

# CIED

CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y ÉTICA DEVLIN



# CIED

CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y ÉTICA DEVLYN



# ÍNDICE

## índice

## I. FILOSOFÍA 7

## II. PRINCIPIOS DEL CIED 10

### 1. Deber de los colaboradores. 14

1.1 Aplicación. 14

1.2 Línea de Prevención y Asesoramiento. 14

1.3 Consecuencias. 16

1.4 Colaboración. 16

### 2. El respeto como principio fundamental. 17

2.1 Ambiente de trabajo. 17

2.2 Trato Digno. 18

2.3 Discriminación, equidad e inclusión. 18

2.4 Responsabilidad social. 19

2.5 Hostigamiento y acoso laboral. 19

2.6 Hostigamiento y acoso sexual. 20

2.7 Mobbing. 22

### 3. Conflictos de interés. 23

3.1 Intereses Individuales. 23

3.2 Relaciones Personales. 24

### 4. Relación con nuestros proveedores. 25

4.1 Imparcialidad. 25

4.2 Obsequios y gratificaciones. 26

4.3 Donaciones y patrocinios. 27

4.4 Controles con proveedores y socios comerciales. 28

### 5. Protección de bienes de información. 29

5.1 Fraude y protección de los activos de la empresa. 29

5.2 Controles Financieros. 30

5.3 Secretos Comerciales. 31

5.4 Defensa de la Competencia. 31

5.5 Declaraciones ante los medios de comunicación. 32

5.6 Relaciones Gubernamentales. 32

### 6. Cumplimiento de la ley. 34

6.1 Consumo de alcohol y drogas. 34

6.2 Horarios de trabajo. 34

6.3 Ventas. 35

6.4 Inmigración. 35

6.5 Política de Vestimenta. 35

6.6 Salud y Seguridad. 36

6.7 Medio ambiente. 36

## III. CARTA DE CONOCIMIENTO Y COMPROMISO DEL CIED 37

# I.

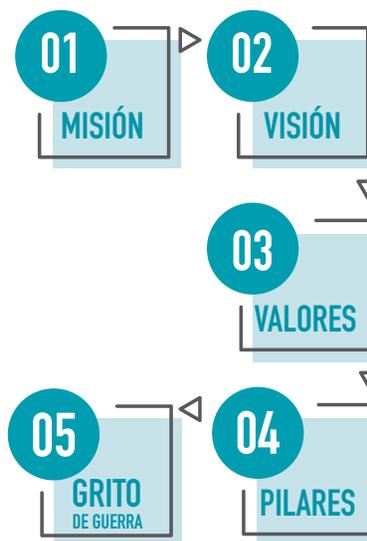
## FILOSOFÍA

### filosofía

Como parte de las mejores prácticas empresariales y ante el compromiso de contribuir en el avance de una cultura de legalidad y honestidad, se expiden una serie de principios rectores en el presente Código de Integridad y Ética Devlyn (CIED), cuyo objetivo primordial es dejar establecidas las acciones para mejorar los estándares de integridad, ética, transparencia y honestidad.

Grupo Devlyn supervisará que el personal y las instituciones contratadas estén alineadas a estos principios y que su reputación y conducta vayan acorde a la filosofía.

Para llevar a cabo los preceptos del CIED, es importante que conozcas nuestra filosofía:



## 1. Misión

Conoceremos a nuestros clientes profundamente para convertirlos en clientes de por vida.

## 2. Visión

Claridad a tu vida.

## 3. Valores

**Respeto:** Aprecio, reconocimiento y trato digno a cada uno de los asociados.

**Pasión:** Ofrecer el mejor esfuerzo. La pasión no se mide por cuanto sacrificamos por nuestro trabajo si no **por la satisfacción que obtenemos haciéndolo.**

**Enfoque al Cliente:** Todas las decisiones y acciones deberán estar orientadas a la máxima satisfacción del cliente por cada peso que pague, para ello debemos vivir la experiencia como clientes para mejorar el servicio.

**Liderazgo.** Hacer que las personas trabajen con gusto, dando lo mejor de sí en el lugar de la compañía donde más valor puedan aportar.

**Trabajo en equipo:** Exigencia de conocer la responsabilidad de cada uno de los miembros del equipo. Involucrar a la gente adecuada en el momento y tiempo adecuado. Para lograr un trabajo en equipo es indispensable que los objetivos de los integrantes estén en la misma dirección.

**Pro Actividad:** Tener iniciativa para encontrar soluciones a problemas y asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan para resolverlas.

**Honestidad:** Congruencia entre lo que uno piensa, dice y hace de acuerdo a las normas éticas y reglas de compañía.

**Generosidad:** Compartir conocimientos con nuevos compañeros para dar al cliente la mejor solución posible y así satisfacer sus deseos y necesidades.

**Responsabilidad Social:** Contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte del grupo, con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido.

## 4. Pilares

- Innovar y trascender cambiando con los tiempos.
- Amor al trabajo y apego a nuestros principios morales.
- Ser grandiosos y no solo grandotes.
- Ayuda a los más necesitados.

## 5. Grito de guerra

¡Vivimos para ver una sonrisa en tu mirada.  
Claridad a tu vida, clientes de por vida!



“

La pasión no se mide por cuánto sacrificamos por nuestro trabajo si no por la satisfacción que obtenemos haciéndolo.

”

## Definiciones

### Misión



Es una declaración del propósito o razón de ser de una empresa y responde a la pregunta:

“¿Cuál es nuestra razón de ser?”

### Visión



Indica hacia dónde se dirige una empresa o qué es aquello en lo que pretende convertirse en el largo plazo.

### Valores



Son cualidades, principios o creencias que una empresa posee y que guían u orientan las decisiones, acciones y conductas de sus miembros.

## II.

PRINCIPIOS DEL CIED  
principios del CIED

Todos los colaboradores de Grupo Devlyn nos conducimos de manera profesional con base en el RIT (Reglamento Interno de Trabajo) por el presente Código de Integridad y Ética Devlyn (CIED) y de igual forma, todos los que tienen relación directa con el Grupo, ya sean accionistas, contratistas, proveedores, consultores, socios comerciales o empresas ligadas con nuestros quehaceres; deben tener pleno conocimiento del mismo para que se desenvuelvan de acuerdo a sus disposiciones.

Siendo los colaboradores que tienen contacto directo con ellos, los responsables de informarles las normas.



Grupo Devlyn implementa y vigila el cumplimiento del CIED, tenemos un programa permanente de comunicación y entrenamiento para todo el personal con el objetivo de

que conozcan y adopten sus principios. También se revisa periódicamente, se actualiza y se da a conocer entre todos los asociados desde su contratación, además de firmar una Carta de

Conocimiento y compromiso, son certificados periódicamente a través de evaluaciones virtuales y presenciales. Por lo que en aquellas situaciones en que las prácticas empresariales correctas no estén claras o alguna norma haya sido infringida, contamos con una línea de comunicación directa, confidencial y eficaz, por la cual los colaboradores pueden dirigirse en primer lugar a su jefe directo; en segunda instancia, a la dirección de Capital Humano, y sólo en caso de que los 2 primeros no hayan resuelto sus inquietudes, al correo devlynescucha@devlyn.com.mx

Recursos Humanos llevará controles que le permitan establecer sanciones u otras consecuencias derivadas de su incumplimiento para tener así, una sana relación laboral. Cuando el conflicto supere la toma de decisiones de los 2 primeros, el órgano de control permanente que vigilará el cumplimiento de los preceptos del CIED será el Consejo de Administración a través del Comité de Auditoría, la máxima autoridad sobre el CIED y quien tome la resolución definitiva.

Si todos cumplimos con las disposiciones de nuestro CIED, tendremos la satisfacción de actuar lealmente con la empresa y con nuestros compañeros; siempre de manera transparente y honesta, en un ambiente de confianza, respeto y cordialidad.

En Grupo Devlyn promovemos el respeto a las personas, sean colaboradores, proveedores o socios de la misma, y sus derechos fundamentales; por ello, el CIED está basado en 6 Principios básicos, y cada uno de ellos establece normas del buen actuar en el trabajo:

1. Deber de los colaboradores
2. El respeto como principio fundamental
3. Conflictos de Interés
4. Relación con los proveedores
5. Información confidencial
6. Cumplimiento de la ley.

(Ver Figura 1 Infografía: Principios del CIED)

## PRINCIPIOS DEL CIED

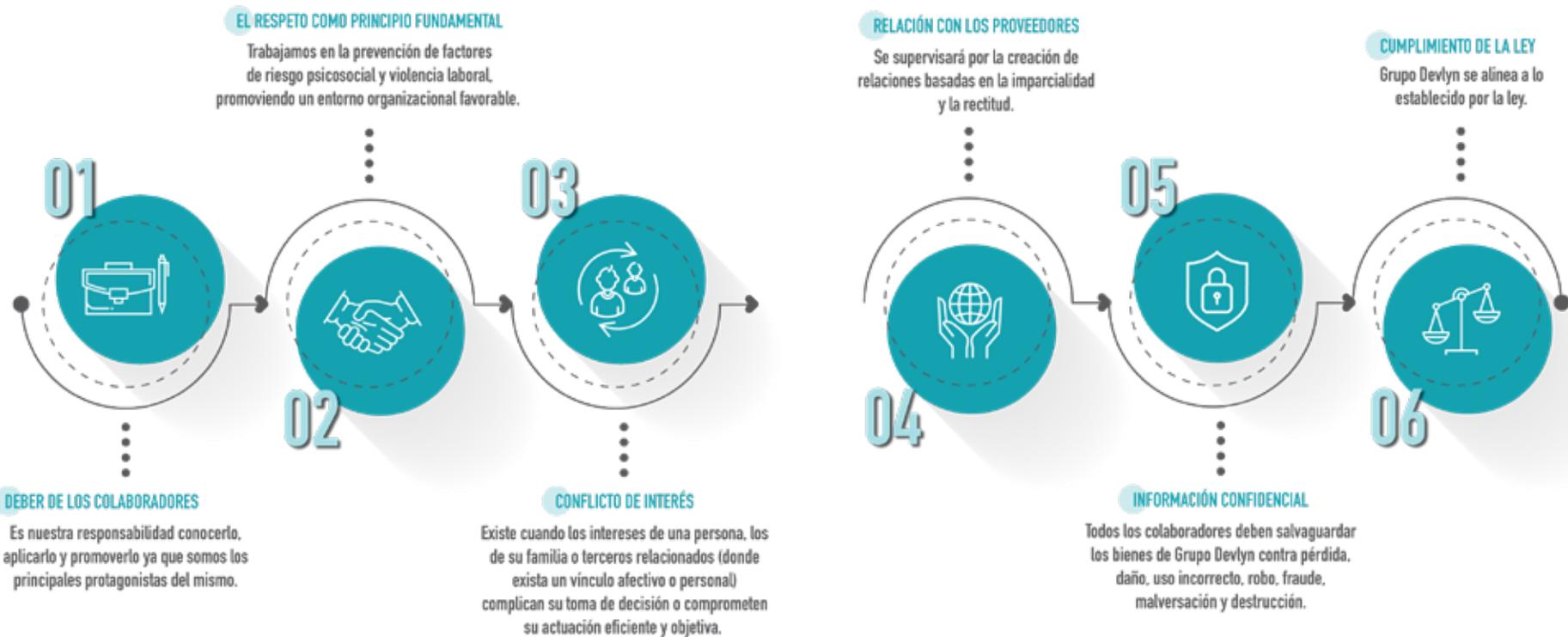


Figura 1 - Infografía: "Principios del CIED"

## 1. DEBER DE LOS COLABORADORES

### 1.1 Aplicación

El CIED debe ser aplicado en todo momento por cada uno de los colaboradores sin distinción alguna, ya que es nuestra obligación leerlo, comprenderlo, llevarlo a cabo y promoverlo además de firmar la Carta de su Conocimiento y compromiso. En caso de no tener totalmente claro cualquier punto del mismo, es tu deber pedir información al Área de Recursos Humanos para aclarar tus dudas.

### 1.2 Línea de prevención y asesoramiento

Es una herramienta que puede ser utilizada por cualquier colaborador para pedir ayuda, consejo u orientación en caso de enfrentarse a una situación dudosa. Se puede utilizar esta herramienta para crear una alerta si se tiene conocimiento del algún evento que incumpla los principios de nuestro CIED o la legislación vigente, también podrán compartir o solicitar apoyo en diversos temas (equidad, salud, estrés, familia, violencia laboral etc).

- Establece contacto en el correo, [devlynescucha@devlyn.com.mx](mailto:devlynescucha@devlyn.com.mx) (si lo decides podrás enviarlo de manera anónima). En cada caso se procederá con la investigación y verificación de la información y se tomarán las acciones pertinentes.

(Ver Figura 2: Línea de Prevención y Asesoramiento)

“El CIED debe ser aplicado en todo momento por cada uno de los colaboradores sin distinción alguna, ya que es nuestro deber leerlo, comprenderlo, llevarlo a cabo y promoverlo.”



## SISTEMA DE PREVENCIÓN Y ASESORAMIENTO DEL CIED Y NUESTRO ENTORNO

¿Tienes algo que compartir referente a nuestro CIED, familia, estrés, denuncias por actos de violencia laboral, equidad, salud integral, diversidad, equilibrio, vida laboral y vida personal o buscas orientación en alguno de los temas?

Establece contacto a través de [devlynescucha@devlyn.com.mx](mailto:devlynescucha@devlyn.com.mx). Es una herramienta de prevención y asesoramiento.



Contacta a [devlynescucha@devlyn.com.mx](mailto:devlynescucha@devlyn.com.mx)

Recuerda que cada caso será atendido con discreción y la sensibilidad necesaria. Informes en Capital Humano.

Figura 2: "Prevención y Asesoramiento"

### 1.3 Consecuencias

En caso de existir incumplimiento al CIED se dará seguimiento a través de las acciones disciplinarias mencionadas en el RIT (Reglamento Interno de Trabajo).

### 1.4 Colaboración

Si una denuncia propia o de terceros deriva en una investigación, es tu deber colaborar con la misma para favorecer la resolución de la infracción al CIED. Ten presente que **tu denuncia y tu disposición para colaborar con la investigación, serán considerados como actos de buena voluntad hacia la Empresa.**

• Recuerda que no tomaremos represalias o acciones personales en contra de aquellos que participen en una denuncia de un problema ético, ya sea que estén involucrados como denunciantes o como apoyo en la investigación previa a su resolución.

“  
Todos merecemos un entorno organizacional favorable; contáctanos en: [devlynescucha@devlyn.com.mx](mailto:devlynescucha@devlyn.com.mx)  
”

16



## 2. EL RESPETO COMO PRINCIPIO FUNDAMENTAL

En Grupo Devlyn trabajamos en la prevención de factores de riesgo psicosocial y violencia laboral, promoviendo un entorno organizacional favorable, para mayor información puedes consultar la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales que está incluida dentro del Manual de Factores de Riesgo Psicosociales y Entorno Organizacional Favorable (de acuerdo a lo establecido por la STPS) el cual puedes conocer en la plataforma de CECADE on line o en la plataforma de Métodos y Procedimientos.

### 2.1 Ambiente de trabajo

Entorno Organizacional Favorable, es donde todos los colaboradores conviven siempre respetando al prójimo y a la empresa.

• Por ello, **todos deben generar y mantener un ambiente laboral amable y grato en la empresa.** El respeto y el comportamiento correcto son fundamentales para poder propiciar situaciones de trabajo productivas, buscando siempre la inclusión de todos y cada uno de nuestros colaboradores.

• **Ningún colaborador debe hablar mal de Grupo Devlyn, ni de ninguno de sus integrantes.** Las Redes Sociales oficiales de Devlyn no deben ser utilizadas

como medio de contacto o para exponer alguna situación que suceda en un área o región.

(Ver Figura 2: Línea de Prevención y Asesoramiento)

“  
Un entorno organizacional favorable donde todos los colaboradores conviven siempre respetando al prójimo y a la empresa.  
”

17

## 2.2 Trato digno

En Grupo Devlyn esperamos que todos nuestros colaboradores den un trato digno a sus compañeros de todas las áreas de la empresa. Es decir, todos deberán proceder bien, de obra y palabra; con actitudes de mutuo respeto, confianza y cooperación.

## 2.3 Discriminación, equidad e inclusión

Nuestra empresa no permitirá conductas discriminatorias relacionadas con el sexo, la religión, la raza, las capacidades diferentes, orientación sexual o cualquier condición, inclinación o rasgo particular de alguno de sus colaboradores.



- Toda pluralidad debe de ser respetada.

- Estas conductas no discriminatorias se extienden de la misma forma a nuestros proveedores o cualquier persona relacionada con la empresa.

- Los colaboradores tienen libertad en su participación política y sindical, la empresa respeta las preferencias de cualquier índole por ejemplo;

militancias políticas y sindicales, sin influenciar, interferir o restringir la participación que individualmente ejerzan ya sea a nivel federal, estatal o municipal.

- Siempre debes actuar de forma íntegra y acorde a las políticas de la empresa, si presencias o te enteras de la ocurrencia de algún acto discriminatorio, es tu deber hacérselo saber a tus jefes directos de acuerdo a la línea de Prevención y Asesoramiento.

## 2.4 Responsabilidad social



Grupo Devlyn ha desarrollado e implementado iniciativas para propiciar un entorno de inclusión y equidad, teniendo el compromiso de igualdad de oportunidades y desarrollo para sus colaboradores incidiendo de esta manera no solo en el desarrollo laboral sino también en el desarrollo personal.

De igual forma busca prevenir aspectos psicosociales trabajando en la búsqueda de un entorno favorable protegiendo la salud y bienestar de los colaboradores; sustentando este

compromiso mediante buenas prácticas y permeando iniciativas no solo como acciones sino como valores de Grupo Devlyn (Alineándonos a la NOM 35 de la STPS).

## 2.5 Hostigamiento y acoso laboral

Cualquier tipo de acoso laboral está estrictamente prohibido y es tu deber velar por la creación de un ambiente libre de actitudes inapropiadas que pudiesen ser consideradas como hostigamiento laboral.



Las acciones y palabras en contra de una persona o ejercicio de su trabajo, que afecten su calidad moral y autoestima pueden ser consideradas como acoso, incluyendo cualquier acto que contribuya a crear un ambiente hostil y humillante en el trabajo.

Recuerda que están prohibidos los actos de agresión e

intimidación durante el ejercicio del trabajo en la empresa, aislando a un compañero deliberadamente o dejando de hablarle.

- Grupo Devlyn buscará siempre la integridad de cada colaborador coadyuvando para lograr una sana relación.

## 2.6 Hostigamiento y acoso sexual



Están prohibidos los actos de intimidación de carácter sexual ya sean verbales o físicos que afecten a un colaborador en el ejercicio de sus labores.

El acoso sexual puede adoptar diversas formas, pasando por insinuaciones sexuales, burlas de contenido sexual, exhibición de material pornográfico, revisiones físicas que atenten

contra la integridad de la persona, comentarios ofensivos hacia la persona, contacto físico o peticiones de favores sexuales en el normal ejercicio de sus labores dentro y fuera de las instalaciones.

## 2.7 Mobbing

Es una forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Es decir, **son las acciones de hostigamiento que realizan uno o varios empleados en contra de otro para provocarle miedo, descalificarlo, hacer que no cumpla sus tareas y/o renuncie.**

## Definiciones

### Discriminación

Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y **tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, de:** el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la

apariciencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo

De acuerdo a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) algunos ejemplos de conductas discriminatorias son las siguientes:

- Restringir o limitar el uso de su lengua, usos, costumbres y cultura, en actividades públicas o privadas, en términos de las disposiciones aplicables.
- Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, injuria, persecución o la exclusión.
- Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación.
- Difundir sin consentimiento de la persona agraviada información sobre su condición de salud.
- Restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo.
- Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.
- Limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional.
- Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana.
- Limitar la libre expresión de las ideas, impedir la libertad de pensamiento, consciencia o religión, o de prácticas o costumbres religiosas, siempre que éstas no atenten contra el orden público.
- Explotar o dar un trato abusivo o degradante.
- Restringir la participación en actividades deportivas, recreativas o culturales.

## Equidad



Socialmente se enfoca en la posibilidad de ofrecer de manera justa las mismas oportunidades sin importar el género al que se pertenezca, además de tener de manera igualitaria la oportunidad de toma de decisiones.

## Inclusión

Se refiere a fomentar y garantizar que toda persona se sienta perteneciente al equipo de trabajo de manera activa diferenciándose solo por sus capacidades y habilidades, considerándose estas diferencias como una oportunidad de enriquecimiento de los equipos de trabajo.



## Hostigamiento Sexual



Es una forma de violencia que puede presentarse en el ámbito laboral y comprende acciones de carácter sexual de la persona que acosa sobre la persona acosada, donde no necesariamente exista la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la primera que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la segunda.

ESTABLECE CONTACTO EN EL CORREO



[devlynescucha@devlyn.com.mx](mailto:devlynescucha@devlyn.com.mx)

## 3. CONFLICTO DE INTERÉS

### 3.1 Intereses individuales

Un conflicto de interés es cuando los intereses de una persona, los de su familia o terceros relacionados (donde exista un vínculo afectivo o personal) complican su toma de decisión o comprometen su actuación eficiente y objetiva.

En caso de que exista un conflicto de intereses real o aparente, no podrá participar en dicho asunto, reportándolo de manera inmediata con su jefe directo.

- Todo colaborador deberá asegurarse de no ser juez y parte en ninguna transacción del Grupo, incluyendo todo aquello que esté relacionado con empresas y familiares.
- Es deber de todo colaborador impedir cualquier circunstancia que propicie el surgimiento de un conflicto de interés, ya que puede ser perjudicial para la reputación y prestigio de nuestra empresa.
- Una situación conflictiva podría presentarse cuando los intereses personales obstaculizan la

capacidad para trabajar de forma satisfactoria.

- Nunca debes tomar ventaja de una situación o usar para tu beneficio o de otros la información privada que manejes por tu cargo o tareas que realizas.
- No podrás hacer uso de tu cargo ni de ninguno de los recursos, propiedades o información de la misma para beneficio propio o el de otros, y tampoco podrás aceptar otros cargos que representen un conflicto de interés con la empresa.
- No podrás competir con la empresa de ninguna forma mientras seas colaborador de Grupo Devlyn.

### 3.2 Relaciones personales



24

Las relaciones personales están permitidas, ya sean de parentesco consanguíneo, por afinidad o legal.

Lo mismo sucede con las relaciones sentimentales entre asociados con el mismo nivel jerárquico, o de asociados con proveedores; salvo que:

- Alteren el funcionamiento de la empresa generando un ambiente de trabajo poco propicio por conflicto de intereses.
- Las relaciones personales están permitidas entre asociados con

proveedores salvo que alteren el funcionamiento de la empresa.

- Se trate de Jefes y subordinados, ya sean jefes inmediatos o superiores.

De ser así, tendrán que informarlo a su superior para que tome una decisión sobre su posible cambio de área o permanencia en la empresa.

## 4. RELACIÓN CON NUESTROS PROVEEDORES

### 4.1 Imparcialidad

Grupo Devlyn supervisará por la creación de relaciones basadas en la imparcialidad y la rectitud.

- No podrás beneficiarte de un proveedor por tu condición como trabajador bajo las siguientes circunstancias: realización, ocultamiento u otra actividad tendiente a llevar actos de soborno, corrupción o cualquier actividad que implique de manera enunciativa más no limitativa un pago en dinero o especie, regalos, ventajas, privilegios, entretenimiento, viajes, donaciones, préstamo de servicios, asunción de deudas u obligaciones o atenciones excesivas directamente o por medio de terceros.

- Todos nuestros proveedores serán tratados de forma justa y equitativa, sin ser favorecidos o perjudicados por aspectos no relacionados con la calidad de su trabajo. Asimismo, nuestros proveedores tienen el deber de

cumplir con las normas internas y las condiciones comerciales al momento de entablar relaciones con Grupo Devlyn.

- No está permitido solicitar a los proveedores ningún tipo de favor especial, comisión o cualquier cantidad de dinero derivada de la contratación de servicios por parte del grupo que tenga como finalidad un beneficio propio o ventaja laboral.

- Evite también involucrarse con sus proveedores en relaciones externas al ambiente de trabajo que pudieran dar la impresión de favoritismo o de predilección al momento de tomar decisiones comerciales.

- Se pueden establecer relaciones comerciales entre Grupo Devlyn y familiares y/o amigos de los

25

colaboradores, siempre y cuando lo notifiquen para que el área de Capital Humano verifique que se trata de la mejor opción para el grupo.

“  
 Todos nuestros proveedores son tratados de forma justa y equitativa  
 ”



## 4.2 Obsequios y gratificaciones

En Grupo Devlyn está prohibido aceptar, dar o recibir dinero o algún tipo de obsequio o gratificación que pueda contribuir un soborno para conseguir un negocio o para dar preferencias a algún proveedor.

- No se permite solicitar regalos a proveedores o socios comerciales que tengan como propósito influir en sus funciones ya sea por parte de un particular o de un funcionario público.
- Si recibes un regalo por parte de los proveedores, es tu deber enviarlo a la Dirección de Capital Humano.
- Cualquier actividad de entretenimiento con clientes o proveedores debe ser regulada, teniendo un propósito estrechamente relacionado con la promoción de la organización y/o la realización de proyectos concernientes al grupo.
- Las comidas y eventos externos de carácter laboral están

permitidos, pero deberás fijar con tu jefe directo los objetivos de la reunión.

- De acuerdo con las políticas de cortesía comercial, los

obsequios e invitaciones que se hagan a externos, dependen del presupuesto del área y aprobación de la Dirección General.

## 4.3 Donaciones y patrocinios

Deben cerciorarse de que las donaciones no sean una forma de encubrir algún soborno asegurándose que la donación o patrocinio serán destinados al propósito para el cual fueron solicitados.

- Se debe confirmar que la asociación beneficiada no está relacionada con algún funcionario público o gobierno, en cuyo caso deberán tomar las medidas necesarias para mitigar cualquier apariencia de soborno.

“  
 Deben cerciorarse de que las donaciones no sean una forma de encubrir algún soborno  
 ”



## 4.4 Controles con proveedores y socios comerciales

Para blindar a Grupo Devlyn de actos de corrupción es fundamental contar con los siguientes controles:

- Documentación por medio de contratos de las relaciones comerciales donde se especifique el producto o servicio, las condiciones de pago, el periodo de vigencia, dinámica, restricciones, etc.
- Selección de proveedores por medio de procesos objetivos, como la presentación de diversas cotizaciones.

## Definiciones

### Corrupción



Abuso de cualquier posición de poder pública o privada, con el fin de generar un beneficio privado indebido, a costa del bienestar colectivo o individual. Algunos ejemplos son el pago de sobornos, tráfico de influencias, pago a funcionarios públicos, actuación en conflicto de intereses, participación ilícita en procedimientos administrativos, etc.

### Soborno

Pago indebido de cualquier cosa que tenga valor para el receptor y con ello obtener una ventaja o influencia hacia un tercero.



## 5. PROTECCIÓN DE BIENES E INFORMACIÓN



### 5.1 Fraude y protección de los activos de la empresa

Está prohibido tener acciones que impliquen fraudes u otras conductas deshonestas que involucre los bienes, registros financieros o la contabilidad de Grupo Devlyn o de un tercero. Es tu compromiso y obligación respetar los activos y bienes del grupo e informar cuando alguien no lo está llevando a cabo.

- Todos los colaboradores deben salvaguardar los bienes de Grupo Devlyn contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción indebida. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, el know-how, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos, son obligaciones de todos salvaguardarlas.



• Está prohibido tomar información confidencial para cualquier fin que no tenga relación con su trabajo en la empresa, o acceder a información con usuarios diferentes a los asignados en Grupo Devlyn conforme a tu puesto.

• Conforme a tus funciones es tu deber mantener en total discreción cualquier tipo de información. Así como hacerte conocedor y firmar la Carta Compromiso de Confidencialidad y conocer el Aviso de Privacidad de la empresa.



• En caso de concluir su relación de trabajo con Grupo Devlyn, cualquier documento confidencial debe ser devuelto a sus superiores jerárquicos.

## 5.2 Controles financieros

Es tu deber llevar una sana administración y control financiero es necesario que se prohíba: la marcación de partidas fuera de los libros, la anotación de registros imprecisos, el uso de registros contables de fácil manipulación, la destrucción de documentos y registros antes del plazo que marca la ley.

Se deben reducir los pagos en efectivo y debe llevar un correcto almacenamiento de los registros contables.

## 5.3 Secretos comerciales

Son **secretos comerciales** la información privada e interna de la empresa, como técnicas y conocimientos particulares que nos permiten destacarnos sobre nuestros competidores. Esta información es crucial para la empresa, y todos los colaboradores deben mantenerla bajo el más estricto secreto y privacidad.

• Es tu deber tomar todas las medidas de seguridad necesarias para evitar la fuga de información de la empresa. Ante la duda, consúltalo con tu superior jerárquico.

• Recuerda que si realizas una innovación o cualquier tipo de mejora mientras eres

colaborador del Grupo, será propiedad de la empresa

• Están prohibidas las prácticas anticompetitivas, es decir, cualquier colusión o comportamiento indebido en la relación con los competidores que lastimen la libre competencia.

## 5.4 Defensa de la Competencia

**Derecho antimonopolio.** La oportunidad de competir es uno de los derechos fundamentales que se garantiza a las empresas, **la ley prohíbe cualquier acción, pacto o acuerdo que limite las posibilidades de Grupo Devlyn o de nuestros proveedores para competir en el mercado.**

• Para asegurar que estas leyes se respeten, se debe evitar intercambiar o revelar información de precios o descuentos. También es ilegal

que un proveedor imponga como condición de venta de un producto, que Grupo Devlyn adquiera algún otro producto o realice la inclusión de una marca.

•No puedes discutir con terceros información que no sea del dominio público, además, tienes la obligación de denunciar cualquier acto que pueda llevar a una incumplimiento de las leyes de competencia.

“  
La ley prohíbe cualquier acción, pacto o acuerdo que limite las posibilidades de Grupo Devlyn o de nuestros proveedores para competir en el mercado.  
”

### 5.5 Declaraciones ante los medios de comunicación

Estas declaraciones se refieren a cualquier tipo de comunicación relacionada con la empresa ante diarios, revistas, redes sociales o cualquier otro tipo de medio de información.

•Si por alguna razón debes hacer una declaración, asegúrate de contar con el permiso de la Dirección General de Grupo Devlyn. En caso de ser sorprendido realizando dichas prácticas se tomarán las medidas pertinentes.

•Si no cuentas con el permiso explícito de Grupo Devlyn para realizar declaraciones escritas o verbales, debes abstenerte de hacerlas.

### 5.6 Relaciones Gubernamentales

En caso de que manejes un contrato gubernamental relacionado con negocios de la empresa, debe estar autorizado por la Dirección General de Grupo Devlyn.

En el manejo de relaciones con entidades gubernamentales, es tu deber siempre ser honesto y respetuoso en el trato con los funcionarios. Nunca ocultes ni distorsiones información Recuerda que es fundamental ser claros en la información que se comparte.

•Se prohíben las contribuciones políticas a nombre de Grupo Devlyn y los pagos a los facilitadores (funcionarios públicos), con el objetivo de expedir algún trámite gubernamental.



“  
Si por alguna razón debes hacer una declaración, asegúrate de contar con el permiso de la Dirección General de Grupo Devlyn..  
”

## Definiciones

### Know-how



Saber cómo hacer las cosas, hace referencia a los conocimientos preexistentes que incluyen técnicas, información, teorías, etc., relacionadas con la experiencia.

### Activos tangibles



Cualquier activo fijo, inventario, o consumible, desde el menor hasta el mayor valor.

### Activos intangibles



Propiedad industrial, marcas comerciales, información financiera, contable y administrativa.

## 6. CUMPLIMIENTO DE LA LEY

### 6.1 Consumo de alcohol y drogas

Grupo Devlyn se encarga de promover la creación de un ambiente de trabajo libre del consumo de sustancias ilícitas o de alcohol.

• **Queda prohibido consumir sustancias ilícitas dentro de las instalaciones y en sus alrededores es una causal de rescisión de contrato sin responsabilidad para la empresa.**

• Grupo Devlyn podrá sugerir que los colaboradores se realicen exámenes médicos, previos o periódicos, y dar seguimiento a las medidas que dicten las autoridades para conservación y

cuidado de la salud (De acuerdo a los lineamientos de la STPS).

• No se permite fumar en ninguna de nuestras instalaciones.



### 6.2 Horarios de trabajo



Es obligación de todos los colaboradores de Grupo Devlyn, registrar en los biométricos su hora de entrada y salida de la empresa respetando sus horarios de trabajo. De igual forma, registrará entradas y salidas del área de comedor en caso de tomar el desayuno y/o la comida.

### 6.3 Ventas

Ningún colaborador tiene permitido vender productos y/o servicios dentro de las instalaciones de Grupo Devlyn.



### 6.4 Inmigración



No se contratará a trabajadores que no posean una autorización oficial del Instituto Nacional de Migración, que es la encargada de indicar si una persona puede desempeñarse con labores remuneradas dentro del país; es decir, que no tenga su situación migratoria legalizada.

• Es deber de la empresa cerciorarse de la identidad de cada colaborador y comprobar la veracidad de dicha información desde el momento anterior a la contratación, asimismo,

asegurarse que todas las instituciones relacionadas con los quehaceres laborales, tales como contratistas y otros, actúen según la ley en lo que a inmigrantes y permisos de trabajo se refiere.

### 6.5 Política de vestimenta

Es deber de cada uno de los colaboradores cumplir y seguir las normas establecidas en las políticas de vestimenta que apliquen para cada caso, ya que forman parte de la imagen personal y de Grupo Devlyn. Podrás solicitarlas en el área de Capital Humano.



## 6.6 Salud y seguridad

En Grupo Devlyn nos preocupa la salud y seguridad de nuestros clientes y colaboradores. Por esta razón, cuidamos que todas nuestras operaciones comerciales se realicen cumpliendo con las leyes de salud y seguridad estipuladas por la ley. Para tal efecto se llevan a cabo las siguientes brigadas:



**Primeros auxilios**



**Contra sismos**



**Contra Incendios.**

36

• Debemos procurar mantener un espacio laboral seguro y sano. Esto incluye verificar que todos los colaboradores de un departamento conozcan la ubicación de las salidas de emergencia; qué materiales

y objetos que puedan resultar peligrosos, como cajas pesadas u objetos filosos, estén guardados en lugares seguros; y denunciar de inmediato con sus superiores cuando presencie o se entere de que una ley no es respetada.

## 6.7 Medio ambiente

De la misma forma, trabajamos para contribuir a mantener limpio el medio ambiente, asegurando el cumplimiento de las leyes correspondientes. Es responsabilidad de Grupo Devlyn y de todos sus colaboradores cerciorarse que estas leyes se respeten en todo momento además de promover la sana convivencia.

## III.

# CARTA DE CONOCIMIENTO Y COMPROMISO

## carta de conocimiento y compromiso

### DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y ÉTICA DEVLYN

Todos los colaboradores de Grupo Devlyn compartimos y aceptamos los principios contenidos en el CIED, mismos que son enunciativos mas no limitativos. Nos comprometemos a promoverlos y aplicarlos firmando la Carta de Conocimiento y compromiso al recibir la información del CIED de manera física o electrónica.

Por esta razón, estamos comprometidos a llenar y firmar la Carta de Conocimiento del CIED de Grupo Devlyn y entregarla físicamente a

nuestros jefes directos, quienes, se encargarán de enviarla a Capital Humano para integrarla en el expediente de cada colaborador.

37



Te recordamos que la Línea de Prevención y Asesoramiento es una herramienta que puede ser utilizada por cualquier colaborador para pedir ayuda, consejo u orientación en caso de enfrentarse a una situación dudosa.

Recuerda que en caso de necesitar o requerir apoyo puedes contactar a tu línea de prevención y asesoramiento:

[devlynescucha@devlyn.com.mx](mailto:devlynescucha@devlyn.com.mx)

## ESTABLECE CONTACTO EN EL CORREO

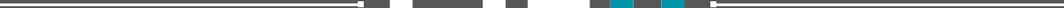


[devlynescucha@devlyn.com.mx](mailto:devlynescucha@devlyn.com.mx)

Si lo decides, podrás enviarlo de manera anónima. En cada caso se procederá con la verificación de la información y se tomarán las acciones pertinentes.

# CIED

CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y ÉTICA **DEVLYN**



# CIED

CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y ÉTICA **DEVLYN**