NUESTROS CLIENTES Y SOCIOS COMERCIALES

Soborno y corrupción

Asumimos la responsabilidad de evitar cualquier practica de soborno, la cual existe cuando de forma directa o indirecta se ofrecen cosas de valor a individuos, socios, clientes o futuros clientes con la finalidad de influir en una decisión que a ellos compete. Nuestra política tampoco autoriza "pagos de facilitación ", que se da cuando se entrega una pequeña suma de dinero para llevar a cabo con mayor rapidez un trabajo rutinario no discrecional.

Regalos, entretenimientos y patrocinios

El otorgamiento de regalos, invitaciones de alojamiento, entretenimiento o beneficios de viaje pueden constituir parte legitima de la realización de negocios, en la medida en que se siga las reglas generales de la política de Regalos, Entretenimientos y Patrocinios las que garantizan practicas justas y honestas. Las actividades de dicha naturaleza no pueden tener como fin influenciar decisiones. Es menester utilizar nuestro buen juicio a la hora de dar y recibir atenciones empresariales.

Requerimos los mismos comportamientos de nuestros socios comerciales

Confiamos en realizar negocios con socios comerciales que demuestren altos estándares de conducta ética dentro del negocio, por lo que podemos ser responsables legales por la conducta de socios si esta ocurre en el transcurso de su trabajo para la ONIX HR.

Selección

La selección de socios comerciales estará orientada por criterios objetivos, tales como calidad, costo/precio, tiempo, compromiso social, excelencia técnica, evitando cualquier selección influenciada por la aceptación de beneficios inapropiados o relaciones personales. Solicitamos que nuestro proveedores nos garanticen su compromiso con la responsabilidad social

Prácticas justas

Respetamos a toda la gente y tenemos una reputación de confianza por medio de nuestras relaciones. Por lo tanto, no revelaremos a terceros ningún tipo de información contractual o de términos sobre nuestras relaciones de negocio con subcontratistas y proveedores, a menos que obtengamos el permiso para realizarlo.

Prácticas de ventas, marketing y comunicaciones

Nos esforzaremos para presentar únicamente información precisa y verdadera acerca de nuestros productos y servicios en presentaciones, discusiones con clientes, nuestra publicidad, promociones y anuncios públicos. Cuando se nos solicite realizar comparación contra nuestra competencia, presentaremos la información de forma justa.

Leyes Antimonopolio/Competencia

No está permitido para nadie en nuestra Compañía, dirigir, participar, aprobar o tolerar ninguna violación de la Ley de Antimonopolio y Competencia. Los gerentes son responsables por la conducta de sus equipos.

Debido a las leyes que no son idénticas en cada país, es importante que entendamos que las Leyes Antimonopolio/Competencia son relevantes para nuestro mercado. En general, no deberás discutir lo siguiente con los competidores: (1) Precios, descuentos y términos o condiciones de venta; (2) Beneficios, márgenes de beneficios o datos de costos; (3) Cuotas de mercado, territorios de venta o mercados; (4) Asignación de clientes o territorios; (5) Selección, rechazo o terminación de clientes o proveedores; (6) Restricción del territorio o mercados en los que una compañía pueda revender productos; y (7) Restricción de los clientes a quien la Compañía pueda vender.

NUESTRO COMPROMISO CON LAS COMUNIDADES

Obtener información competitiva

Competimos abierta y justamente. Tenemos la responsabilidad y el derecho a obtener información acerca de otras organizaciones, incluidos nuestros competidores, mientras sea de forma ética y legal. Tal información puede incluir reportes (análisis), material de marketing sin autorización, anuncios, publicaciones y artículos de revista, así como otra información hablada o publicada.

Conservación del medio ambiente

Como una organización basada en el trabajo en oficina, nuestro impacto al medio ambiente es relativamente pequeño. Operamos nuestras instalaciones con los permisos, aprobaciones y controles necesarios, y nos esforzamos por minimizar nuestro impacto mediante la reducción de residuos y consumo de energía, como la modalidad de Home Office mixta que permite disminuir la movilización de personas a lugares más alejados, Disminuyendo el transporte que contamina con dióxido de carbono, monóxido de carbono y otros gases que potencian el efecto invernadero, la lluvia ácida, la contaminación del aire, suelo y agua.

Contribuciones y actividades políticas

No se permite el uso de fondos, propiedades u otros recursos de la Compañía para hacer alguna contribución u ofrecer algo de valor a ningún candidato, grupos o actividades de tipo político. Nuestra Compañía no reembolsará a ninguna persona por una contribución personal adoptada con fines políticos.



NUESTRO PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO DE ÉTICA

Administración

Se administrará este Código y lo interpretarán la Directora de Cumplimiento de Ética Global de nuestra compañía, Maria Fernanda Grosso, ante la cual deberá consultarse si existiese alguna duda al respecto.

La Directora de Cumplimiento de Ética Global está autorizada a formular y aplicar reglas, procedimientos y programas educativos diseñados para promover la eficacia de este Código. También está autorizada a responder a preguntas relacionadas con este Código y con su aplicación a situaciones específicas.

Procedimientos legales e investigaciones internas

Cualquier persona que reciba una demanda, queja, aviso o se dé cuenta que nuestra Compañía es objeto de alguna investigación legal o procedimiento administrativo, debe notificar inmediatamente a la Oficina Central de nuestra compañía, que coordinará y dirigirá la respuesta de la Compañía.

Usted tiene el deber de cooperar por completo con cualquier investigación interna llevada a cabo por nuestra Compañía. De acuerdo con los consejos de la oficina del asesor general de nuestra Compañía o de abogados externos, todos deben cooperar por completo cuando así se le solicite en relación con cualquier investigación aplicable a la ley.

No debemos:

- Destruir, alterar u ocultar cualquier documento u otra prueba potencialmente relevante.
- Hacer declaraciones confusas en relación con cualquier investigación por parte de nuestra Compañía o del gobierno.
- Obstruir, influir de manera fraudulenta o impedir cualquier investigación.
- Intentar que cualquier otra persona destruya pruebas, dé información falsa o confusa u obstruya cualquier investigación.

Capacitación y certificación

Compartimos la responsabilidad de hacer lo correcto para todos los interesados y de proteger la reputación de nuestra Compañía. Uno de los pasos más importantes es que todos los empleados y socios deben completar la lectura y adhesión a nuestro código de Ética.

Medidas disciplinarias

La falta de cumplimiento del Código, el proceso de certificación necesario o el hecho de no cooperar con una investigación interna de una violación real o aparente de este Código pueden ser motivo de medidas disciplinarias, hasta, e incluso, el cese del contrato

Acuerdo de Partes

Firma de Acuerdo de Adhesión a las Normas de Conducta y Ética

Fecha

Aclaración

Cargo
