



DR SECURITY
INTEGRANDO TECNOLOGÍA. CREANDO SOLUCIONES

PO-RHU-01

Código de Ética


Descripción General:

La presente política establecer los principios fundamentales y las normas que rigen y guían a los colaboradores(as) de **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, en la adopción e implementación del comportamiento ético dentro (entre colaboradores) y fuera (accionistas, clientes, autoridades, organizaciones civiles y socios comerciales) de la organización, promoviendo la mutua confianza entre las partes, así como, señalar los mecanismos para reportar cualquier incumplimiento, comportamiento y/o práctica que no se apegue a nuestro código de ética y políticas organizacionales.


Versión: 00
Emisión: 01-Jul-24
Vigencia: 30-Jun-27

Director General


Stephan Romita

 DR SECURITY <small>INTRODUCIENDO TECNOLOGÍAS. CREANDO SOLUCIONES</small>	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética		Revisión:	00	
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	1 de 26	


ÍNDICE	
I. Introducción.	4
a. Mensaje de Dirección General.	4
b. Objetivos.	5
c. Alcance.	5
d. Marco de referencia.	5
II. Nuestra Organización, sus Valores y Principios.	6
a. Misión Organizacional.	6
b. Visión Organizacional.	6
c. Principios Organizacionales.	6
d. Filosofía Organizacional.	7
III. Nuestra Gente.	8
a. Contratación de personal.	8
b. Derechos humanos.	8
c. Inclusión y diversidad.	8
d. No discriminación.	8
e. Tolerancia cero al hostigamiento.	9
f. Seguridad y salud en el trabajo.	9
IV. Responsabilidad Social.	10
a. Calidad de vida.	10
b. Ética y gobernanza.	11

 DR SECURITY <small>INTEGRANDO TECNOLOGÍA. CREANDO SOLUCIONES</small>	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética		Revisión:	00	
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	2 de 26	

ÍNDICE	
c. Medio ambiente.	12
d. Vinculación con la comunidad.	13
e. Voluntariado Organizacional.	14
V. Relaciones con Terceros: Guía de Conducta para el Trabajo.	15
a. Uso de los bienes de la organización.	15
b. Relación y trato con los clientes.	15
c. Relación y trato con proveedores.	16
d. Relación y trato con personal de la organización.	16
e. Relación y trato con la competencia.	16
f. Uso de medios de comunicación y redes sociales.	17
VI. Cultura de la Legalidad.	18
a. Contratación pública.	18
b. Anticorrupción.	18
c. Antisoborno.	18
d. Conflicto de interés.	18
d.1. ¿Cuándo se produce un conflicto de interés?	19
d.2. Familiares y relaciones.	19
d.3. Romance en oficina.	20
d.4. Intereses Financieros.	20
d.5. Regalos, ocio, hospitalidad, viajes y otros artículos de valor	20

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética		Revisión:	00	
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	3 de 26	

ÍNDICE	
VII. Responsabilidades.	21
a. Comité de ética.	21
b. Integridad financiera y protección de nuestros activos.	21
c. Exactitud de los registros e informes de la organización.	21
d. Privacidad.	22
e. Propiedad intelectual e información empresarial confidencial.	22
f. Respeto por los secretos comerciales y la información confidencial.	23
g. Seguridad y Protección.	23
VIII. Sistema de Cumplimiento.	24
a. Reportes.	24
b. Mecanismos de denuncias / Atención de dudas e inquietudes.	24
IX. Compromiso del Colaborador.	25
X. Documentación relacionada.	26

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética			Revisión:	00
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	4 de 26	

I. Introducción.

a. Mensaje de Dirección General.

En **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas estamos comprometidos en el desarrollo de nuestras actividades con responsabilidad, honradez, imparcialidad y eficiencia.

Es por ello que, alineados a nuestros objetivos y valores, particularmente la excelencia en el servicio bajo los más estrictos estándares éticos, la promoción de una cultura de ambiente laboral sano, así como la atención en el desarrollo y necesidades de quienes conformamos **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, se estima necesario maximizar nuestro desempeño a partir de una cultura inclusiva que impacte de manera positiva en la empresa, por la que se emite el presente Código de Ética como el instrumento directriz que permitirá el desempeño y convivencia del talento interno y el impulso potencial de cada colaborador en un entorno organizacional favorable y de respeto.

En **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, somos personas convencidas de que una cultura inclusiva se basa en mantener una actitud colaborativa de forma constante durante el desarrollo de nuestro trabajo al interior de nuestros equipos de trabajo con el objetivo de contribuir al logro de los mismos y del desarrollo integral de quienes lo conformamos.


Es nuestra responsabilidad conocer y poner en práctica este código de ética, siendo congruentes con nuestros principios y valores para poder afrontar los retos del mundo actual.

Las y los invito a leer y a adoptar el Código, y reportar cualquier acto contrario a lo aquí establecido.

Atentamente

Stephan Romita Iturbe

Director General de DR México S.A. de C.V.

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética			Revisión:	00
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	5 de 26	

b. Objetivos.

Establecer los principios fundamentales y las normas que nos guían en nuestro comportamiento ético dentro (entre colaboradores) y fuera (accionistas, clientes, socios comerciales, proveedores, autoridades, organizaciones de la sociedad civil, medio ambiente, comunidad) de la organización promoviendo así la mutua confianza, así como señalar los mecanismos para reportar cualquier incumplimiento, comportamiento o práctica que no se apegue a nuestro Código de Ética y políticas corporativas.


- a. Establecer pautas y estándares de comportamiento que orienten a los colaboradores de **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, a fomentar un ambiente laboral sano de respeto, equidad y ética, promoviendo la integridad y el cumplimiento de los valores y principios fundamentales de nuestra organización.
- b. Reflejar los valores y la cultura de **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, de forma clara, accesible y comprensible para todas las personas de la organización, para que puedan entender y aplicar correctamente las pautas establecidas.
- c. Total, adhesión a la legislación y la prohibición de participar en actividades ilegales e inmorales.

c. Alcance.

Todas y todos los colaboradores de **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas (DR Monterrey S.A. de C.V., VIP Ingeniería S.A. de C.V., SEGMED S. de R.L. de C.V., DISITREK S. de R.L. de C.V., ITEDESCA S. C. y DISIVA S. de R.L. de C.V.).

d. Marco de Referencia.

- a. Ley Federal del Trabajo.
- b. Código de Conducta Empresarial.
- c. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 En Igualdad Laboral y No Discriminación.
- d. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética			Revisión:	00
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	6 de 26	

II. Nuestra Organización, sus Valores y Principios.

a. Misión Organizacional.


Integramos soluciones avanzadas de seguridad, desarrollando y adaptando tecnología especializada de la más alta calidad para crear sistemas personalizados, efectivos y confiables

b. Visión Organizacional.


- b.1. **A corto plazo (3 años):** Consolidar los pilares de la empresa, clarificando procesos y fortaleciendo su estructura, ambiente y comunicación interna.
- b.2. **A mediano plazo (5 años):** Fomentar la confianza y credibilidad del público hacia la empresa, incrementando sus niveles de comunicación externa, consolidando su imagen pública, fortaleciendo su marca, implementando una estrategia de responsabilidad social y proyectando sus valores y méritos.
- b.3. **A largo Plazo (10 Años):** Conservar nuestra posición de liderazgo en la industria de la seguridad en México y seguir experimentando un crecimiento sólido, impulsado por el reconocimiento de la calidad y eficiencia de nuestras soluciones integrales.

c. Principios Organizacionales.

- c.1. **Experiencia:** Nuestra trayectoria nos ha permitido aprender, crecer y perfeccionar nuestro servicio. Cada miembro de nuestro equipo aporta conocimientos adquiridos a lo largo de los años, consolidando una base sólida que potencia la calidad y eficacia de nuestros proyectos.
- c.2. **Liderazgo:** Buscamos continuamente maneras de mejorar y evolucionar. El conformismo no tiene cabida en nuestra filosofía. Nos esforzamos por explorar nuevas ideas y adoptar innovaciones que impulsen la eficiencia y la efectividad.
- c.3. **Competencia:** Promovemos la sana competencia que impulsa el crecimiento y el desarrollo, tanto a nivel individual como organizacional. Reconocemos que la competencia bien gestionada es un motor de mejora continua.
- c.4. **Compromiso:** Valoramos la confianza que se deposita en nosotros y respondemos con un compromiso inquebrantable de garantizar la seguridad y el cumplimiento de cada proyecto. Trabajamos y nos esforzamos cada día por cumplir nuestras promesas, tanto con nuestros clientes como con nuestros proveedores y colaboradores.
- c.5. **Calidad:** Desarrollamos soluciones y realizamos una cuidadosa selección, importación e integración de los mejores equipos y la más avanzada tecnología disponible en el mercado internacional, pues sabemos que cada componente contribuye al éxito de nuestros proyectos y la satisfacción de nuestros clientes. Nos esforzamos por proporcionar soluciones que destaquen por su eficacia, confiabilidad y tecnología de vanguardia.
- c.6. **Disciplina:** Cumplimos con nuestras responsabilidades y reconocemos que el seguimiento de procesos, son esenciales para obtener resultados efectivos.

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética			Revisión:	00
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	7 de 26	

- c.7. **Perseverancia:** Tomamos los retos como un impulso de crecimiento y superamos los obstáculos, manteniendo un enfoque a largo plazo, concentrándonos en la consecución de nuestros objetivos a pesar de las dificultades.
- c.8. **Ética:** Valoramos la honestidad, la transparencia y el respeto en nuestras relaciones con clientes, socios, proveedores y colaboradores. Nuestro compromiso con la ética se manifiesta en los méritos obtenidos por el compromiso constante con prácticas que fortalecen la confianza en nuestra empresa.
- c.9. **Contribución:** Estamos comprometidos con generar un impacto positivo en las comunidades en las que operamos, colaboramos mediante acciones concretas que elevan la calidad de vida de las personas que las conforman y nos involucramos en las iniciativas de ayuda social para aportar a México.
- c.10. **Discreción:** Valoramos la confianza que nuestros clientes depositan en nosotros y nos consideramos guardianes de su seguridad, siempre actuando con la prudencia y la confidencialidad que cada proyecto merece.
- c.11. **Resolución:** Fomentamos la mentalidad proactiva y orientada a la resolución de problemas, alentando a nuestros colaboradores a pensar de manera creativa y a buscar soluciones efectivas. Valoramos la habilidad de pensar más allá de los desafíos, fomentando un entorno donde la resolución de problemas es una práctica diaria.
- d. **Filosofía Organizacional.**
- Integramos tecnología de vanguardia y experiencia, para crear soluciones avanzadas, efectivas y personalizadas de seguridad.

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética			Revisión:	00
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	8 de 26	

III. Nuestra Gente.

a. Contratación de personal

En **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, creemos en el poder de las personas y valoramos una cultura globalmente diversa e inclusiva, basada en los comportamientos éticos, el respeto y la integridad inherentes a nuestra filosofía. Un personal comprometido, diverso y con alto desempeño entenderá y abordará mejor los desafíos y necesidades a los que se enfrentan nuestros clientes y comunidades

b. Derechos humanos

Nuestros valores dictan que funcionemos como buenos ciudadanos.

Nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos a lo largo de toda la cadena de valor (desde nuestros propios colaboradores(as) hasta las comunidades en las que vivimos y trabajamos, pasando por toda nuestra cadena de suministro).


El trabajo infantil, la trata de personas y el uso de mano de obra en condiciones ilegales, abusivas o forzadas no tienen cabida en nuestras actividades comerciales ni en la de nuestros proveedores u otros terceros. Además de exigir cumplimiento de las leyes y reglamentos locales, **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas disponen de políticas que prohíben este tipo de prácticas de uso de mano de obra forzada u obligatoria en la fabricación de nuestros productos o componentes de productos.

c. Inclusión y diversidad.

- c.1. Tratamos a todos los clientes, colaboradores y socios comerciales de **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas con respeto, dignidad y equidad, sin importar su origen étnico, género, religión, orientación sexual o cualquier otra característica personal.
- c.2. Fomentamos un entorno de trabajo sano, e inclusivo que valore y respete la diversidad de perspectivas y experiencias.
- c.3. Reconocemos y promovemos el empleo digno, la accesibilidad arquitectónica y el acceso a los bienes y recursos institucionales, a la información, comunicación y a las oportunidades, de manera equitativa para todo el personal, particularmente de aquellas trabajadoras y trabajadores con alguna discapacidad.
- c.4. Promovemos una cultura organizacional que comprende, apoya y promueve la igualdad y equidad entre mujeres y hombres, dentro y fuera de la organización, que se manifiesta en los comportamientos, conductas y actitudes de todo el personal, tanto en nuestros vínculos laborales como con las personas con las que nos relacionamos en el exterior, en función del desempeño de nuestro trabajo.

d. No discriminación

- d.1. Nos proponemos que **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas sea un lugar de trabajo libre de discriminación, exclusión, maltrato, violencia y/o acoso por origen étnico, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica,

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética			Revisión:	00
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	9 de 26	

religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, orientación sexual, identidad de género, preferencias sexuales, identidad o afiliación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, o cualquier otro motivo.

d.2. Todos los colaboradores(as), sin distinción de género y/o nivel jerárquico, somos responsables de prevenir, evitar, denunciar y/o eliminar cualquier trato e incidente discriminatorio dentro y fuera de la organización.

e. Tolerancia cero al hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral.

- e.1. Todo el personal debe abstenerse de realizar conductas verbales, físicas, o ambas, que puedan constituir actos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral dentro de la organización.
- e.2. Todo acto contrario para promover, difundir, establecer y asegurar un ambiente sano y seguro dentro del entorno laboral, para preservar la salud física y mental, estimular el desarrollo y desempeño profesional, puede ser considerado un acto de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral que debe ser denunciado, analizado y gestionado ante las autoridades de la organización de forma inmediata.
- e.3. Todo colaborador(a) tiene derecho a ser protegido(a) contra actos que afecten su dignidad e integridad física, mental, psicológica, social y laboral durante su jornada de trabajo y en las instalaciones de la empresa o lugar asignado para desempeñar sus actividades.
- e.4. La tolerancia cero al hostigamiento, aplica a todo el personal de la organización sin importar el nivel jerárquico y/o de autoridad.


Conoce la Política de Igualdad de Género, No Discriminación, Inclusión y Diversidad completa [aquí](#).

f. Seguridad y salud en el trabajo.

En DR México S.A. de C.V. y sus empresas asociadas, nos comprometemos a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable a las y los colaboradores(as) y contratistas que trabajan en nuestras instalaciones, así como a las personas que las visitan.

Las y los colaboradores y visitantes son responsables de priorizar la seguridad y la salud, y deben:

- f.1. Denunciar rápidamente ante sus supervisores y encargados condiciones y/o actos peligrosas o arriesgadas;
- f.2. Cumplir con todas las políticas, estándares y procedimientos de la organización en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo;
- f.3. Cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo

 DR SECURITY <small>INTEGRANDO TECNOLOGÍA. CREANDO SOLUCIONES</small>	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética			Revisión:	00
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	10 de 26	

IV. Responsabilidad Social.

Estamos comprometidos con generar un impacto positivo en las comunidades en las que operamos, colaboramos mediante acciones concretas que elevan la calidad de vida de las personas que las conforman y nos involucramos en las iniciativas de ayuda social para aportar a México.

Por eso creamos nuestro Comité de Responsabilidad Social, enfocado en 4 áreas estratégicas que colaborarán en el desarrollo, coordinación, implementación, difusión y mejora continua de las acciones sociales, ambientales y éticas de la empresa garantizando el completo respeto al plan de trabajo establecido.

Las áreas son:

1. Calidad de vida.
2. Ética y gobernanza.
3. Medio ambiente.
4. Vinculación con la comunidad.

a. Calidad de vida.


En **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, creemos en el poder de las personas y valoramos una cultura globalmente diversa e inclusiva, basada en los comportamientos éticos, el respeto y la integridad inherentes a nuestra filosofía.

Consideramos que la calidad de vida de nuestros empleados es un aspecto fundamental de nuestra responsabilidad social.

Nos comprometemos a promover el bienestar físico, emocional y social de nuestro equipo, creando un ambiente laboral saludable y equilibrado que favorezca el desarrollo personal y profesional de cada individuo. Nuestra sección de calidad de vida en nuestro plan de RS se centra en implementar acciones concretas para mejorar la salud, el bienestar y la satisfacción de nuestros colaboradores(as).

a.1. Objetivos:

- i. Fomentar un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso, que promueva la diversidad, la igualdad de oportunidades y el trabajo en equipo.
- ii. Fortalecimiento de políticas y procesos.
- iii. Implementar programas de bienestar y salud ocupacional que promuevan hábitos saludables, la prevención de enfermedades y el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- iv. Ofrecer beneficios y servicios que contribuyan al bienestar de las y los colaboradores, como seguro médico, programas de salud mental, flexibilidad laboral y apoyo en situaciones de crisis.
- v. Fomento de la cultura organizacional

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética			Revisión:	00
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	11 de 26	

vi. Promover el desarrollo personal y profesional de las y los colaboradores a través de programas de formación, capacitación y desarrollo de habilidades.

a.2. Acciones:


- i. Realizar evaluaciones de clima laboral y satisfacción de las y los colaboradores para identificar áreas de mejora y diseñar estrategias para promover un ambiente laboral positivo. Fomentar la retroalimentación antes de la salida del personal.
- ii. Búsqueda de talento para fomentar la inclusión.
- iii. Implementar programas de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud, como campañas de concienciación, chequeos médicos preventivos y actividades deportivas. Plan de salud integral: salud mental, física, nutricional y deportiva.
- iv. Ofrecer servicios de apoyo emocional y psicológico a las y los colaboradores, como asesoramiento profesional, sesiones de mindfulness y talleres de gestión del estrés.
- v. Promover la autogestión y trabajo por objetivos.
- vi. Establecer un programa de desarrollo profesional que incluya oportunidades de formación y capacitación, mentoría y planes de carrera personalizados.

b. Ética y gobernanza.

En **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, consideramos que la ética y la gobernanza son pilares fundamentales en nuestro día a día. Nos comprometemos a actuar de manera transparente, íntegra y ética en todas nuestras operaciones, promoviendo una cultura organizacional basada en valores como la honestidad, la integridad y el respeto. Nuestra sección de ética y gobernanza en nuestro plan de RS se enfoca en establecer normas y prácticas que garanticen la conducta ética y la transparencia en todas las instancias de la empresa.

b.1. Objetivos:

- i. Promover una cultura ética y de integridad en todos los niveles de la organización, fomentando el cumplimiento de normas, leyes y estándares éticos en todas las actividades empresariales.
- ii. Establecer mecanismos de control y supervisión que aseguren el cumplimiento de las normas éticas y legales, así como la detección y prevención de posibles conflictos de interés.
- iii. Garantizar la transparencia en la toma de decisiones y en la comunicación interna y externa, promoviendo la apertura y la honestidad en todas las relaciones empresariales.
- iv. Promover la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión en el ambiente laboral, respetando los derechos humanos y fomentando un trato justo y equitativo para todas las y los colaboradores.
- v. Establecer un código de ética y conducta que defina los principios y valores de la empresa, así como los comportamientos esperados de parte de todo el personal.

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética			Revisión:	00
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	12 de 26	

b.2. Acciones:

- i. Implementar programas de formación y sensibilización en ética y valores empresariales para todo el personal, con el objetivo de promover una cultura ética en la organización.
- ii. Establecer un protocolo de cumplimiento encargado de supervisar el cumplimiento de normas éticas y legales, así como de investigar posibles casos de conducta inapropiada.
- iii. Realizar auditorías internas y externas para evaluar el cumplimiento de normas y estándares éticos, identificando áreas de mejora y estableciendo medidas correctivas.
- iv. Establecer canales de denuncia y mecanismos de protección para aquellos colaboradores que deseen reportar conductas éticamente cuestionables o actos contrarios a la ética y la integridad.
- v. Promover la transparencia en la comunicación con los grupos de interés compartiendo información relevante sobre las prácticas empresariales, los resultados financieros y el impacto social y ambiental de la empresa.

En **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, nos comprometemos a actuar con integridad, transparencia y ética en todas nuestras operaciones, respetando los valores y principios que rigen nuestra organización.

Nuestra sección de ética y gobernanza en nuestro plan de RS refleja nuestro compromiso con la conducta ética, la transparencia y la responsabilidad en todos los aspectos de nuestra actividad empresarial, promoviendo la confianza y la credibilidad tanto interna como externamente.


c. Medio ambiente.

En **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, reconocemos la importancia de proteger y preservar el medio ambiente como parte fundamental de nuestra responsabilidad social. Nos comprometemos a adoptar prácticas sostenibles y a reducir nuestro impacto ambiental, contribuyendo de forma activa a la conservación de los recursos naturales y al cuidado del planeta.

Nuestra sección de medio ambiente en nuestro plan de RS se enfoca en implementar acciones concretas para mitigar el cambio climático, promover la eficiencia energética y fomentar la economía circular.

c.1. Objetivos:

- i. Sensibilizar a colaboradores, clientes y proveedores sobre la importancia de la protección del medio ambiente y la adopción de prácticas sostenibles.
- ii. Fomentar la gestión sostenible de los residuos y promover la reducción, reutilización y reciclaje de materiales.
- iii. Optimización de recursos
- iv. Mejora de procesos operativos

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética			Revisión:	00
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	13 de 26	

c.2. Acciones:

- i. Implementar programas de eficiencia energética en nuestras instalaciones, como la instalación de iluminación LED, sistemas de gestión de energía y fuentes de energía renovable.
- ii. Promover el uso de tecnologías verdes y sostenibles en nuestra cadena de suministro, incentivando a proveedores a adoptar prácticas responsables.
- iii. Establecer un programa de gestión de residuos que incluya la separación y reciclaje de materiales, la reducción del uso de plásticos y la promoción de la economía circular.
- iv. Realizar campañas de sensibilización y capacitación sobre temas ambientales para colaboradores, incentivando la adopción de hábitos sostenibles en el día a día.

En **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, estamos comprometidos en ser guardianes del medio ambiente y en trabajar activamente para reducir nuestro impacto ambiental y promover la sostenibilidad en todas nuestras operaciones. Nuestra sección de medio ambiente en nuestro plan de RS refleja nuestro compromiso con la protección del planeta y nuestra determinación de contribuir a un futuro más sostenible y equilibrado para las generaciones venideras.

d. Vinculación con la comunidad.

En **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, entendemos la importancia de la responsabilidad social corporativa como un pilar fundamental en nuestra operación. Nos comprometemos a contribuir de manera positiva al bienestar de las comunidades donde operamos y a generar un impacto social significativo a través de diversas iniciativas.


Nuestra sección de vinculación con la comunidad en nuestro plan de RS se enfoca en fortalecer los lazos con la sociedad y trabajar de manera colaborativa para abordar los desafíos sociales.

d.1. Objetivos:

- i. Establecer alianzas estratégicas con organizaciones y entidades de la comunidad para identificar necesidades y diseñar programas de acción conjunta.
- ii. Formalización de acciones de voluntariado.
- iii. Promover la educación y la conciencia sobre temas sociales a través de campañas de sensibilización y actividades de divulgación.
- iv. Apoyar proyectos y programas sociales que tengan un impacto positivo en áreas como la infancia, personas privadas de la libertad, personas en movilidad y medio ambiente.

d.2. Acciones:

- i. Dar seguimiento al plan de trabajo establecido por el comité de RS
- ii. Establecer alianzas con organizaciones locales, ONG's y entidades gubernamentales para colaborar en proyectos de desarrollo comunitario.
- iii. Promover la participación de las y los colaboradores en actividades de voluntariado y ofrecerles oportunidades para involucrarse en iniciativas sociales y medioambientales.

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética			Revisión:	00
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	14 de 26	

- iv. Organizar eventos y charlas informativas sobre temas relevantes para la compañía.
- v. Realizar donaciones y aportes a proyectos sociales y ambientales que contribuyan al desarrollo sostenible y al bienestar de la comunidad.
- vi. Medir y evaluar el impacto de nuestras acciones en la comunidad, con el objetivo de mejorar continuamente y adaptar nuestras estrategias para maximizar los beneficios sociales.

En **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, estamos comprometidos en ser un agente de cambio positivo en la comunidad y en trabajar de manera colaborativa para construir un futuro más sostenible y equitativo para todos. Nuestro eje de vinculación con la comunidad en nuestro plan de RSC es un reflejo de nuestro compromiso con la responsabilidad social y nuestro deseo de generar un impacto positivo en la sociedad.

e. Voluntariado Organizacional.

En **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, entendemos que la vinculación con la comunidad abarca varias aristas y creemos en la importancia de contribuir al bienestar de nuestras comunidades a través del voluntariado corporativo, por lo que dedicamos una sub-área completa al tema.


Nuestras empresas se comprometen a fomentar y apoyar las iniciativas de voluntariado de nuestros colaboradores(as), con el objetivo de generar un impacto positivo en la sociedad y fortalecer nuestro compromiso social.

Para lograr desarrollar programas exitosos y con gran impacto a largo plazo, hemos establecido alianzas estratégicas con organizaciones expertas en distintos rubros, alineando nuestras prioridades a las siguientes causas: infancia, personas privadas de la libertad, personas en movilidad y medio ambiente.

En **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, creemos que el voluntariado corporativo es una herramienta poderosa para fortalecer los lazos de solidaridad y compromiso social entre nuestros colaboradores y la comunidad. Estamos comprometidos en apoyar y promover el voluntariado como parte integral de nuestra cultura empresarial.

Conoce nuestra política de voluntariado [aquí](#).

En **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, nos preocupamos por el bienestar y la calidad de vida de nuestros colaboradores(as), reconociendo que su felicidad y satisfacción son clave para el éxito de la organización. Nuestra sección de calidad de vida en nuestro plan de RS refleja nuestro compromiso con el cuidado y el desarrollo integral de nuestro equipo, creando un entorno laboral saludable, motivador y propicio para el crecimiento personal y profesional de cada individuo.

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética			Revisión:	00
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	15 de 26	

V. Relaciones con Terceros: Guía de Conducta para el Trabajo.

a. Uso de los bienes de la organización.

Las y los colaboradores mantendrán en óptimo estado los bienes que tenemos el privilegio de utilizar, buscando junto con las empresas asociadas a **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, el cuidado del medio ambiente y los recursos naturales.

Dependemos de los activos de la organización para realizar nuestro trabajo diario, es responsabilidad de todas y todos mantener en buen estado y cuidar aquellos físicos que se nos confían como: computadoras, dispositivos móviles, herramientas, automóviles, maquinaria, materias primas y existencias en general. Igualmente, será responsabilidad hacer un uso responsable del hardware y software informático, instalaciones, propiedad intelectual, suministros y otros archivos, que deben usarse solo para fines legales y apropiados.

Cuando se trabaje con información o herramientas tecnológicas de la organización (portátiles, correo electrónico, aplicaciones, bases de datos, etc.), las y los colaboradores deben crear contraseñas complejas que no puedan descifrarse fácilmente y nunca deben compartirse. La información de la organización no debe almacenarse en servicios no autorizados de Internet o en la nube: ya que se tiene el riesgo de ser accesibles a personas no autorizadas, así como queda prohibido compartir información de la organización a personal ajeno a esta.


b. Relación y trato con los clientes.

Nuestros clientes se merecen el mejor servicio profesional por parte de **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, es por ello que las y los colaboradores de la empresa, se deben de conducir con absoluta honestidad frente a éstos, en materia de atención y prestación de servicios, costos y alcances de los mismos, así como el respeto al secreto profesional y privilegio de confidencialidad, por lo que se debe garantizar que la información que se intercambie al interior de **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, esté siempre protegida bajo el más estricto compromiso de confidencialidad.

Prestación de servicios

Las y los colaboradores de **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, están obligados a prestar sus servicios, atender a personas y organizaciones, clientes y a los demás colaboradores de las diferentes áreas de la organización, de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial. Vulneran esta regla, de manera enunciativa, mas no limitativa, quienes ejerzan las siguientes conductas:

- b.1. Conducta contraria en la prestación del servicio, respeto y cordialidad de trato.
- b.2. Otorgar información falsa, así como gestionar servicios de forma deficiente en el desarrollo de algún proyecto, retrasando tiempos de respuesta, consulta, trámites y gestiones.
- b.3. Ejercer actos de discriminación por cualquier motivo durante el proceso de prestación de servicios.
- b.4. Fomentar mal manejo de información o cualquier actividad que no vaya conforme contrato de prestación de servicios.

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética			Revisión:	00
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	16 de 26	

c. Relación y trato con proveedores.

Compras Justas: Es obligación de las y los colaboradores el seguir siempre las políticas de la organización en materia de contratación pública y compras, así como asegurar que los proveedores cumplan con ellas también.

Es nuestro deber actuar de forma imparcial y ética con nuestros vendedores, proveedores y otros prestadores de servicios al comprar los artículos necesarios para la realización de nuestro trabajo, como materias primas para nuestras actividades, desarrollo y fabricación, suministros y equipamiento para nuestras oficinas, entre otros.

Para más información consultar la Política de Compras [aquí](#)

d. Relación y trato con personal de la organización.

Las personas que colaboran en **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, se deben conducir en forma digna, sin preferir expresiones o adoptar comportamientos ofensivos, usar lenguaje inapropiado o soez, realizar acciones de hostigamiento y/o de acoso sexual y/o laboral, manteniendo para ellos una actitud de respeto hacia las personas con la que tenga o guarde relación de desempeño de su trabajo, sea en el interior de la organización o con otras personas con quien se tenga interacción de carácter laboral.

d.1. Trato justo de las y los colaboradores.


QUÉ significa: Nos tratamos unos a otros con dignidad y respeto. Cada uno de nosotros merece un lugar de trabajo inclusivo, donde se nos compense de forma justa y podamos realizar nuestro trabajo lo mejor posible.

POR QUÉ importa: Pensamientos, habilidades, experiencias y características individuales diferentes hacen que nuestro entorno de trabajo sea más rico y nos permitan adoptar mejores decisiones y obtener mejores resultados empresariales. Cuando nuestros empleados estén plenamente comprometidos y facultados, impulsamos la innovación y creamos soluciones para el cuidado de la salud que benefician a comunidades de todo el mundo.

CÓMO lo hacemos: Nuestro Código de Conducta refleja que principios definen cómo nos tratamos entre nosotros, cómo mantenemos nuestros lugares de trabajo seguros y saludables, y cómo proporcionamos a nuestra personal igualdad de oportunidades.

e. Relación y trato con la competencia.

En **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, nos mantenemos a la vanguardia, buscando cómo ser mejores empleadores, implementar las mejores prácticas, sistemas y estar en búsqueda de nuevos mercados, es parte de nuestra cultura, en un mundo globalizado en donde la competencia es parte de nuestro día a día, es nuestra responsabilidad la discrecionalidad, prudencia, resguardo y perseverancia de nuestros procesos, nuestra información y nuestros clientes.

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética			Revisión:	00
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	17 de 26	

Siempre impulsaremos un ambiente de competencia saludable en donde el respeto es la base de todo, siempre buscando el bienestar de las empresas sin caer en malas prácticas, faltas de respeto o conflictos innecesarios.

f. Uso de medios de comunicación y redes sociales.

El concepto de redes sociales engloba cualesquiera canales de comunicación digitales que permitan las personas crear y compartir contenido y publicar comentarios.


Las y los colaboradores deben cumplir con todas las políticas de la organización al utilizar tanto las redes sociales como el contenido y los activos de la organización. Nuestras políticas son aplicables tanto a comunicaciones relacionadas con responsabilidades laborales como a comunicaciones personales que pudieran afectar a la organización. En las actividades personales en redes sociales, las y los colaboradores deben ser respetuosos y tener presente que su conducta puede afectar a nuestra imagen externa y a al posicionamiento de la organización.

Las y los colaboradores deben incluir una declaración de revelación pública cuando se manifiesten sobre la organización o nuestros productos o servicios. Deben cerciorarse de obtener los permisos y la cesión de derechos pertinentes cuando se publiquen imágenes o videos de otras personas.

Debemos velar por nuestras obligaciones en materia de comunicación, incluyendo las relativas a los procedimientos de comunicación de acontecimientos adversos y de protección de la información confidencial de **DR México S.A. de C.V.** y de sus empresas asociadas. Las y los colaboradores deben ser discretos, éticos y prudentes respecto al contenido que se crea, comparte y publica; recordar que Internet es un lugar público.

Las y los colaboradores deben emplear un buen juicio al participar en redes sociales; tener presente la diferencia entre la comunicación social, comercial y/o profesional: la mayoría de las plataformas de redes sociales no son adecuadas para la comunicación comercial o profesional entre compañeros de trabajo ni entre partes interesadas internas y externas de la organización.

Siempre cuidar la imagen de la empresa cuando portamos uniforme, vehículos asignados o cualquier herramienta que nos vinculen, porque nuestro comportamiento puede afectar al grupo.

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética			Revisión:	00
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	18 de 26	

VI. Cultura de la Legalidad.

a. Contratación pública.

Las autoridades públicas son clientes fundamentales, puesto que adquieren nuestro productos y servicios. Como proveedores de productos y servicios, también nosotros estamos obligados a cumplir las leyes que los rigen.

Las y los colaboradores que participen en procesos de licitación y/o que oferten nuestros productos y servicios a una autoridad pública al amparo de un acuerdo contractual público, deben entender y cumplir las normas de contratación pública. Estas normas pueden ser complejas, pero son de importancia vital para nuestro negocio. El Área Jurídica puede proporcionar orientación sobre estas normas.

b. Anticorrupción.

Cada colaborador es responsable de familiarizarse y respetar las leyes, reglamentos, políticas y procedimientos de la organización que sea aplicables y rijan las actividades empresariales en las que participa el empleado.

DR México S.A. de C.V. y de sus empresas asociadas se posiciona de manera firme contra la corrupción y el soborno, en coherencia con las leyes antisoborno y anticorrupción vigentes. Exigimos lo mismo de nuestros socios comerciales, prohibimos terminantemente los sobornos, las conductas fraudulentas, el cohecho, los pagos ilegales y cualquier otro ofrecimiento de artículos de valor que puedan asegurar una ventaja indebida o suponer una influencia indebida sobre cualquier funcionario público.

Tratamos de forma respetuosa a los socios comerciales, los competidores y a otras partes interesadas y encargados de la toma de decisiones.


Nos esforzamos en trabajar con terceros que también valoren y demuestren unos altos estándares éticos y prácticas comerciales.

c. Antisoborno.

De igual forma las y los colaboradores de **DR México S.A. de C.V.** y de sus empresas asociadas, que se encuentren en una situación de representación del cliente o de la organización ante instancias o entes públicos y se enfrenten a escenarios de solicitudes de favores, incluyendo la entrega de dinero, comúnmente conocida como dádiva, tráfico de influencias o cualquier acto de corrupción, además de la evidente negativa de la misma, deberán de comunicarlo a sus superiores con el objeto de proceder a la denuncia de dicha conducta ante las autoridades competentes.

d. Conflicto de interés.

QUÉ significa: Un conflicto de interés es una situación en la que una persona u organización tiene intereses o responsabilidades, económicas o de otro tipo, que están en conflicto, de manera que atender a un interés específico puede afectar negativamente al resto de intereses o responsabilidades.

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética			Revisión:	00
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	19 de 26	

POR QUÉ importa: La forma en la que nos comportamos en nuestros asuntos empresariales afecta a nuestra reputación y a la confianza que depositan en nosotros de las demás partes interesadas. Mediante el reconocimiento de los conflictos de interés y la adopción de medidas preventivas para evitarlos, enviarnos un claro mensaje acerca de nuestro compromiso con la integridad de la organización y nuestra determinación a hacer lo correcto.

CÓMO lo hacemos: Adoptamos las decisiones empresariales según el mejor interés de nuestra organización y no para obtener una ganancia o beneficio personal. Exigimos a todos las y los colaboradores que revelen de forma proactiva y rápida cualquier posible conflicto de interés.

d.1. ¿Cuándo se produce un conflicto de interés?

Se produce un conflicto de interés personal cuando una relación o actividad personal puede influir en su buen juicio y capacidad para realizar el trabajo de forma objetiva y para respetar sus obligaciones para con su empleador. Incluso la mera apariencia o percepción de un conflicto de interés puede poner en riesgo a nuestra organización. Como empleados, nunca debemos permitirnos que se cuestione nuestra lealtad ni que la obtención de una ganancia o beneficio personales impida que actuemos en el mejor interés de nuestra organización.

El conflicto de interés se puede producir incluso cuando hay una relación de amistad, ya que puede manejar información delicada que traiga beneficio personal, con clientes, empleados de clientes, socio comercial, proveedor, etc.


Se produce conflicto de interés organizativo cuando entidades pertenecientes a la organización, tiene relaciones potencialmente conflictivas con entidades como gobiernos, grupos aseguradores, proveedores o individuos pertenecientes a estas entidades.

No siempre está muy claro si una actividad genera conflicto de interés. Las y los colaboradores son responsables de revelar la existencia de un posible conflicto de interés, ya sea personal u organizativo. Por eso, las y los colaboradores deben hablar con su gerente o miembro del área de Recursos Humanos o área Jurídica, si hay posibles conflictos de interés personal, o a preguntarles sobre la mejor forma de gestionar una situación en la que hay un posible conflicto de interés. Si existe un posible conflicto de interés, debe documentarse adecuadamente la conversación con el gerente o supervisor, de esta manera tanto el empleado, como **DR México S.A. de C.V.** y de sus empresas asociadas, quedarán protegidos de una posible investigación futura sobre el conflicto.

Consulta la Política de Prevención de Conflicto de Interés [aquí](#).

d.2. Familiares y relaciones.

Las relaciones con familiares y amigos íntimos pueden influir en nuestras decisiones. Es importante tener cuidado con las decisiones empresariales de la organización que afecten a las relaciones personales cercanas.

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética			Revisión:	00
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	20 de 26	

d.3. Romance en oficina.

Se reconoce como usual el hecho de que en un espacio de convivencia laboral puedan surgir relaciones románticas, sin embargo, estas deberán ajustarse a los siguientes lineamientos y a la Política de Prevención de Conflicto de Interés.

d.4. Intereses Financieros.

Sabemos que la estabilidad financiera es importante para nuestros empleados y sus familias. En ocasiones, las y los colaboradores quieren hacer inversiones o asumir un trabajo extra para forjar su seguridad financiera. No obstante, las y los colaboradores deben evitar cuidadosamente cualquier conflicto de interés.


d.5. Regalos, ocio, hospitalidad, viajes y otros artículos de valor.

Los proveedores, vendedores, contratistas y otras partes interesadas externas de la organización con los que se tienen establecidas relaciones de negocios son de vital importancia para el éxito y cumplimiento de los objetivos de nuestra organización; por lo que, para que nuestra relación con ellos sea justa, equitativa, honesta, objetiva y no discriminatoria, debemos evitar cualquier tipo de conflicto de interés.

Los conflictos de interés pueden surgir cuando un empleado solicita o acepta regalos, pagos, préstamos, servicios y/o cualquier otra forma de compensación por parte de cualquier parte interesada externa de la organización (proveedor, cliente, competidor, etc.) que desee establecer una relación comercial con nuestra organización.

En **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, valoramos la transparencia, integridad y ética en todas nuestras relaciones comerciales, por lo tanto, es fundamental establecer pautas claras y específicas para el manejo de regalos, ocio, hospitalidad, viajes y otros artículos de valor tanto recibidos como otorgados.

Para más información, consultar la Política para el Manejo de Regalos, Ocio, Hospitalidad, Viajes y otros Artículos de Valor [aquí](#).

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética			Revisión:	00
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	21 de 26	

VII. Responsabilidades.

a. Comité de ética.

El Comité de Ética se estructura como un mecanismo estratégico, diverso y multidisciplinario para promover las buenas prácticas empresariales a través de un foro oficial en el que se analicen y discutan cuestiones que puedan afectar a nivel moral a **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas.

El Comité de Ética tiene como misión el asesoramiento ético para mejorar la calidad en la toma de decisiones en situaciones de incertidumbre y se posibilitan modos de actuación para reforzar y consolidar las buenas prácticas en el trabajo, así como mejorar la calidad de la intervención de todos los que tienen nexo, directo o indirecto, con **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas y de la práctica día a día.

b. Integridad financiera y protección de nuestros activos.

QUÉ significa: Llevamos unos registros financieros completos y exactos que reflejan el estado y los resultados de la organización. Protegemos los bienes, los activos y la información confidencial de nuestra organización.

POR QUÉ importa: La integridad financiera nos ayuda a mantener la confianza que hemos generado en los accionistas, gobiernos, consumidores, proveedores y empleados y otras partes interesadas.


CÓMO lo hacemos: Hemos establecido múltiples controles para proteger y preservar nuestra integridad financiera. Cada colaborador(a), independientemente de su cargo o función, es responsable de cumplir las políticas y los procedimientos relativos a los fondos de la organización, a la declaración de resultados financieros o de otro tipo y al uso de los bienes y activos propiedad de la organización.

c. Exactitud de los registros e informes de la organización.

En todos nuestros negocios, debemos de conservar libros y registros exactos en nuestros registros financieros, para que estos reflejen fielmente nuestras transacciones comerciales. Además, se nos exige desarrollar y mantener un sistema adecuado de controles internos de contabilidad. Muchas personas y entidades confían en que la información financiera es veraz.

Los informes financieros inexactos podrían debilitar la confianza de los accionistas, afectar nuestra reputación y exponer a la organización a multas y sanciones.

- c.1. A continuación, se describen algunos ejemplos de cómo incorporamos la integridad financiera a nuestros procesos de trabajo:
- c.2. Vendemos y compramos productos y servicios con criterios de calidad, precio y servicio, y nunca dar o recibir pagos, regalos, actividades de ocio o favores, o por otras posibles relaciones con el proveedor.
- c.3. Registramos las ventas y los gastos durante el ejercicio contable apropiado, de acuerdo con los principios contables generalmente aceptados.
- c.4. Prohibimos el uso de fondos, activos o información de la organización para cualquier finalidad ilegal, incluida la compra de privilegios o beneficios especiales mediante sobornos, contribuciones

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética			Revisión:	00
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	22 de 26	

políticas ilegales u otros pagos ilícitos. Revelamos y registramos todos los fondos y activos de la organización en el período informativo oportuno.

- c.5. Mantenemos libros y registros exactos de la organización y no realizamos bajo ningún concepto, anotaciones falsas o artificiales

A continuación, se indican algunas reglas para tener en cuenta:

- c.6. Siga siempre las políticas de la organización en materia de compras y contrataciones de proveedores y/o contratistas. Si no está seguro de cuáles son las políticas, pregunte a su gerente.
- c.7. Asegúrese de que todos los pagos o uso de fondos de la organización son revisados y aprobados por el gerente correspondiente.
- c.8. Describir todas las solicitudes de pago y proporcione la documentación acreditativa; utilice los fondos para el fin solicitado y aprobado.

d. Privacidad.

En el curso de nuestra actividad comercial, recogemos y almacenamos información personal relativa a empleados, socios comerciales, consumidores y otros terceros, información personal que incluye, por ejemplo, direcciones, fechas de nacimiento y datos financieros y de otro tipo.

La información personal debe recogerse únicamente para fines comerciales legítimos, compartirse solo con quienes tengan permitido el acceso, protegerse de acuerdo con las políticas de seguridad y retenerse solo durante el tiempo necesario. Debemos asegurarnos de que los terceros con acceso a la información personal estén obligados contractualmente a protegerla según los estándares aplicables sobre seguridad de datos.


e. Propiedad intelectual e información empresarial confidencial.

La propiedad intelectual y la información confidencial de la organización son activos irremplazables. Debemos asegurar y proteger el uso de estos valiosos activos.

La propiedad intelectual incluye derechos de autor, patentes, marcas, diseños de embalajes, nombres y logotipos de marcas, investigación y desarrollo, invenciones y secretos comerciales.

En todo momento, las y los colaboradores, deben tomar precauciones para proteger nuestra propiedad intelectual y la información empresarial confidencial de la organización. Las y los colaboradores deben evitar, comentar o compartir dicha información en lugares públicos, tales como aeropuertos y restaurantes.

Debe comunicarse inmediatamente cualquier sospecha de uso y/o explotación de propiedad intelectual o revelación o acceso no autorizados a la información de nuestra organización, a su gerente o a los departamentos correspondientes.}

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética			Revisión:	00
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	23 de 26	

f. Respeto por los secretos comerciales y la información confidencial.


Respetamos los secretos comerciales y la información confidencial de otras compañías y personas. Solo recogemos información del dominio público y no permitimos la recogida inadecuada de información propiedad de las personas.

Para recopilar información relativa a un competidor, consulte fuentes públicas, como los medios de comunicación, publicaciones comerciales, Internet, documentos judiciales de acceso no restringido, registros u otros documentos de carácter públicos. En cualquier caso, evite comentar información de competencia con empleados de los competidores, ni en asociaciones profesionales o reuniones del sector. Actúe con honradez y nunca mienta sobre su identidad ni su trabajo para averiguar sobre los competidores.

g. Seguridad y Protección.

Asegurar la protección de los sistemas, datos y activos de los clientes.

Aplicar medidas de seguridad y protección adecuados en nuestras soluciones y servicios para garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética		Revisión:	00	
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	24 de 26	

VIII. Sistema de Cumplimiento.


a. Reportes.

Cumplir con este Código de Ética y reportar cualquier violación o conducta ética cuestionable.

Proporcionar canales de denuncia adecuados y garantizar la confidencialidad y protección de aquellos que informen violaciones éticas.

b. Mecanismos de denuncias / Atención de dudas e inquietudes.


Cualquier duda o inquietud respecto al cumplimiento de nuestro código de ética serán recibidas a través del correo: etica@drsecurity.net.

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética			Revisión:	00
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	25 de 26	

IX. Compromiso del Colaborador(a).

Al tener conocimiento pleno del contenido del presente Código de Ética, como colaborador(a) de **DR México S.A. de C.V.** y empresas asociadas me comprometo a:

- a. Conocer y respetar el contenido del Código de Ética de **DR México S.A. de C.V.** y empresas asociadas y de todas aquellas relacionadas con mi responsabilidad con el objeto de mejorar las relaciones interpersonales en mi centro de trabajo.
- b. Desempeñar mis labores con responsabilidad, cuidado y esmero, atendiendo las instrucciones de las personas que sean mis superiores con apego al presente Código de Ética.
- c. Orientar mi trabajo al cumplimiento de la Misión de **DR México S.A. de C.V.** y empresas asociadas
- d. Actuar con transparencia, honestidad y honradez.
- e. No aceptar, ni solicitar, personalmente o través de otra persona de manera indebida: dinero, regalos, o cualquier otra compensación para agilizar la entrega de un proyecto de prestación de servicio, entrega de bienes o favor indebidamente a alguna persona.
- f. Intervenir en situaciones que pudieran representar un conflicto entre intereses personales y los de **DR México S.A. de C.V.** y empresas asociadas
- g. Conducirme con dignidad y respeto hacia los demás colaboradores de **DR México S.A. de C.V.** y empresas asociadas, promoviendo el trato amable y cordial con independencia de cualquier condición de diferencia, tales como: género, preferencia sexual, capacidades, edad, religión, raza y lugar de nacimiento o nivel jerárquico.
- h. Dar a las y los colaboradores de **DR México S.A. de C.V.** y empresas asociadas, así como a quienes mantienen cualquier tipo de interacción con la empresa, un trato basado en la dignidad y respeto mutuo, cortés y equitativo.
- i. No hacer uso de mi nivel de puesto para faltar al respeto, hostigar, amenazar o acosar sexualmente, así como ofrecer trato diferencial injustificado a los demás colaboradores.
- j. No expresar ideas y opiniones que tiendan a desacreditar la imagen moral de cualquier colaborador de **DR México S.A. de C.V.** y empresas asociadas
- k. No realizar conductas y llevar a cabo actitudes ofensivas, lenguaje soez, inapropiado de los demás colaboradores de **DR México S.A. de C.V.** y empresas asociadas
- l. Abstenerse de emprender acciones que puedan poner en riesgo la salud y seguridad de las demás personas colaboradoras de **DR México S.A. de C.V.** y empresas asociadas
- m. Ser congruente en mi conducta diaria con los principios y valores que establece el presente Código de Ética y demás políticas institucionales de **DR México S.A. de C.V.** y empresas asociadas

	DR MÉXICO S.A. DE C.V.		PO-RHU-01		
	Código de Ética			Revisión:	00
	Responsable: Gerente de Recursos Humanos		Área: Recursos Humanos		
	Emisión: 01-Jul-24	Vigencia: 30-Jun-27	Paginación:	26 de 26	

n. La violación de las normas del presente Código de Ética de **DR México S.A. de C.V.** y empresas asociadas, conducirá al establecimiento de medidas preventivas o bien, la rescisión del contrato laboral, previa valoración.

La Dirección General y Socios de **DR México S.A. de C.V.** y sus empresas asociadas, adoptarán las medidas que consideren pertinentes, con base a los criterios de justicia, equidad y bien común, tomando en cuenta las atenuantes del caso y estas serán independientes de las responsabilidades civiles, laborales y/o penales en que pudiera incurrir quien cometa la infracción.

X. Documentación relacionada.

1. PO-RHU-02 Comité de Ética
2. PO-RHU-03 Reglamento Interno de Trabajo.
3. PO-RHU-07 Igualdad de Género, No Discriminación, Inclusión y Diversidad.
4. PO-RHU-08 Conflicto de Intereses.
5. PO-RHU-09 Manejo de Regalos, Ocio, Hospitalidad, Viajes y otros Artículos de Valor.