



LOGICALIS
Architects of Change

Código de Ética y Conducta

Logicalis Latin America y todas
sus subsidiarias (conjuntamente "Logicalis")



La forma de hacer negocios de logicalis

Este documento establece nuestro Código de Ética y Conducta y pretende ser una guía para ayudar a todos los empleados de Logicalis. Describe la forma en que esperamos y apoyaremos a todos para trabajar en Logicalis. Proporciona pautas para ayudar a todos a actuar con honestidad e integridad en todos los asuntos.

Asegúrese de leerlo y completar la capacitación en línea que acompaña este documento y está diseñada para brindarle ayuda práctica. También verificará su comprensión del Código de Ética y Conducta.

Como miembro del equipo de Logicalis y como parte del Grupo Datatec:

- Debe actuar con **honestidad e integridad** en todos los asuntos relacionados con la Compañía;
- La Compañía le hará responsable de sus acciones en nombre de la Compañía;
- No dude en buscar orientación cuando tenga dudas sobre cómo proceder en nombre de la Compañía.



Los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU

Los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción gozan de consenso universal y se derivan de:

- [Declaración Universal de Derechos Humanos](#)
- [Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#)
- [Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo](#)
- [La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción](#)

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas pide a las empresas que adopten, apoyen y promulguen, dentro de su esfera de influencia, un conjunto de valores fundamentales en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción:

Derechos humanos

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente;

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos contra los derechos humanos.

Trabajo

Principio 3: Las empresas deben defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil;

Principio 6: Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Medio Ambiente

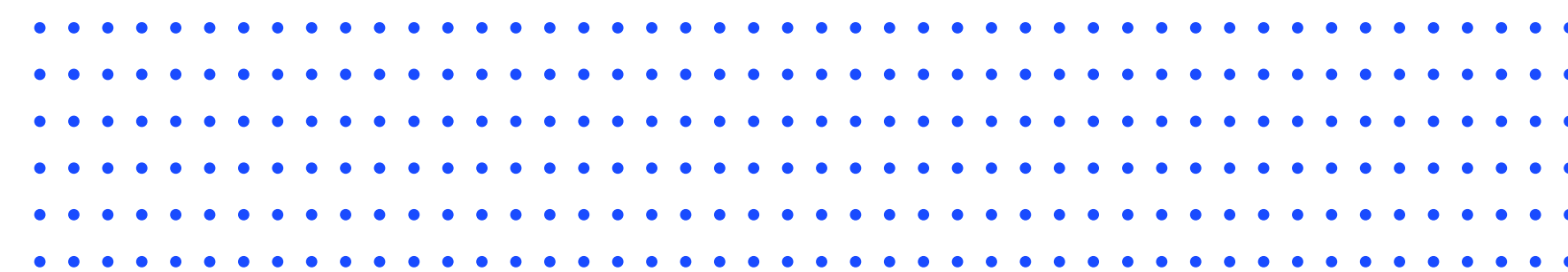
Principio 7: Las empresas deben apoyar un enfoque de precaución ante los desafíos ambientales;

Principio 8: Las empresas deben emprender iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental;

Principio 9: Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Anticorrupción

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.





El Código de Ética y Conducta de Logicalis

Nuestros principios fundamentales de la empresa

El Grupo Logicalis se compromete a mantener y perpetuar los más altos estándares de ética y conducta empresarial. Estos principios fluyen a través de todos nuestros tratos, incluidas nuestras relaciones con nuestros empleados, clientes, proveedores, accionistas, competidores y las comunidades en las que operamos.

Los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (establecidos al comienzo de este Código) forman la base de nuestros estándares éticos y conducta empresarial. La junta directiva apoya inequívocamente los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y respalda este Código como un medio para aplicar esos principios al negocio de Logicalis para ilustrar nuestro compromiso con la integridad organizacional incuestionable.

El Código de Ética y Conducta establece nuestros valores y estándares que nos guían en la conducción de nuestros negocios. Aplicar este Código a todas las divisiones que administramos debe ser una parte integral de nuestras acciones diarias.

Directrices del Código de Ética y Conducta

Nuestro Código de Ética y Conducta guía nuestras decisiones y acciones. El Código de Ética y Conducta es una articulación de nuestra forma de trabajar y representa una estructura para la toma de decisiones. En última instancia, confiamos en las acciones individuales de todos los empleados de todo el mundo con respecto a nuestra integridad, reputación y rentabilidad. Cada individuo es personalmente responsable del cumplimiento de nuestro Código.

Nuestros estándares se aplican por igual a nuestros socios comerciales, por lo que solo nos relacionamos con socios comerciales que cumplen con los estándares de conducta requeridos por nuestro Código de Ética y Conducta y tratamos con socios comerciales que comparten la actitud y los estándares consagrados en nuestro Código.

En resumen, mantenemos los más altos estándares de ética y conducta comercial y estos principios estarán presentes en todos nuestros tratos, incluidas nuestras relaciones con nuestros clientes, proveedores (incluidos

consultores, subcontratistas y asesores profesionales), *vendors*, empleados, accionistas, competidores y las comunidades en las que operamos. Aunque trabajamos en varias áreas geográficas, nuestro Código de Ética y Conducta tiene aplicación universal.

Las normas que se describen a continuación deben interpretarse y aplicarse dentro del marco de las leyes y tradiciones de las jurisdicciones en las que operamos, así como tener en cuenta las políticas del Grupo Logicalis y el buen sentido común. Debemos ser conscientes de evitar cualquier circunstancia y acción que cause o dé la apariencia de una conducta indebida o irregular.



Confiamos en las acciones individuales de todos los empleados de todo el mundo con respecto a nuestra integridad, reputación y rentabilidad.



A quién cubre este Código

Este Código aplica a:

- (i) todas las personas que trabajan en todos los niveles y grados, incluidos directores, gerentes senior, empleados permanentes, temporales y de plazo fijo, consultores, contratistas, aprendices, personal adscrito, trabajadores eventuales y personal de agencias, o cualquier otra persona asociada con nosotros por contrato, o cualquiera de nuestras subsidiarias o sus empleados, donde sea que se encuentren (denominados colectivamente como **Empleados**);
- (ii) proveedores y prestadores de servicios contratados por Logicalis;
- (iii) socios comerciales;
- (iv) clientes; y
- (v) cualquier otro tercero que tenga alguna relación con Logicalis.

Estándares de conducta

El Código establece los comportamientos que todos debemos adoptar y se divide en seis secciones:

Sección 1:

Trabajando juntos

Sección 2:

Trabajando con nuestros clientes, proveedores y *vendors*

Sección 3:

El mercado competitivo

Sección 4:

Comunidades mundiales

Sección 5:

Asuntos de la empresa: accionistas, activos y registros de la empresa

Sección 6:

Cumplimiento y denuncias

Esta versión de la Política ha sido aprobada por la Dirección General. Fecha de emisión: Julio 2022.

Este Código está disponible en Logicalis Wiki (<https://latamlogicalis.sharepoint.com/sites/WikiGeneralPolicias>) y la página web Logicalis (www.la.logicalis.com).



Nos tratamos mutuamente con respeto y justicia en todo momento. No toleraremos ninguna forma de acoso.



Sección 1: Trabajando juntos

Nuestros principios fundamentales para trabajar con empleados:

Nos tratamos mutuamente con respeto y justicia en todo momento. Estamos dedicados a mantener prácticas uniformes de igualdad de oportunidades de empleo. No toleraremos ninguna forma de acoso. Estamos comprometidos a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los empleados, y respetamos el derecho de los empleados a unirse a grupos de empleados como los sindicatos.

A. Igualdad de Oportunidades en el Empleo

Logicalis es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades. La Compañía no discrimina a ningún empleado o solicitante de empleo por motivos de raza, credo, color, origen nacional o étnico, sexo y maternidad, edad, estado civil o de pareja, discapacidad, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, religión o creencia o cualquier otra razón. Actuamos de manera no discriminatoria, no solo para cumplir con las leyes contra la discriminación, sino también porque creemos que es una buena práctica empresarial. Esta Política se aplica a todos los términos y condiciones de empleo, incluidos, entre otros, el reclutamiento, el empleo, las asignaciones de trabajo, los ascensos, la compensación, las licencias, la educación / capacitación, la disciplina y, cuando sea necesario, el despido.



B. Responsabilidad de los empleados

Nuestros empleados serán responsables de sus acciones y se espera que actúen de manera abierta, honesta e íntegra en todos sus tratos y con todas las partes interesadas: ya sea con clientes, proveedores, *vendors*, otros empleados, competidores, accionistas o las comunidades en las que trabajamos.

Conflicto de intereses

Los empleados de Logicalis no podrán realizar actos en beneficio propio a expensas o en conflicto con los intereses de Logicalis, así como utilizar su cargo y/o influencia para obtener ventajas personales.

Está prohibido que el profesional preste servicios, directa o indirectamente, a otras empresas u organizaciones que tengan intereses en conflicto con Logicalis.

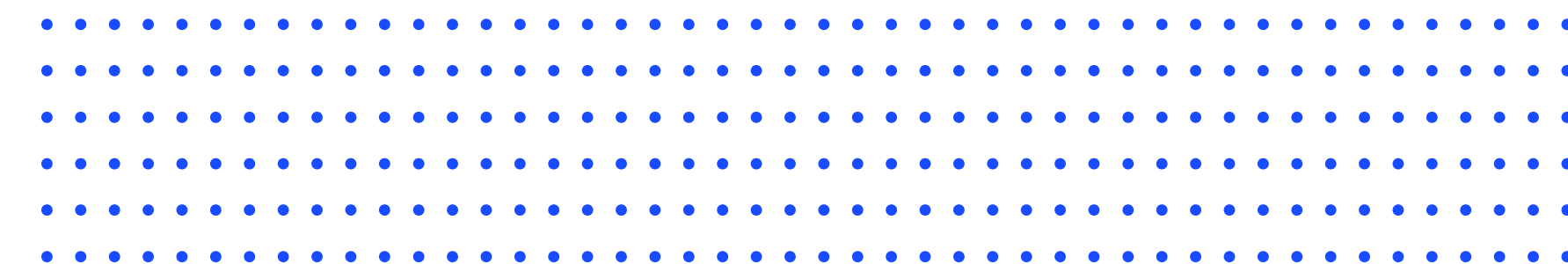
Los empleados deben ser conscientes de los posibles conflictos de intereses al trabajar con otros empleados. Deben ser particularmente conscientes de los peligros de las relaciones personales con los empleados en los que existe una línea jerárquica directa. Estos pueden conducir o parecer que conducen a favoritismos o decisiones inapropiadas.

Logicalis no contratará profesionales que sean familiares de primer o segundo grado y (i) que ejerzan un cargo de confianza en Logicalis, (ii) en funciones donde exista una jerarquía de relación entre ellos, directa o indirectamente, o (iii) que respondan al superior incluso inmediato. Las situaciones excepcionales pueden ser analizadas y aprobadas por el Comité de Ética y Conducta.

Para efectos de la aplicación de esta norma, se consideran parientes de primer o segundo grado: padre, madre, hijo/hija, hermano/hermana, abuelo/abuela, bisabuelo/abuela, nieto/nieta, bisnieto/bisnieta, tío, tía, sobrino, cónyuge, pareja, yerno, nuera, suegro, padrastro, madrastra, hijastro y cuñado.

Si el profesional identifica una situación de conflicto de intereses o un posible conflicto de intereses, debe comunicar tal evento a su supervisor y al director del área involucrada.

Cuando sea necesario, también debe informar al gerente de Recursos Humanos.





Acoso

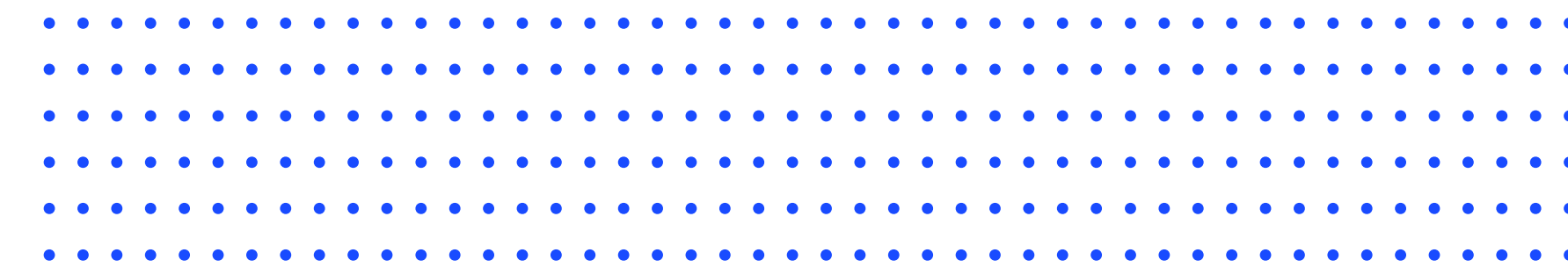
Logicalis se compromete a proporcionar un entorno de trabajo seguro y de apoyo para todos, libre de intimidación y acoso, donde todos son tratados y tratan a los demás con respeto y dignidad.

Para mayor claridad, se considera acoso el uso de un cargo privilegiado por un profesional para humillar, faltar al respeto o avergonzar a otro profesionalmente, de manera repetitiva y prolongada, durante la jornada laboral o en el ejercicio de sus funciones. Habrá acoso cuando se produzcan situaciones problemáticas, vergonzosas y humillantes durante el ejercicio de su función, y acoso sexual cuando se ofrezca una ventaja profesional o amenaza de desventaja en los mismos términos para obtener algún favor sexual.

El acoso de cualquier tipo, ya sea sexual, económico, moral o de cualquier otra índole, así como las situaciones que configuran la falta de respeto, la intimidación o la amenaza en la relación entre profesionales, independientemente de su nivel jerárquico, no es aceptable para Logicalis.

El empleado que se considere discriminado, humillado o dirigido a prejuicios, presiones, prácticas abusivas o situaciones irrespetuosas, y se sienta avergonzado de tratar el tema con su superior jerárquico, deberá comunicar el hecho al Comité de Ética y Conducta, utilizando los canales puestos a su disposición y descritos en la intranet.

Se espera que los empleados cumplan con las leyes aplicables dentro de las jurisdicciones en las que operan. Los empleados serán responsables de sus acciones y actitudes en desacuerdo con las reglas de este Código.





C. Abuso de drogas y alcohol

Logicalis cree que el deterioro de cualquier empleado, debido a su uso de sustancias como drogas y alcohol, puede resultar en el riesgo de lesiones a los empleados, al empleado discapacitado o a terceros. "Deterioro" o "impedimento" significa que las capacidades o facultades físicas o mentales normales de un empleado se han visto perjudicadas por el uso de sustancias.

El empleado que comienza a trabajar de forma impedida o que se deteriora mientras está en el trabajo está en violación directa de la política de la empresa y puede estar sujeto a medidas disciplinarias. La acción disciplinaria puede incluir suspensión, despido o cualquier otra sanción apropiada según las circunstancias. Asimismo, se prohíbe el uso, posesión, transferencia o venta de cualquier sustancia en las instalaciones de la empresa, el área de almacenamiento o el lugar de trabajo, y las infracciones pueden estar sujetas a medidas disciplinarias. Cuando un empleado está involucrado en el uso, posesión, transferencia o venta de una sustancia en violación de las leyes penales, la Compañía puede notificar a las autoridades correspondientes.

Los empleados que estén tomando medicamentos recetados que puedan afectar su capacidad para trabajar tienen el deber de informarlo a su gerente, supervisor o Recursos Humanos, con la garantía de que esta información será tratada de manera confidencial. Esta información es necesaria para garantizar la protección del empleado y por motivos de seguridad en caso de una reacción adversa al medicamento en el trabajo, o para que el empleado no sea acusado falsamente de consumir una sustancia ilegal. Logicalis es consciente de que el abuso de sustancias es un problema de salud complejo que tiene un impacto tanto físico como emocional en el empleado, su familia y sus relaciones sociales. Un abusador de sustancias es una persona que usa sustancias por razones no médicas y este uso afecta negativamente el desempeño laboral o interfiere con los ajustes sociales normales en el trabajo.

Logicalis reconoce que las personas a veces consumen sustancias como el alcohol y las drogas hasta el punto de que sus habilidades y sentidos se ven afectados. Nuestra posición con respecto al abuso de sustancias es la misma ya sea que se trate de alcohol, drogas legales e ilegales, medicamentos recetados o sustancias controladas.

D. Confidencialidad de la información de los empleados

La Compañía se compromete a salvaguardar la confidencialidad de la información de los empleados y respetar la privacidad de los empleados, especialmente cuando se trata de asuntos relacionados con la información médica y personal. Siempre que la información no sea necesaria para fines legítimos, la Compañía mantendrá los registros de los empleados en forma confidencial. La única excepción a esta Política es cuando el empleado firma una autorización para la transferencia de dicha información a las personas o agencias designadas.

E. Salud, seguridad y entorno laboral

Logicalis se compromete a garantizar que todas las instalaciones de la empresa operen bajo el objetivo principal de proporcionar a sus empleados un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos para la salud y la seguridad, discriminación, acoso o comportamiento personal que no sea beneficioso para un entorno de trabajo productivo. También es responsabilidad de cada empleado en el trabajo cuidar razonablemente de su salud y seguridad, y de otras personas que puedan verse afectadas por sus acciones u omisiones en el trabajo. Los empleados deben cooperar con la gerencia para asegurarse de que la Compañía cumpla con todas las disposiciones de las leyes locales de salud y seguridad.

F. Gobernanza de TI y uso de redes sociales

No se permite el uso de sistemas de TI por parte de un empleado de Logicalis de cualquier manera que sea incompatible con este Código de Ética y Conducta.

Las entidades de Logicalis se asegurarán de promover una cultura de gobernanza de TI ética y el conocimiento de un lenguaje de TI común. Se respetará la privacidad de los empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas mediante el mantenimiento de sólidos procedimientos de protección de datos de acuerdo con las jurisdicciones en las que opera el Grupo.

Logicalis ha adoptado las redes sociales como un medio para mejorar la comunicación, la transparencia y compartir información con nuestras audiencias. Sin embargo, solo los miembros de los departamentos de marketing pueden enviar mensajes y / o responder a comentarios a través de las cuentas de redes sociales de Logicalis sobre la Compañía.

Todos los empleados son responsables de asegurarnos de que presentamos Logicalis de la mejor manera posible a nuestras partes interesadas y a cualquier persona con la que podamos interactuar a diario. Los empleados deben tener mucho cuidado en su uso personal de las redes sociales. Se espera que los empleados de Logicalis sean profesionales y nunca publiquen nada que pueda resultar vergonzoso o considerado ofensivo si se conectan con la marca Logicalis o con nuestras partes interesadas.

G. Trabajo infantil o esclavo

Logicalis veta enérgicamente cualquier actividad que pueda caracterizar el trabajo esclavo o en condición similar, así como la utilización de trabajo infantil.





Sección 2: Trabajando con nuestros clientes, proveedores y vendors

Nuestros principios fundamentales para trabajar con:

Nuestros clientes: Estamos comprometidos a ofrecer precios competitivos de alta calidad y transacciones honestas. Todos los tratos con nuestros clientes se realizarán de manera legal y ética de acuerdo con las regulaciones de competencia leal y antimonopolio aplicables en cualquier momento.

Nuestros proveedores y vendors: Trataremos de manera honesta y justa con nuestros proveedores y vendors. Obtendremos todos los productos sin discriminación ilegal, de una manera que apoye las relaciones duraderas y mutuamente beneficiosas.



A. Soborno y corrupción

Un soborno es un incentivo o recompensa ofrecido, prometido o proporcionado, solicitado o recibido con el fin de obtener cualquier ventaja comercial, contractual, reglamentaria o personal. Estamos sujetos a las leyes de los países en los que operamos, muchos de los cuales tienen su propia legislación específica contra el soborno. En particular, estamos obligados a cumplir los requisitos de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU. y la Ley de Sobornos del Reino Unido de 2010, que se aplican a nivel mundial, así como la Ley Anticorrupción de 2013 de Brasil.

La corrupción también incluye fraude, extorsión, engaño, participación en un cartel, malversación y lavado de dinero.

El soborno y la corrupción son punibles para las personas con pena de prisión, y la Compañía podría enfrentar multas, ser excluida de competir por contratos públicos y enfrentar serios daños a su reputación.

Los empleados de Logicalis deben comprender el enfoque de **tolerancia cero** de la Compañía hacia el soborno y la corrupción y su deber no solo de evitar involucrarse en la corrupción ellos mismos, sino también de informar sospechas de irregularidades en esta área. Las siguientes actividades están específicamente prohibidas:

- Buscar o aceptar obsequios o cualquier forma de compensación de clientes, proveedores, *vendors* u otras personas que hacen negocios o buscan hacer negocios con la Compañía;
- Ofrecer, autorizar o aceptar obsequios o recompensas a clientes, proveedores, *vendors*, funcionarios públicos o gubernamentales u otros para obtener cualquier ventaja comercial, contractual o reglamentaria;
- Ofrecer o aceptar regalos en efectivo o equivalentes a efectivo (como certificados de regalo) a menos que se proporcionen como parte de una campaña de marketing o de Recursos Humanos;
- Realizar un pago adicional a un funcionario del gobierno para acelerar un proceso administrativo, como el despacho de mercancías a través de la aduana, que no es una tarifa legítima publicada (por la que uno puede obtener un recibo). La única excepción a esta regla es cuando se realiza una solicitud de pago de facilitación cuando un empleado es sometido a coacción.

En general, debe estar alerta a cualquier solicitud, conducta o circunstancia que parezca sospechosa o “no parezca correcta”, particularmente si no desea que su participación en esa solicitud, conducta o circunstancia se convierta en un asunto de conocimiento público.

Los empleados de Logicalis deben comprender el enfoque de **tolerancia cero** de la Compañía hacia el soborno y la corrupción.





Esto no prohíbe ofrecer o aceptar obsequios u hospitalidad habituales (en nombre de Logicalis), siempre que, en todas las circunstancias, el obsequio u hospitalidad sea razonable y justificable y no afectará una decisión en relación con el trato de la Compañía con la otra parte, o alentar de alguna manera un comportamiento inadecuado por parte del destinatario.

Es particularmente importante no aceptar u ofrecer obsequios o entretenimiento durante un proceso de licitación. Si le ofrecen un obsequio u hospitalidad en ese momento, debe informarlo al Director de Finanzas (o CFO) o al Director Ejecutivo (o CEO) de su operación. Se debe tener el mismo cuidado para evitar cualquier percepción o influencia real de una ventaja comercial, contractual o regulatoria a través de cualquier forma de patrocinio o donaciones caritativas.

En la Política contra la Corrupción de Logicalis se proporciona orientación específica sobre los niveles de obsequios u hospitalidad aceptables, que los empleados deben leer junto con este Código de Ética y Conducta.

También existen reglas claras para el gasto agregado en donaciones, hospitalidad u obsequios para un solo evento o para la misma persona durante un período de tiempo y para el gobierno o funcionarios públicos, tanto para las aprobaciones como para el registro. Tampoco permitimos el pago de los gastos de los socios cuando no exista una razón comercial genuina para su asistencia a una comida o un evento. Los terceros, como consultores o agentes de ventas empleados por la Compañía, tienen igualmente prohibido realizar pagos indebidos a cualquier funcionario.

Los empleados deben consultar la Política contra la Corrupción de Logicalis para obtener más orientación sobre sus interacciones con todos los terceros, incluidos funcionarios gubernamentales, clientes, proveedores (que cubren sus esquemas de incentivos y sus fondos de marketing y tecnología), *vendors*, agentes y consultores.

Los obsequios y la hospitalidad deben darse y recibirse de manera abierta y transparente. Los obsequios y la hospitalidad no se deben dar en secreto ni se debe intentar ocultar el hecho de que se ha proporcionado o recibido un obsequio u hospitalidad.



B. Conflictos de interés

Los empleados de Logicalis deben tratar con los clientes, proveedores, *vendors* y otras personas que establecen negocios con la Compañía de una manera que evite incluso la apariencia de conflicto entre los intereses personales y los de la Compañía. Las siguientes actividades están específicamente prohibidas:

- Actuar como corredor, buscador o intermediario en beneficio de un tercero en transacciones que involucren a la Compañía;
- El uso de información confidencial o no pública de terceros que pueda adquirirse en el curso de actividades relacionadas con el empleo.

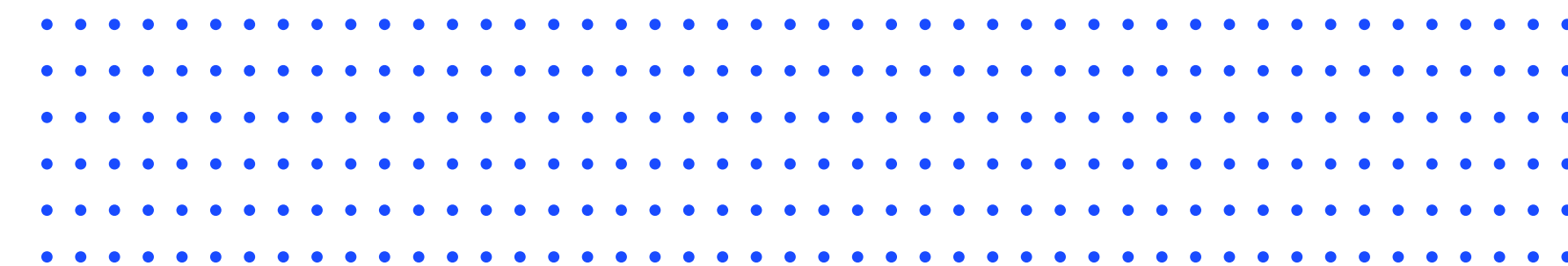
En el caso de que tenga un posible conflicto de intereses, debe declarar el conflicto claramente a su superior jerárquico o, si no es apropiado, a su jefe de Recursos Humanos. Todas estas declaraciones de interés deben registrarse en las actas de las reuniones (como las reuniones del comité ejecutivo o de la junta subsidiaria).

C. Prácticas de venta

Es nuestra responsabilidad evaluar las necesidades de nuestros clientes y ofrecer productos y servicios de calidad a precios y términos competitivos. Venderemos productos y servicios con honestidad y no buscaremos ninguna venta que nos obligue a actuar ilegalmente o en violación de estos estándares.

D. Vendors y proveedores

Es política de Logicalis comprar todos los equipos, suministros y servicios sobre la base de nuestra profesionalidad y reputación. Nuestros proveedores, *vendors* y subcontratistas serán tratados con equidad e integridad y sin discriminación ilegal. Aconsejamos a nuestros empleados que se debe seguir la sección 2-A (Soborno y corrupción) anterior en sus interacciones con *vendors*, proveedores y subcontratistas y esto se aplica igualmente a nuestros clientes.





E. Información confidencial

Los empleados no deberán, en ningún momento, ya sea durante o después del empleo de un empleado por la Compañía, directa o indirectamente, por ningún medio o dispositivo, en absoluto, divulgar, usar o permitir el uso de cualquier información encontrada o que llegue a su conocimiento con respecto a o que surja de su empleo por la Compañía, excepto cuando sea requerido en el curso del empleo del empleado con la Compañía.

La información confidencial incluye, entre otros: todos los dibujos, especificaciones, planos y otros materiales preparados en relación con el trabajo del empleado en la Compañía, ya sea en papel o en formato electrónico, y toda la información relacionada con los negocios de la Compañía, sus clientes y sus asuntos comerciales, *vendors*, proveedores, métodos, técnicas, finanzas, procesos, aparatos y secretos comerciales, pero no incluye información generalmente conocida por el público.

F. Consultores y Agentes

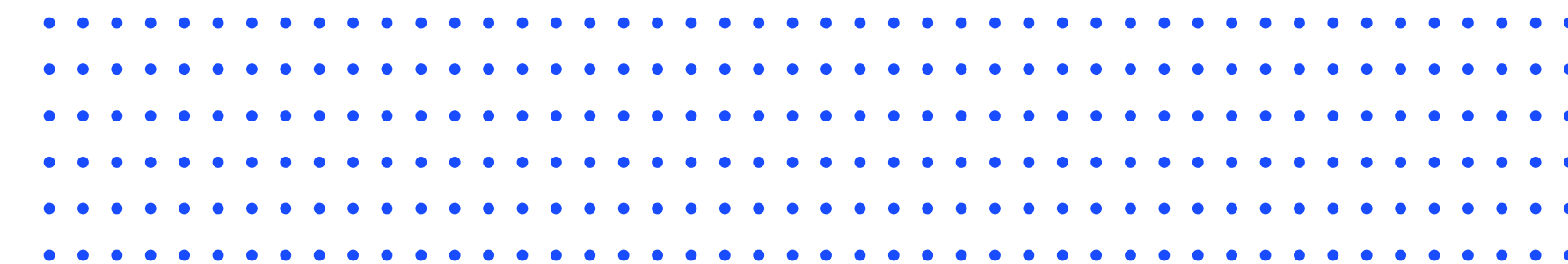
Cuando se requiera que contratemos a un individuo o una firma como consultores o agentes para brindar servicios o representar a un miembro de Logicalis, se evitará cualquier conflicto de intereses entre la Compañía y la persona u organización a contratar. Solo debemos contratar consultores que cumplan con los estándares de conducta requeridos por nuestro Código de Ética y Conducta y cualquier ley o reglamento aplicable.

G. Sanciones comerciales

Nenhuma entidade do Grupo Logicalis deve assumir nenhuma transação que viole sanções comerciais administradas por:

- HM Treasury (Reino Unido);
- La Unión Europea;
- La Oficina de Control de Activos Extranjeros del Departamento del Tesoro de los Estados Unidos; y
- Las Naciones Unidas (ONU) o cualquier otro organismo afiliado a la ONU.

Todos los empleados de Logicalis que estén o puedan estar involucrados en cualquier transacción que pueda generar preocupaciones sobre el cumplimiento de sanciones económicas deben familiarizarse con la política de Datatec con respecto a las sanciones comerciales. Esa política establece el compromiso de la Compañía de cumplir con las leyes y regulaciones de sanciones aplicables. La política sobre sanciones comerciales está disponible con el Director de Riesgos de Logicalis.





Trabajamos para asegurar una competencia abierta y leal y no obtenemos una ventaja competitiva desleal.

Sección 3: El mercado competitivo

Nuestros principios fundamentales para trabajar con nuestros competidores:

Competiremos de forma agresiva, pero justa, por los negocios y basaremos nuestros esfuerzos en las cualidades de nuestra propuesta de valor.

A. Información competitiva y antimonopolio

Trabajamos para asegurar una competencia abierta y leal y no obtenemos una ventaja competitiva desleal. Respetamos las leyes de competencia para contrarrestar la fijación de precios, el reparto del mercado y la manipulación de licitaciones. En el mercado global altamente competitivo, la información sobre nuestros competidores es un elemento necesario del negocio. No buscaremos obtener información competitiva sensible y nos esforzaremos por obtener información competitiva solo a través de medios legales y éticos en pleno cumplimiento de las leyes de competencia, y debemos rechazar la información que creemos o sospechamos que se recibió ilegalmente.

B. Comercializar y vender éticamente

Logicalis compete sobre la base de los méritos de nuestras ofertas. Al comparar nuestras ofertas con las de nuestros competidores, evitaremos menospreciar a un competidor mediante declaraciones inexactas.



Sección 4:

Comunidades mundiales

Nuestros principios fundamentales para trabajar con las comunidades en las que trabajamos:

Enfocarnos en ser miembros responsables de la comunidad corporativa. Nuestras políticas estarán diseñadas para cumplir con las leyes locales, nacionales e internacionales. Esforzarnos por contribuir a nuestras comunidades fomentando la participación de los empleados y la benevolencia empresarial.

Enfocarnos en ser miembros responsables de la comunidad corporativa.



A. Contribuciones políticas

La política de Logicalis es no realizar donaciones políticas, incluidas las personas expuestas políticamente. Para cualquier otra contribución, caritativa o que no involucre a una Persona Políticamente Expuesta, los empleados de Logicalis deben consultar la Matriz de autoridades/marco de aprobaciones para conocer los límites de aprobación apropiados.

Para los propósitos de este Código de Ética y Conducta, los términos:

“Contribuciones políticas” incluyen cualquier donación, préstamo, obsequio, provisión de servicios, publicidad o actividades promocionales que respalden a un partido político, compra de boletos para eventos de recaudación de fondos o contribuciones a organizaciones con asociaciones cercanas a un partido político.

“Personas Políticamente Expuestas” significan individuos o sus Asociados (como se define a continuación) a quienes se les ha confiado a nivel nacional o por un país extranjero funciones públicas destacadas, por ejemplo, jefes de estado, políticos de alto rango, altos funcionarios gubernamentales, funcionarios judiciales o militares, altos ejecutivos de corporaciones estatales, funcionarios importantes de partidos políticos.

"Asociados" significan el cónyuge, pareja civil, hijo, hijastro, pariente, persona jurídica de la que la persona es director o cualquier empleado o socio de la persona.

B. Soborno y corrupción

Como se señaló en 2-A anterior, tenemos una política de tolerancia cero hacia el soborno y la corrupción. En este sentido, ningún empleado de la Compañía puede hacer, autorizar o aceptar realizar contribuciones, pagos u obsequios a ninguna Persona Expuesta Políticamente, funcionario gubernamental, empleado o agente ni a ninguna parte contratante oficial en violación de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de la EE.UU., la Ley contra el Soborno del Reino Unido, la Ley Anticorrupción de 2013 de Brasil o normas aplicables en otras jurisdicciones.

Los empleados deben evitar ofrecer, autorizar o prometer algo de valor a un funcionario del gobierno que pueda interpretarse como un soborno para promover los intereses comerciales de la Compañía o un pago de facilitación (un pequeño pago no oficial realizado para asegurar o acelerar una acción gubernamental de rutina por parte de un gobierno oficial). Los terceros, como consultores o agentes de ventas empleados por la Compañía, tienen igualmente prohibido realizar pagos indebidos a cualquier persona expuesta políticamente o funcionario gubernamental similar.

En la Política contra la Corrupción de Logicalis se proporciona más orientación sobre cómo evitar el soborno y la corrupción y las reglas específicas en relación con los funcionarios del gobierno.

C. Control de exportación

La Compañía cumplirá plenamente con las leyes de exportación aplicables de las jurisdicciones en las que operamos en todo el mundo.

D. Comunidad

Logicalis trabajará para apoyar las organizaciones y actividades de las comunidades mundiales que compartimos. Como empresa, Logicalis apoya causas cívicas y benéficas valiosas y alentamos a nuestros empleados a hacer lo mismo.





Sección 5: Asuntos de la empresa: accionistas, activos y registros de la empresa

Nuestros principios fundamentales para trabajar con nuestros accionistas:

Estamos comprometidos con acciones que tienen como objetivo proporcionar un rendimiento superior de la inversión para nuestros accionistas. Nuestro objetivo es proteger y aumentar el valor de sus tenencias buscando optimizar la utilización de nuestros activos.

A. Rentabilidad sobre recursos propios

Actuaremos de una manera que reconozca nuestro compromiso de defender los mejores intereses de nuestros accionistas. Logicalis busca obtener ganancias de manera ética, realizar inversiones en el futuro de la Compañía y esforzarse por brindar un rendimiento adecuado sobre el capital contable de nuestros accionistas.

Actuaremos de una manera que reconozca nuestro compromiso de defender los mejores intereses de nuestros accionistas.



B. Precisión de los registros de la empresa

Requerimos un registro y reporte honestos y precisos de la información para poder tomar decisiones comerciales responsables. Esto incluye datos como calidad, seguridad, registros de personal, así como todos los registros financieros. Las transacciones comerciales de Logicalis en todo el mundo deben estar debidamente autorizadas y deben reflejar con precisión las transacciones y los eventos y cumplir con los principios contables requeridos y las políticas financieras del Grupo Logicalis.

Las propuestas presupuestarias y las evaluaciones económicas deben representar justamente toda la información relevante para la decisión que se solicita o recomienda. Los fondos en efectivo secretos y no registrados u otros activos están prohibidos bajo cualquier circunstancia. Los libros y registros de la empresa deben mantenerse de acuerdo con los principios contables generalmente aceptados y las pautas establecidas por el Departamento de Finanzas del Grupo. La retención o eliminación adecuada de los registros de la Compañía se realizará de acuerdo con las políticas financieras establecidas del Grupo Logicalis y los requisitos legales y estatutarios aplicables.

C. Uso y protección de activos, incluida la propiedad intelectual

Cada empleado de Logicalis es responsable del uso adecuado, la conservación y la protección de los activos corporativos, incluida su propiedad, almacenes y equipos, así como los derechos de propiedad intangibles. La dirección de cada entidad del Grupo Logicalis es responsable de establecer y comunicar a los empleados las políticas y procedimientos necesarios para cumplir con estas responsabilidades.

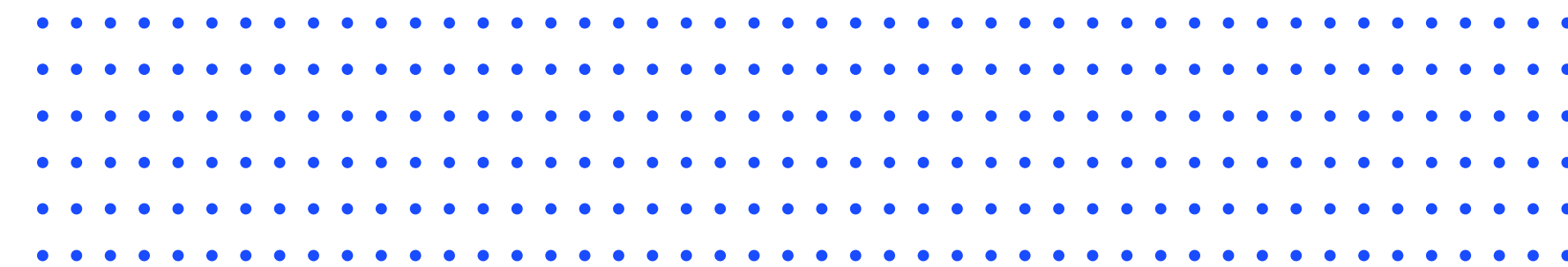
Los empleados de Logicalis a menudo tienen acceso a los derechos de propiedad intelectual e información confidencial del Grupo Logicalis y de terceros, como información comercial e información técnica, incluidos programas informáticos, bases de datos de información de marketing, listas de clientes y otros derechos e información relacionados. Todos los empleados tienen la responsabilidad de proteger dichos derechos de propiedad intelectual y la información confidencial y solo usarlos y divulgarlos donde estén autorizados para hacerlo, lo que incluye que los empleados deberán:



- No divulgar ningún derecho de propiedad intelectual y/o información confidencial a ninguna persona (incluyendo a cualquier socio, pariente o amigo) a menos que sea estrictamente necesario y requerido para los propósitos comerciales de Datatec y solo cuando existan términos apropiados que rijan el uso y divulgación de tales derechos de propiedad intelectual y/o información confidencial;
- En relación con los derechos de propiedad intelectual de terceros y/o información confidencial, proteger dichos derechos de propiedad intelectual y/o información confidencial como si pertenecieran al Grupo Datatec;
- Almacenar, acceder y utilizar únicamente los derechos de propiedad intelectual y/o información confidencial en o a través de dispositivos y sistemas aprobados y mantener la confidencialidad y seguridad de todos los detalles del usuario del dispositivo y del sistema;
- Cumplir con todas las políticas y pautas de Datatec con respecto a la protección de la información y la seguridad de TI.

D. Comunicación con accionistas

Logicalis actuará de acuerdo con todas las leyes y regulaciones del mercado de valores que rigen la divulgación pública de información comercial. Específicamente, cualquier información sensible al precio debe publicarse en un anuncio del mercado de valores antes de que se publique en cualquier otro lugar. Todas las declaraciones públicas, ya sean orales o escritas, deben ser claras, veraces y precisas. Está prohibido divulgar información confidencial sobre la Compañía sin la debida autorización previa.



Sección 6:

Cumplimiento y denuncias

Los empleados de Logicalis se esforzarán por cumplir con el Código de Ética y Conducta y las políticas dispuestas por la Compañía. Cualquier pregunta de validez o interpretación se notificarán a la directiva. El incumplimiento del Código y las políticas del Grupo Logicalis asociadas derivarán en la acción disciplinaria correspondiente.

Denuncia de infracciones

Es responsabilidad de cada empleado identificar y denunciar las infracciones o presuntas infracciones de este Código de Ética y Conducta.

En Logicalis contamos con un entorno de trabajo en el que los empleados pueden plantear sus inquietudes directamente a sus gerentes sin vacilar ni temer. Afortunadamente, no es usual que tengamos problemas graves que afecten a negligencia, riesgos graves, peligros o irregularidades. Sin embargo, si, como empleado, alguna vez identifica una preocupación seria, debe hablar al respecto. Los empleados deben informar inicialmente tales violaciones a su gerente, pero hay situaciones en las que esto puede no ser posible.

Alternativamente, si desea denunciar cualquier violación o sospecha de violación de este Código de Ética y Conducta, cualquier conducta ilegal o poco ética o no moral, puede comunicarse con el gerente de Recursos Humanos y/o la " Línea de Ética y Conducta". Las denuncias a esta línea directa pueden ser anónimas y se realizan con estricta confidencialidad.

Las denuncias se pueden realizar a través del sitio <http://www.lineaeticayconducta.com/la.logicalis> o de los teléfonos:

Argentina: 0800-333-0299

Bolivia: 800-101-186

Brasil: 0800 721 0755

Chile: +56-442050266

Colombia: 01800-710-2177

Ecuador: 1-800-000-185

México: 800-099-0423

Paraguay: +55 11 2739 4509 (acepta llamadas de cobro revertido)

Perú: 0800-77768

Puerto Rico: 1-800-898-8390

Uruguay: 000-416-205-2736

Todas las denuncias recibidas serán procesadas por el Comité de Ética y Conducta con todo secreto, extendiendo las obligaciones de secreto y confidencialidad a todos los involucrados en el caso (directa o indirectamente).

También alentamos a cualquiera de nuestros proveedores, clientes y proveedores a informar violaciones o presuntas violaciones del Código de Ética y Conducta por parte de un empleado de Logicalis a nuestra plataforma anónima de denuncia de irregularidades.



Es responsabilidad de cada empleado identificar y denunciar las infracciones o presuntas infracciones de este Código de Ética y Conducta.

Comité de Ética y Conducta

La gestión de este Código es responsabilidad del Comité de Ética y Conducta junto con el Director de Legales y Compliance, el cual también deberá actualizar este Código periódicamente. Es responsabilidad del Comité de Ética y Conducta deliberar sobre acciones disciplinarias como consecuencia del incumplimiento de este Código.

Canal de denuncias de Logicalis Group

Se por qualquer razão você estiver impossibilitado de Si no puede hacerlo por cualquier motivo, y si desea denunciar algo de forma completamente independiente de Logicalis o Datatec, debe ponerse en contacto con la plataforma confidencial de denuncia de irregularidades de Navex Global en logicalis.ethicspoint.com. Aquí podrá informar de forma anónima en línea cualquier inquietud que pueda tener. Todos los asuntos informados en la plataforma anónima de denuncia de irregularidades se informarán al Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento y al Comité Social y de Ética de Datatec. Estos comités han sido establecidos por la Junta de Datatec y tienen una política aprobada para manejar todas las quejas recibidas.

Sin represalias


No habrá sanciones contra ningún empleado que plantee un problema de buena fe. Las represalias contra cualquier empleado por informar sobre asuntos relevantes para el cumplimiento del Código de Ética y Conducta están estrictamente prohibidas.

Acciones disciplinarias

El incumplimiento de las normas contenidas en este Código está sujeto a medidas disciplinarias, de la siguiente manera:

- (a) Advertencia verbal
- (b) Notificación por escrito
- (c) Suspensión
- (d) Despido sin causa
- (e) Despido por causa justificada

La aplicación de cualquiera de las acciones disciplinarias descritas anteriormente será definida por el Comité de Ética y Conducta de acuerdo con la gravedad de la infracción y de acuerdo con la ley aplicable. La aplicación de una no depende de la otra, siendo posible, por ejemplo, el despido con causa sin necesidad de advertencia anterior, verbal o por escrito.



No habrá sanciones contra ningún empleado que plantee un problema de buena fe.

Logicalis en Latino América

