



CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE

TODOS somos responsables



Guía de integridad empersarial

sodexo
SERVICIOS DE CALIDAD DE VIDA

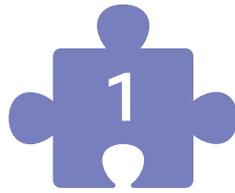


CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE

TODOS somos responsables

ÍNDICE

	HACER SIEMPRE LO CORRECTO	2
	NORMAS QUE SE APLICAN A TODOS	4
	Prólogo de Sophie BELLON	5
	Prólogo de Denis MACHUEL	6
	Nuestros valores	7
	Principios éticos	7
	EQUIDAD Y HONESTIDAD SON NUESTROS VALORES CENTRALES	8
	NO TOLERAREMOS EL SOBORNO NI LA CORRUPCIÓN	12
	COMPETENCIA LEAL Y ABIERTA	15
	TOMAR DECISIONES ÉTICAS, EN TODO MOMENTO	17
	UTILIZAR Y PROTEGER LOS ACTIVOS DE SODEXO	19
	DATOS FINANCIEROS FIABLES	21
	BRINDAMOS UN TRATO JUSTO Y RESPETUOSO A NUESTROS EMPLEADOS	23
	RESPETAMOS Y PROTEGEMOS LA PRIVACIDAD	24



HACER SIEMPRE LO CORRECTO

TODOS somos responsables

Llevar a cabo todas las actividades de la compañía con los más exigentes estándares éticos y de integridad, es indispensable para la misión de Sodexo en su misión por mejorar la Calidad de Vida de nuestros colaboradores y de todas aquellas personas a quienes brindamos servicios, así como de contribuir al desarrollo económico, social y medioambiental de las comunidades, regiones y países donde tenemos presencia.

^{2]} La integridad empresarial es esencial para nuestro éxito y nos ayuda a llevar a cabo esa misión. Por lo tanto, constituye un pilar fundamental de nuestros compromisos en materia de Conducta Empresarial Responsable.

El presente documento establece los estándares que esperamos de nuestro personal, ya sea un líder senior, un ejecutivo o un empleado de atención al público.

Es importante que usted entienda cuál es el rol que juega para ayudarnos a mantener nuestra reputación como empresa responsable. ¿Por qué? Porque «todos somos responsables».

Nuestro negocio es complejo, ya que trabajamos en diferentes países y culturas.

No obstante, los principios enumerados en el presente documento se aplican de forma coherente a toda la empresa.

Todos debemos comprender estos principios, respetarlos al pie de la letra y asegurarnos de utilizar nuestro sentido común, no sólo para garantizar que cumplamos con las disposiciones legales, sino también que hacemos siempre lo correcto, y somos buenos ciudadanos corporativos, justos y éticos. Eso es lo que nos hace ser lo que somos.

Cumpliremos con todas las leyes aplicables en todos los lugares donde desarrollemos actividades

Además de cumplir con los principios delineados en el presente documento, debemos adherir a las políticas y los procesos de Sodexo; y respetar las leyes y reglamentaciones específicas de los países en los que desarrollamos nuestra actividad.



En caso de duda, consulte al departamento jurídico. Y sobre todo, si sospecha que se ha cometido un acto indebido o infringido nuestro Código de Ética, la ley o nuestras políticas o procesos, debe hacer una denuncia.

Los empleados deben entender y cumplir nuestra Declaración de Integridad Empresarial y plantear sus inquietudes o informar oportunamente sobre todas las presuntas violaciones de las leyes o de las políticas de Sodexo.

La inobservancia de esta Declaración u otras políticas de Sodexo podrían dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido, en conformidad con las leyes locales y todos los acuerdos de negociación colectiva aplicables.

Los empleados deberán informar de manera oportuna toda violación a las normas o políticas de Sodexo de las cuales tomen conocimiento y plantear los problemas o inquietudes tan pronto como estos surjan. Sodexo proporcionará mecanismos para que los colaboradores y otras partes interesadas puedan plantear inquietudes vinculadas con la integridad empresarial. Todas las denuncias deberán efectuarse de buena fe y serán tratadas con la mayor seriedad y confidencialidad posible. Los empleados que realicen tales denuncias no serán objeto de represalias, amenazas ni hostigamiento y se preservará la confidencialidad de su identidad, siempre que sea posible y según lo permita la ley.

31

Las cuestiones planteadas en esta Declaración suelen ser complejas y, posiblemente, no haya respuestas ni soluciones sencillas. Es de esperar que se presenten circunstancias imprevistas en una actividad comercial tan dinámica y variada como la de Sodexo. Por lo tanto, brindaremos a los empleados los recursos y el apoyo necesarios para alcanzar esos estándares de integridad comercial, incluida una orientación para explicar los estándares que se describen en la presente Declaración y las herramientas prácticas para ayudar a los empleados a que apliquen estos principios a nuestro negocio. Asimismo, otras partes de la empresa podrían elaborar pautas adicionales relativas a la aplicación de esta Declaración a su situación específica.



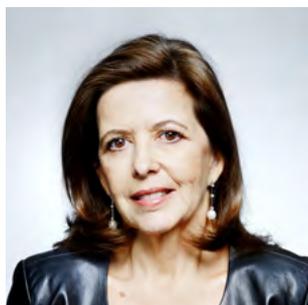


NORMAS QUE SE APLICAN A TODOS

ESTOS ESTÁNDARES SE APLICAN A TODOS LOS EMPLEADOS DE SODEXO Y A CUALQUIER PERSONA QUE ACTÚE EN SU REPRESENTACIÓN

Se espera que los empleados, consultores y otras personas contratadas para desempeñarse en representación de Sodexo cumplan con estos estándares, y que toda persona que contrate a consultores u otros para que actúen en representación de Sodexo, tome medidas para asegurar que se comprometan a cumplirlos. Todos los consultores u otros representantes quedarán sujetos a controles de debida diligencia para controlar que no tengan antecedentes o una reputación de conducta anti ética. Los empleados de Sodexo no deberán procurar realizar de manera indirecta, mediante terceros, lo que no se les permita hacer en forma directa.





Prólogo de
Sophie BELLON:

“ Trate a los demás como le gustaría que lo traten a usted. ”

La misión de Sodexo consiste en mejorar la Calidad de Vida y contribuir al desarrollo económico, social y medioambiental de las comunidades, regiones y países donde estamos presentes. Nuestros empleados están comprometidos con los valores históricos de Espíritu de Servicio, Espíritu de Equipo y Espíritu de Progreso, y con los principios éticos que guían nuestra labor diaria.

Sodexo es y debe seguir siendo una empresa en la que tanto los empleados como los consumidores, clientes y otras partes interesadas pueden confiar. Quienes trabajan con y para Sodexo deben ser siempre respetados y estar seguros de la integridad de su relación y compromiso con la compañía. Así pues, se espera que todos y cada uno de los empleados cumplan con nuestros estándares de integridad empresarial y comprendan que su inobservancia puede dar lugar a una acción disciplinaria e incluso ser ilegal. Espero que el presente documento los ayude a llevar a cabo su labor.



Prólogo de
Denis MACHUEL:

**// No sólo se evalúa lo que hacemos,
sino cómo lo hacemos. //**

Todos deberíamos vivir de acuerdo con los principios éticos y los valores presentes en este documento: no sólo con las reglas, sino también con el espíritu y los valores que son su fundamento.

6

Los principios de nuestro Código de Ética no son nuevos. Los empleados de Sodexo ya aplican estos estándares en su vida cotidiana y en sus comunidades.

No obstante, es esencial concentrarnos en ser una empresa responsable, razón por la cual hemos elaborado este documento, para brindar una guía y consejos prácticos para aplicar en un lugar de trabajo global y multicultural cada vez más complejo.

Si alguna vez se encuentra en una situación ética difícil o se pregunta si un colega está a la altura de los estándares de Sodexo, pida consejo a su superior jerárquico o a un miembro del departamento jurídico/legal o de RR.HH. Si la cuestión no puede ser tratada a través de estos canales, podrá plantear su inquietud en la plataforma en línea. Siempre lo respetaremos y protegeremos por haber tenido el coraje de vivir en conformidad con nuestros estándares.

Nuestros **Valores**

Esto es lo que valoramos por encima de todo, sin excepción. Sodexo aplicará siempre sus valores y principios éticos.



ESPÍRITU DE SERVICIO

- Los clientes y consumidores son el elemento central de todo lo que hacemos.
- Para brindarles el mejor servicio cada día, debemos demostrar nuestra disponibilidad y capacidad de respuesta, con el fin de anticipar sus expectativas y tener el orgullo de satisfacerlas.
- Sodexo se ha convertido en una empresa global, pero seguimos enfocando nuestra actividad localmente; nuestros responsables en terreno son verdaderos emprendedores que están cerca de los clientes y son capaces de tomar decisiones.

ESPÍRITU DE EQUIPO

- Es un requisito esencial de todas nuestras operaciones, unidades de negocio y oficinas administrativas, así como de los comités de dirección.
- Las habilidades de cada persona se combinan con los conocimientos de otro miembro del equipo para contribuir al éxito de Sodexo.
- El trabajo en equipo requiere escucha, transparencia, respeto por los demás, diversidad, solidaridad en la puesta en práctica de las principales decisiones, respeto de las reglas y apoyo mutuo, en particular en los momentos difíciles.

ESPÍRITU DE PROGRESO

- Nuestra voluntad, así como nuestra firme convicción de que siempre tenemos la posibilidad de mejorar la situación actual.
- Aceptación de que nuestro desempeño se evalúe y compare con el de nuestros colegas o competidores.
- Autoevaluación, porque comprender tanto nuestros éxitos como fracasos es esencial para mejorar continuamente.
- Un equilibrio entre ambición y humildad.
- Optimismo, la convicción de que para cada problema hay una solución, una innovación alguna forma de progreso.

7

Nuestros **Principios éticos**



LEALTAD

Una base de lealtad, compartida por Sodexo con sus clientes, empleados y accionistas, basada en la honestidad y relaciones abiertas. La lealtad es uno de los pilares de las operaciones de nuestra organización.

RESPECTO POR LAS PERSONAS

Los seres humanos son el corazón de nuestro negocio. Sodexo se compromete a ofrecer igualdad de oportunidades, independientemente de la raza, el origen, la edad, el sexo, las creencias, la religión o el estilo de vida elegido. Mejorar la calidad de vida significa tratar a cada persona con respeto, dignidad y consideración.

TRANSPARENCIA

Este es uno de los grandes principios, que se aplica a todas las partes interesadas: clientes, consumidores, empleados, accionistas y el público en general.

INTEGRIDAD EMPRESARIAL

No toleramos ninguna práctica deshonesto, injusta o que no esté basada en la integridad, en ningún lugar del mundo en donde desarrollamos actividades comerciales. Comunicamos claramente nuestra posición a nuestros clientes, proveedores y empleados, y esperamos que compartan este rechazo de las prácticas corruptas e injustas.



EQUIDAD Y HONESTIDAD SON NUESTROS VALORES CENTRALES

BRINDAREMOS UN TRATO JUSTO Y HONESTO A TODAS NUESTRAS PARTES INTERESADAS

Sodexo brindará un trato honesto y justo a todas las partes interesadas, incluidos sus empleados, clientes, consumidores, socios y proveedores. Esto implica que cumpliremos los compromisos asumidos por contrato y observaremos tanto la letra como el espíritu de nuestros acuerdos comerciales. Esto significa, asimismo, que cumpliremos cabalmente con todas las leyes aplicables que prohíben discriminar a nuestros empleados y clientes y les reconocen protecciones.



PROVEEDORES

Lo que puede esperar:

- Sodexo se compromete a actuar respetando los más altos estándares de integridad empresarial.
- Sodexo no tolera ninguna práctica contraria a los principios de honestidad, integridad y equidad en ningún lugar del mundo donde realizamos actividades comerciales.
- Sodexo se esfuerza por garantizar la equidad en el proceso de compras y, como resultado, se asocia con otros proveedores éticos de la cadena de suministro.
- Sodexo no llevará a cabo ningún acto de competencia desleal ni ningún soborno, cualquiera sea su forma.
- Sodexo brindará orientación y capacitación a sus empleados sobre cómo tratar con los proveedores, vendedores y otras terceras partes.
- Sodexo proporcionará un Código de Conducta de Proveedores para garantizar que todos tengan las mismas expectativas.

Lo que se espera de usted:

- Que cumpla todas las leyes y reglamentos aplicables.
- Tome decisiones basadas en consideraciones comerciales legítimas.
- Siga los procesos estandarizados para garantizar una selección justa de los proveedores, vendedores y consultores.

- Garantice que nuestros proveedores cumplan con nuestros estándares éticos presentes en el Código de Conducta de Proveedores.
- Informe sobre las condiciones y los resultados financieros de las operaciones de forma honesta y oportuna.
- Negocie de forma honesta y justa con los clientes, consumidores, proveedores y socios financieros.
- Evite los conflictos de intereses actuales y potenciales.
- Evite ofrecer o recibir regalos indebidos.
- Proteja los activos de Sodexo.
- Proteja la información confidencial y de propiedad exclusiva.
- Proteja la reputación de Sodexo.
- Separe las actividades políticas personales de los negocios de Sodexo.
- Denuncie toda violación de las leyes, reglamentos y estándares éticos aplicables.

Algo para pensar:

- **¿Tiene conflictos de intereses con el proveedor?** Por ejemplo, si el representante del proveedor es un amigo o pariente, podría existir un conflicto de intereses en el proceso de negociación.
- **Usted o su familia, ¿han recibido regalos del proveedor?** El hecho de que el proveedor le haya ofrecido regalos o alguna atención puede ser considerado un conflicto de

intereses, porque puede incitarle a hacer concesiones. En algunos países, ofrecer regalos o atenciones puede ser ilegal, incluso en relaciones comerciales privadas, si se hacen con intención de sobornar.

- **¿El proveedor le ha ofrecido a usted o a sus parientes alguna atención, como invitaciones a cenar o entradas para un evento deportivo?** Si el proveedor no le ofrece regalos o atenciones directamente, pero sí a sus parientes, eso también puede ser considerado por la ley como un conflicto de intereses.
- **¿Qué otra cosa, más allá de las consideraciones comerciales, puede afectar su toma de decisiones?** En última instancia, debe tomar las decisiones relativas a los proveedores teniendo en cuenta los intereses de Sodexo y no los suyos propios.
- **¿Ha utilizado algún atajo en el proceso de licitación o se ha olvidado de consultar al departamento jurídico/legal para concluir el acuerdo?** La razón de que exista un proceso formal para negociar con los proveedores es garantizar la equidad y concluir un contrato que documente la transacción. Si se salta el proceso necesario para contratar a un proveedor, usted está corriendo un riesgo y se lo hace correr también a Sodexo.



EJEMPLOS DE SITUACIONES PRÁCTICAS:

Estoy intentando encontrar un nuevo proveedor de insumos de oficina. El primero que contacté ofrece un buen servicio, pero a un precio elevado. El segundo no es tan bueno, pero es más económico (sobre todo porque hizo un descuento significativo para intentar conseguir este contrato de Sodexo). ¿Puedo informar al primer proveedor el precio que cotizó el segundo proveedor a fin de que intente disminuir su precio?

La conversación que mantenga con el primer proveedor debe ser lo más general posible. Qué información se revela dependerá de varios factores, incluidas las limitaciones contractuales, por ejemplo, los términos de la oferta y la posible existencia de un acuerdo de no divulgación o de leyes locales que puedan limitar qué tipo de información se transmite. Lo más conveniente es señalar que ha obtenido un mejor precio de otro proveedor, sin revelar la identidad ni el precio del segundo proveedor. Debe cerciorarse de no brindar al primer proveedor información confidencial sobre el competidor. Este tipo de práctica podría considerarse antiética y, en muchos países, incluso sería ilegal.

Si el proveedor le ha proporcionado obsequios y entretenimiento, eso podría representar un conflicto de intereses, pues haría que usted sea más propenso a hacer concesiones. En algunos países, brindar obsequios y entretenimiento puede ser ilegal, incluso en el contexto de acuerdos comerciales privados, si existe intencionalidad de sobornar.

Alguien me dijo confidencialmente que uno de nuestros proveedores extranjeros está siendo investigado por señalamientos de trabajo forzado. El proveedor no me ha dicho nada de esto y en visitas anteriores realizadas al establecimiento no se observó nada preocupante. ¿Debería ignorar estos rumores?

En absoluto. Sodexo tiene la determinación de realizar tratos comerciales con proveedores que actúan de manera ética. Se debería realizar una investigación oportuna y usted debería obtener ayuda para indagar sobre esta cuestión. Debe comunicar la situación a su gerente, para que el sector de legales u otro recurso adecuado pueda abordar esta cuestión en el nivel correspondiente dentro del equipo. Si considera que sus inquietudes están siendo ignoradas, entonces evalúe la posibilidad de elevar la consulta a la plataforma Speak Up de Sodexo. Si la investigación concluye que hay aspectos por mejorar, se informará al proveedor y se negociará un plan de medidas correctivas. Ciertamente, si ocurre un incumplimiento grave de nuestros estándares que no creamos que pueda remediarse inmediatamente, o si el proveedor no realiza las mejoras, debemos poner fin a la relación.

CLIENTES

Lo que puede esperar:

- Sodexo cumplirá con los compromisos asumidos por contrato y observará sus acuerdos comerciales.
- Sodexo brindará un trato justo a los colaboradores y cumplirá cabalmente con todas las leyes aplicables que prohíben discriminar a los empleados y clientes.
- Sodexo tiene la responsabilidad de actuar con los más altos estándares de integridad en sus relaciones comerciales con todas las partes interesadas.

Lo que se espera de usted:

- Cumpla siempre los compromisos asumidos por contrato y observe los acuerdos comerciales.
- Tome siempre decisiones empresariales basadas en necesidades comerciales legítimas.
- No acepte nunca una conducta de un socio comercial que no sea aceptable por parte de Sodexo o uno de sus empleados.
- No discrimine a nadie por razones indebidas.
- Tome decisiones de recursos humanos en función de consideraciones empresariales, de conformidad con la legislación laboral vigente.
- Observe siempre las reglas de salud pertinentes, así como las políticas de seguridad de Sodexo.

ILUSTRACIONES PRÁCTICAS:

Usted está trabajando en un proyecto en el que Sodexo está asociada con una empresa local para brindar servicios de alimentación a los trabajadores del petróleo. La mayoría de los empleados del cliente pertenecen al principal grupo étnico del país. Ahora bien, se han producido algunos incidentes en el comedor, lo que ha llevado a interrupciones temporales del servicio de alimentación porque estos trabajadores se han peleado con miembros de un grupo étnico más pequeño. Un día, le dicen que para evitar este tipo de interrupciones la empresa conjunta no permitirá que dicho grupo de trabajadores minoritarios use el comedor. Aunque no controlemos la empresa conjunta ¿Debería usted hacer algo?

Sí. La discriminación contra los consumidores o cualquier otra persona basada en factores como el origen étnico está en contra de los principios de Sodexo. Debería informar de esta situación a su superior jerárquico, para que la persona indicada pueda tratar este asunto con el cliente, al nivel correspondiente.

Como director regional, se le ha solicitado que busque socios para un nuevo programa de Soluciones de Motivación. Un amigo suyo es dueño y administrador de uno de los negocios que está buscando: un supermercado. ¿Puede considerar el negocio de su amigo como un socio potencial? ¿Qué debe hacer si decide elegirlo?

Sí, puede considerar el negocio de su amigo como un posible socio. Sin embargo, debe evitar cualquier conflicto de interés potencial o cualquier apariencia de irregularidad. Debe tomar la decisión exactamente como tomaría cualquier otra decisión comercial para Sodexo: en función de las necesidades de negocio legítimas, como la calidad de los productos y servicios ofrecidos y no de consideraciones personales como su amistad. Pida a un colega que evalúe la compañía de su amigo con el mismo rigor y espíritu crítico que cualquier otra, y que haga una recomendación.

Si al final decide recomendar la empresa de su amigo como socio, debe indicar a su jefe que el dueño es amigo suyo, pero que cree que su negocio es el más adecuado para Sodexo y esté listo para explicar por qué. Siempre es importante revelar cualquier relación personal antes de tomar una decisión comercial, para que no haya duda alguna de la razón por la que hizo la recomendación ya que si no, ésta puede ser cuestionada. Además, se podrían implementar medidas preventivas adicionales para que no parezca un caso de favoritismo.

**EMPLEADOS**

Sodexo cuenta con 10 principios fundamentales para el personal, que tienen un impacto importante en la Calidad de Vida de nuestros empleados. Dichos principios fundamentales incluyen:

1. Un lugar de trabajo saludable y seguro.
2. Relaciones respetuosas en el lugar de trabajo, sin acoso, hostigamiento, amenazas ni violencia.
3. Capacitación, herramientas y equipos para desempeñar el trabajo de forma competente y segura.
4. Direccionamiento claro en cuanto a las misiones y objetivos.
5. Respeto de los derechos fundamentales en el trabajo.
6. Sueldo completo y siempre al día.
7. Horarios justos: dentro de los límites máximos legales, respetando los días de descanso y las pausas.
8. Privacidad y seguridad de los datos relativos a la información personal.
9. Condiciones de alojamiento dignas y adecuadas (cuando se proporcionen).
10. Voz: mecanismos de queja significativos, que protejan de las represalias.

Lo que puede esperar:

- Sodexo promueve una cultura de «cero accidentes», en cualquier lugar en el que desarrollemos nuestras actividades. Sodexo cumple con todas las normas de salud y seguridad en vigor.
- Sodexo se compromete a garantizar que todas las personas sean tratadas respetuosamente en el lugar de trabajo.
- Sodexo aplicará un enfoque de «tolerancia cero» ante los actos de hostigamiento, acoso o violencia en el lugar de trabajo. Todo acto o amenaza se tomará en serio, se investigará inmediatamente y dará lugar a las medidas que correspondan. De ser necesario, Sodexo solicitará la intervención de la policía e interpondrá cargos penales.
- Si usted es víctima de violencia y sufre un trauma físico o mental como consecuencia de ello, Sodexo le brindará apoyo durante su recuperación.
- Sodexo se asegurará de poner a disposición de los empleados descripciones de los puestos de trabajo que les informen sobre sus obligaciones. Todos los jefes deben tener objetivos claros.
- El compromiso de Sodexo de respetar los derechos humanos se basa en los principios internacionales de derechos humanos consagrados en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Carta Internacional de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y el Pacto Mundial de las

Naciones Unidas.

- Sodexo se compromete a respetar el derecho de los empleados a afiliarse al sindicato de su elección, sin riesgo de ningún tipo de represalia que pueda menoscabar su habilidad para ejercer los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva.
- Ningún empleado de Sodexo deberá trabajar o realizar un servicio bajo amenaza de castigo o sanción.
- Sodexo no empleará a ninguna persona menor de 15 años, excepto en caso de aprendices o pasantes, como parte de un programa de capacitación profesional reconocido. En los países en los que la edad mínima para trabajar sea de más de 15 años, Sodexo respetará la legislación local.
- Sodexo sólo contratará personal en función de los criterios de cualificación, competencia y experiencia profesional, criterios que también se aplicarán a la remuneración, condiciones laborales, ascensos, movilidad y capacitación.
- Sodexo lucha contra todo tipo de discriminación laboral, y promueve la diversidad e inclusión en conformidad con la legislación local.
- Sodexo se asegura que todos los empleados reciban siempre su paga (salario y todos los emolumentos) a tiempo.
- Sodexo se asegurará que los horarios se ajusten a la legislación aplicable, que no obliguen a los empleados a trabajar una cantidad excesiva de horas y que dejen tiempo suficiente para las comidas, pausas y tiempo libre.
- Sodexo sólo recabará datos

personales cuando sea necesario, y los manejará de forma segura.

- Cuando Sodexo deba proporcionar alojamiento a los empleados, el mismo será digno y adecuado.
- La plataforma Sodexo Speak up le brinda un marco confidencial y seguro para plantear las inquietudes que pueda tener vinculadas con el respeto del Código de Ética Empresarial de Sodexo.
- En caso que se deba proceder a una investigación, garantizaremos un proceso justo, que respete los principios de confidencialidad y presunción de inocencia. Toda investigación cumplirá además con la legislación local aplicable.

Lo que se espera de usted:

- Deberá trabajar siempre libre de la influencia de sustancias que puedan afectarle el juicio o desempeño.
- Deberá promover activamente nuestra cultura de seguridad y aplicar nuestros estándares y procesos de salud y seguridad.
- Transmita lo antes posible a su superior jerárquico o cualquier persona apropiada la información relativa a accidentes, lesiones, así como prácticas, condiciones o equipos que no sean seguros.
- Trate a los demás como le gustaría que lo traten a usted: de forma cortés, digna y respetuosa.
- Nunca amenace a nadie con violencia física, psicológica o verbal.
- Nunca se comporte de manera intimidatoria, ofensiva, maligna o irrespetuosa.
- Lleve siempre puestos los equipos de protección personal adecuados, y solicite la sustitución de todo equipo dañado.
- Si duda de sus capacidades o competencias, solicite capacitación para garantizar que los servicios se presten con total seguridad.
- Reconozca y respete las culturas y creencias diferentes.
- Informe cuanto antes sobre cualquier violación de los derechos fundamentales en el trabajo a un superior jerárquico, responsable de RR.HH. o cualquier persona adecuada.
- Asegúrese de respetar nuestra declaración de privacidad de datos.
- Informe cuanto antes sobre cualquier violación de estos compromisos a un superior jerárquico, responsable de RR.HH. o cualquier persona adecuada.
- Si la cuestión no puede ser tratada a través de los canales normales, informe sobre cualquier violación a través de la plataforma Speak Up de Sodexo.

ILUSTRACIONES PRÁCTICAS

Como representante comercial suelo tener que manejar, una vez caída la noche en grandes ciudades y áreas rurales. A veces no me siento seguro. He hablado con mi jefe sobre la cuestión de la seguridad, pero no ha hecho nada al respecto. ¿Debería hablar de este asunto con otra persona de la empresa?

Sí, debería consultar al responsable de RR.HH. para estudiar soluciones posibles que permitan evitar esta situación.

Mi jefe puede ser muy intimidante y nos presiona mucho para que trabajemos bien, pero a veces puede ser muy humillante, por lo que está afectando los ánimos de todo el equipo. ¿Puedo hacer algo al respecto?

Los superiores jerárquicos de Sodexo deben plantear desafíos a los miembros de su equipo y llevarlos a trabajar lo mejor posible, para brindar a los clientes la calidad de trabajo que esperan de nosotros. Por consiguiente, un jefe puede criticar o comentar el desempeño de su equipo. Sin embargo, también debe tratar a los miembros de éste de forma digna y respetuosa. Si le parece que no lo tratan de manera profesional, debe intentar hablar con su jefe o, en su defecto, con el responsable de RR.HH.

¿Qué debo hacer?

Mi jefe de distrito me ha pedido que desactive un dispositivo de seguridad.

Nunca debe desviar, desconectar o desactivar un dispositivo de seguridad o equipo de control sin la correspondiente autorización previa de un representante de seguridad. Si el jefe de distrito insiste, debe negarse a hacerlo e informar al director del centro y al responsable de RR.HH. La seguridad es un compromiso absoluto que no se puede poner en peligro.

En la universidad se está planeando un gran evento al comienzo del semestre para los nuevos estudiantes. Para terminar a tiempo, el jefe se ha ausentado de la cocina para supervisar otra unidad y usted constata que los empleados trabajan sin realizar las pausas necesarias. A pesar de que sea una situación única y que el objetivo sea el éxito del evento ¿debería informar al jefe de la unidad sobre las infracciones constatadas?

Sí. El jefe de la unidad sabe que el éxito del evento también depende de que se lleve a cabo en condiciones seguras. Por consiguiente, siempre debe asegurarse que tanto usted como sus colegas respeten nuestras prácticas de salud y seguridad, y es importante informar al jefe de la unidad cuando no se cumplen.

Sí. El jefe de la unidad sabe que el éxito del evento también depende de que se lleve a cabo en condiciones seguras y saludables. Asimismo, protegemos la reputación de Sodexo cumpliendo siempre con las normas de salud y seguridad, incluso cuando nos parezcan innecesarias para un objetivo de corto plazo. Por consiguiente, siempre debe asegurarse de que tanto usted como sus colegas respeten las prácticas de salud y seguridad estándar y es importante informar al jefe de la unidad cuando no se cumplen.



NO TOLERAREMOS EL SOBORNO NI LA CORRUPCIÓN

NOS PROPONEMOS OBTENER OPORTUNIDADES COMERCIALES EN FUNCIÓN DEL MÉRITO, Y NO DEL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN

Sodexo consigue oportunidades comerciales sobre la base de la contundencia y la calidad de nuestros servicios. Ni Sodexo, ni nadie que actúe en representación nuestra, entregará obsequios ni otros objetos de valor a funcionarios públicos o agentes privados, con el fin de obtener una ventaja comercial. Ya sea al tratar con funcionarios gubernamentales, clientes privados o clientes potenciales, no entregaremos obsequios ni atenciones, ni efectuaremos contribuciones políticas indebidas para influir en una decisión relativa a Sodexo, obtener un contrato o conseguir algún tipo de ventaja comercial indebida. Por su parte, los empleados de Sodexo tampoco deberán aceptar obsequios ni atenciones de ningún proveedor actual o potencial a cambio de oportunidades comerciales, precios más convenientes o algún tipo de ventaja comercial indebida.

En todos los casos, los empleados de Sodexo deberán orientarse por los estándares de integridad y honestidad de la compañía. Por consiguiente, los empleados de Sodexo deberían evitar incluso generar la apariencia de acciones indebidas, y no aceptar, ofrecer ni entregar obsequios o atenciones que puedan comprometer sus acciones, influir en otros o repercutir de manera negativa en Sodexo.

Algunos tipos limitados de obsequios o atenciones de empresa podrían ser admisibles, conforme a nuestros estándares de integridad empresarial. En general, los empleados de Sodexo podrían ofrecer o brindar obsequios, atenciones u otros artículos de valor a un particular cuando tengan un valor modesto, sean acordes con todas las leyes aplicables y las prácticas comerciales locales, y no se ofrezcan con el propósito de obtener una ventaja comercial indebida.

Los obsequios o atenciones que podrían estar permitidos para un cliente no gubernamental podrían ser ilícitos o antiéticos cuando se trata de funcionarios públicos. Por ejemplo, algunos gobiernos han establecido normas que prohíben que sus empleados y funcionarios acepten cualquier elemento de valor del público, lo cual podría incluir pagarles los gastos de viaje o de alojamiento en un hotel, o incluso el costo de una única comida. En algunos países, las empresas podrían ser controladas por el gobierno y esto dificultaría distinguir entre ejecutivos comerciales y funcionarios gubernamentales. Por ende, los empleados deben tomar recaudos especiales al tratar con funcionarios públicos.



Lo que puede esperar:

- Sodexo no participará en ninguna acción de corrupción, sea directa o indirecta, en ningún lugar del mundo.
- Sodexo no aprobará, bajo ningún concepto, ningún pago irregular o en especies para obtener oportunidades comerciales, ni incitará a nadie a actuar indebidamente, ni buscará influir a su favor en una decisión.
- Sodexo no efectuará ningún pago para facilitar la actividad de la empresa, ni permitirá que lo haga ningún tercero que trabaje para ella o la representante.
- Sodexo tomará acciones disciplinarias y, cuando sea necesario, emprenderá acciones legales si otorga o recibe sobornos, o si participa en cualquier forma de corrupción o la tolera.
- Sodexo verificará los antecedentes de todos los consultores y agentes que emplee.
- Sodexo insistirá en que sus socios comerciales, incluidos los proveedores, contratistas, agentes y empresas conjuntas, respeten su política en materia de corrupción, sobornos y pagos para facilitar la actividad de la empresa.

Lo que se espera de usted:

- Deberá trabajar siempre libre de la influencia de sustancias que puedan afectarle el juicio o desempeño.
- No acepte, ofrezca ni obsequie regalos o efectos de valor para obtener una ventaja comercial o ejercer influencia. Por lo general, usted podrá ofrecer o brindar obsequios, atenciones u otros artículos de valor cuando tengan un valor modesto, sean acordes con la legislación aplicable y las prácticas comerciales locales, y no se ofrezcan con el propósito de obtener una ventaja comercial indebida.
- Al negociar con los contratistas, preste atención a cualquier señal que pueda alertarle de una corrupción potencial de su parte. Preste particular atención a:
 - > la reputación local del contratista (determine si el cliente actual o potencial, o el socio comercial es funcionario público)
 - > los contratos, que deben estipular claramente los deberes de cada parte
 - > los términos acordados con los agentes o consultores para el pago de comisiones: controle cualquier anticipo importante injustificado
 - > las facturas, que deberán describir detalladamente los servicios prestados

- > el nivel de honorarios, que debe estar en línea con los precios del mercado para servicios similares
- Solicite un recibo y mantenga siempre un registro de los pagos legítimos realizados.
- No contrate a un consultor, agente o tercero para trabajar para o con Sodexo si la empresa tiene razón de sospechar o sabe que es probable que el agente realice pagos indebidos al trabajar en nombre de Sodexo.
- Cumplir con los convenios y la legislación anticorrupción y soborno -como la ley Sapin II, el Convenio de 1997 de la OCDE, la ley de prácticas corruptas en el extranjero de Estados Unidos (FCPA), la ley anti soborno del Reino Unido- en todos los países en los que Sodexo realiza sus actividades comerciales, y exigir que sus contratistas también los cumplan.

Something to think about:

- Al pedir autorización, poner los elementos en su contexto: mencione cuántos regalos o atenciones ofreció o recibió de una misma persona o empresa privada el año anterior.



Tenga en cuenta si el regalo o atención -aunque su cuantía sea inferior a los límites aprobados- es apropiado en función de los hechos y las circunstancias. Si tiene una duda, no ofrezca ni reciba el regalo. El que una acción parezca indebida es tan grave como hacer realmente algo contrario a la política de la empresa.

- No de ni reciba nunca dinero en efectivo o sus equivalentes.
- Cuando se lleve a cabo un proceso de concurso o licitación pública, no ofrezca ni reciba regalos o atenciones del cliente o proveedor en cuestión.
- Cuando se vaya a contratar a un agente para actuar en nombre de Sodexo frente a un tercero, Sodexo deberá llevar a cabo una investigación detallada de las credenciales del agente para despejar toda duda respecto a las «señales de alarma» que se puedan haber detectado. Se deberá firmar un contrato escrito con todas las disposiciones necesarias contra la corrupción, y la persona de Sodexo responsable deberá entrevistarse con el agente y explicarle sin tapujos el tenor de nuestra política y la necesidad de cumplirla. En tales casos, consulte a su superior jerárquico.



ILUSTRACIONES PRÁCTICAS:

Usted es el jefe de distrito de los servicios de soluciones globales de una pequeña escuela de distrito con pocos fondos, que actualmente está licitando tales servicios. A solicitud del director de la escuela, le piden que organice una fiesta de cumpleaños para el alcalde de la ciudad. ¿Debe aceptar organizar y financiar la fiesta?

No. Organizar una fiesta de cumpleaños para el alcalde (la autoridad del gobierno local) está en contra de la Política de Sodexo y podría considerarse un soborno, ya que puede interpretarse como un pago a cambio de la renovación del contrato. Además, en algunas jurisdicciones se podría considerar como una donación política y, como tal, debería notificarse.

Usted está tratando de convencer a un administrador gubernamental local que supervisa un programa de beneficios para empleados públicos de que utilice un programa de «tarjeta inteligente» electrónica. Ahora bien, incluso después de explicarle los beneficios del programa, sigue poco convencido y pregunta si él y los miembros de su equipo pueden usar gratis las tarjetas por un período de 30 días, y si Sodexo puede acreditar dinero en la tarjeta para llevar a cabo la prueba. ¿Debería permitirle probar las tarjetas?

No, ya que se estaría ofreciendo algo de valor a un funcionario público, lo que podría considerarse un soborno. Si sería posible hacerle probar las tarjetas sin utilizar los fondos de Sodexo, siempre que se cumpla la legislación en materia de contratación pública.

Sodexo tiene la oportunidad, muy rentable, de proveer servicios de administración para un campamento de una mina de cobre, si la operación se expande lo suficiente. No obstante, antes de que la mina pueda expandirse, debe obtener una declaración de impacto medioambiental por parte de la autoridad gubernamental. Un consultor le indica que sabe “cómo se hacen las cosas en la región” y que puede lograr la suspensión de ese requisito. ¿Debería contratarse a esta persona?

Depende. Las circunstancias en torno a la propuesta del consultor local son sospechosas y deberían generar señales de alarma. La frase “sé cómo se hacen las cosas” es una señal de alarma, ya que sugiere que muy probablemente utilizará parte de los honorarios de Sodexo como soborno para conseguir la suspensión del requisito medioambiental. Por lo tanto, debe investigar minuciosamente la reputación y las credenciales del consultor.

Durante el proceso de investigación, solicite la ayuda del departamento jurídico. Si las averiguaciones, incluyendo las referencias, indican que se trata de un profesional de muy buena reputación que encara estas funciones de forma honesta y ética, la respuesta podría ser “sí” (siempre que sus servicios se presten mediante un contrato escrito debidamente documentado). Si, por el contrario, la persona no ofrece referencias, no tiene equipo y sólo habla de sus “conexiones”, o si sus referencias indican que no siempre cumple las prácticas de integridad empresarial, entonces la respuesta es “no”.

Un consultor de un nuevo territorio de Sodexo afirma que puede garantizarle un incremento en la adjudicación de nuevos contratos para la empresa. Lo único que tiene que hacer es contratarlo y pagarle una importante suma de dinero por adelantado y en efectivo. ¿Debería hacerlo?

No. Pedir dinero en efectivo a cambio de servicios de asesoría es algo que va en contra de la Política de Sodexo. Además, una “garantía” es una señal de alarma ya que sugiere una relación indebida con la autoridad encargada de la toma de decisiones. La solicitud de una suma importante de dinero por adelantado también constituye una señal de alarma, ya que puede significar que el consultor desea utilizar parte de la remuneración de Sodexo para sobornar a quienes toman las decisiones.

Por último, se debe analizar el país en el que trabaja el consultor, para verificar si es un país con altos niveles de corrupción. Sin embargo, en algunas circunstancias es apropiado contratar a un consultor para que Sodexo tenga contactos locales. Ahora bien, en ese caso, el contrato del consultor debe ser cuidadosamente revisado y contener cláusulas específicas para garantizar que el consultor cumpla la Política de Sodexo y sus altos estándares éticos. Los consultores utilizados para conseguir negocios también deberán ser objeto de una verificación previa de la diligencia debida, para asegurarse de que no se tenga ningún antecedente de corrupción.





COMPETENCIA LEAL Y ABIERTA

NOS PROPONEMOS COMPETIR DE MANERA LEAL, ABIERTA Y LÍCITA

El sistema de libre empresa en todo el mundo se basa en la competencia leal y lícita. Como líder mundial, Sodexo procurará operar y acrecentar la rentabilidad de nuestro negocio mediante inteligencia, innovación, trabajo arduo y la búsqueda constante de formas de mejorar la calidad de vida de nuestros clientes y empleados.

Tomaremos decisiones relativas a selección y compras de manera objetiva, en función del precio, la entrega, la calidad y otros factores, y esperamos que nuestros clientes y proveedores actúen de la misma forma.

Determinaremos nuestros propios precios y operaciones financieras de manera independiente y no nos pondremos de acuerdo con competidores para repartir sectores del mercado o clientes.

Cumpliremos con todas las leyes antimonopolio que prohíben que los competidores se pongan de acuerdo para fijar precios, manipular ofertas o repartirse cuotas del mercado, zonas geográficas o clientes.

No nos referiremos en términos que den una imagen falsa de las actividades de nuestros competidores, ni obtendremos o intentaremos conseguir los secretos comerciales o la información confidencial de un competidor mediante maniobras de robo o fraude.

15



Lo que puede esperar:

- Sodexo consigue oportunidades comerciales prestando servicios eficientes, fiables y a un precio que aporta valor a nuestros clientes.
- Sodexo busca proveedores que lleven a cabo su actividad con los mismos estándares éticos que nosotros.
- Sodexo compite y negocia de forma justa y ética para obtener oportunidades comerciales.
- Sodexo comunicará abiertamente a nuestros clientes los acuerdos de asociación relevantes que se hayan concluido.
- Cuando Sodexo obtenga un contrato, hará todo lo posible por cumplir con sus disposiciones y con los términos y condiciones aplicables.

Lo que se espera de usted:

- Se debe competir siempre sobre la base de los méritos de la marca Sodexo, evitar toda crítica injusta a un competidor y falsear cualquier aspecto de los productos o servicios de Sodexo, así como también abstenerse de obtener (o aceptar) información de los competidores de Sodexo a través de robo, espionaje industrial, escuchas telefónicas o soborno. Tampoco se deberá usar información de un competidor que no haya sido obtenida de manera apropiada.
- No hable nunca con un competidor sobre precios o condiciones, ni se ponga de acuerdo con él para repartir mercados o áreas geográficas, o asignar clientes o licitaciones.
- Tenga mucho cuidado durante los encuentros de las asociaciones profesionales.



ILUSTRACIONES PRÁCTICAS:

Usted es el jefe de Soluciones de Motivación de Sodexo, y su equipo está considerando lanzar una nueva tarjeta inteligente para la administración de los servicios sociales de un país que es un nuevo territorio para Sodexo. Al tomar un trago con una ejecutiva de una empresa de la competencia, ella menciona que su compañía está considerando comercializar un producto similar al de Sodexo para el gobierno y varios grandes hospitales locales. A continuación, ella le sugiere que ambos podrían beneficiarse si su compañía no comercializa el producto con el gobierno, con la condición de que en el futuro Sodexo no comercialice la tarjeta inteligente con los hospitales. De ese modo, afirma, ambas empresas tendrían éxito en este mercado. ¿Qué debe hacer?

Repartirse clientes o mercados (o incluso hablar sobre el tema) con la competencia es contrario a la Política de Sodexo, además de ser una violación de muchas leyes. Sodexo acepta la competencia sobre la base del mérito de nuestros servicios. La propuesta de la ejecutiva, además de ser ilegal y poco ética, es en definitiva un mal negocio. En este caso, la situación es clara: debe terminar la discusión cortésmente, diciendo que Sodexo no está interesada y no conduce sus negocios de ese modo.

Un representante de una empresa de servicios de alimentación lo llama y le propone que se reúnan para hablar sobre cómo repartirse clientes en un país de la UE, con respecto a un servicio que tanto su compañía como Sodexo proporcionan. Como piensa que reunirse en un país de la UE puede ser un problema, le sugiere reunirse fuera de la UE. ¿Debería asistir?

No. No nos repartimos ni compartimos mercados ni clientes con nuestros competidores –es incorrecto e ilegal– y nunca debería hablar con un competidor al respecto. No importa si la reunión es fuera de la UE. Nuestros principios se aplican en todo el mundo, independientemente de dónde se celebre la reunión.

Usted es un representante comercial y, como tal, asiste a una reunión previa a una licitación con un cliente potencial, un hospital que quiere subcontratar servicios de soluciones globales. Usted sabe que al hospital le preocupan las enfermedades contagiosas. Recientemente leyó un artículo sobre un brote de e-coli en una cuenta operada por uno de los competidores de Sodexo –si bien usted sabe que el competidor no tuvo nada que ver en el asunto. ¿Debería mencionar el brote para tratar de obtener el contrato?

No. Dado que usted sabe que el competidor no tuvo nada que ver con el brote, estaría engañando al cliente potencial y desprestigiando injustamente al competidor. Sodexo no obtiene sus contratos de esa manera.

Un competidor lo llama para proponer que ambas empresas aúnen fuerzas y presenten una sola oferta en una licitación, en lugar de presentarse como compañías individuales. ¿Es posible hacerlo?

Por lo general, esta práctica es ilegal. Hay algunas circunstancias especiales y limitadas en las que esto es posible, pero deberá considerar la situación específica con el departamento jurídico y con su superior jerárquico.





TOMAR DECISIONES ÉTICAS, EN TODO MOMENTO

**WE WILL MAKE BUSINESS DECISIONS FREE
FROM CONFLICTS OF INTEREST**

Todas las decisiones comerciales deberán tomarse de manera objetiva, en función de lo que sea más conveniente para el negocio, y no del beneficio o la ventaja personal de algún colaborador individual. Esto implica que los empleados de Sodexo deberán reconocer cuando ellos u otra persona tengan un conflicto de intereses real o potencial y tomar medidas para abordarlos.

Cuando un empleado está en condiciones de influir en una decisión de Sodexo que pueda generar una ventaja personal para sí, para un familiar o un allegado, se encuentra ante un conflicto de intereses. El empleado deberá comunicar esa situación y podría ser necesario que se tomen medidas para eliminar la influencia del empleado en esa decisión. Por consiguiente, los colaboradores en cargos gerenciales no deberían trabajar para competidores de Sodexo. Mientras trabajen para Sodexo, los empleados tampoco deberían crear ni gestionar empresas que provean suministros o servicios a Sodexo, o que estén asociadas a ésta.

17

Lo que puede esperar:

- Sodexo tomará las decisiones objetivamente y teniendo en cuenta el beneficio para la empresa.
- Sodexo impartirá capacitación y orientación a sus empleados sobre lo que constituye un conflicto de intereses.



Lo que se espera de usted:

- Informe a su superior jerárquico cualquier conflicto de intereses, incluyendo cualquier inversión o relación comercial externa, así como las de sus parientes cercanos.
- No tome nunca decisiones empresariales basadas en sus intereses personales.
- Tenga en cuenta la visión que sus colegas y los accionistas de Sodexo tendrán de sus intereses personales.
- Cumpla siempre con los estándares de Sodexo en el marco de las relaciones comerciales externas.
- Solicite siempre autorización antes de entablar una relación comercial externa con un cliente o proveedor actual o futuro.
- No transmita conocimientos o servicios a los competidores, ni les ayude a crear o brindar asistencia a entidades que compitan con Sodexo.
- No acepte ningún empleo ni proporcione servicios externos a una organización cuya relación con Sodexo deba supervisar, directa o indirectamente.
- No sea nunca responsable de la relación comercial entre Sodexo y un pariente cercano, ni ejerza con él una relación de superior jerárquico a subordinado.
- No invierta nunca en la empresa de un competidor ni en ninguna otra empresa de cuyas relaciones comerciales sea responsable en nombre de Sodexo.
- No acepte nunca atenciones o regalos inapropiados.

ILUSTRACIONES PRÁCTICAS:

Usted necesita asistencia adicional con los servicios de catering para un proyecto de Sodexo. Ahora bien, su hermana tiene experiencia en catering, está disponible de inmediato, es muy competente y cobra precios estándar. Además, nadie se enterará de que son parientes ya que está casada y tiene otro apellido. ¿Puede contratar a su hermana?

No. Los empleados no deben contratar a parientes cercanos cuando hay una relación directa de tipo superior jerárquico-subordinado (o de supervisión como consultores externos), independientemente, que esta relación sea conocida o no. Si cree que su hermana es la candidata mejor calificada, debe tratar el asunto con su superior jerárquico. En algunos casos, si otro responsable de Sodexo supervisa el evento, o toma la decisión de contratar a su hermana, y siempre que la relación de parentesco se anuncie claramente, su hermana podría ser contratada.

Usted es jefe de servicios de alimentación en un comedor universitario y está considerando convertirse en copropietario del restaurante situado cerca de la universidad, al que suelen ir los estudiantes. ¿Puede hacer la inversión?

No. El restaurante es un competidor del comedor universitario, y no debe invertir nunca en un competidor. Además, puede haber un conflicto de intereses, por ejemplo, puede verse tentado a pasar por alto un servicio deficiente en el comedor, para que más estudiantes coman en su restaurante.

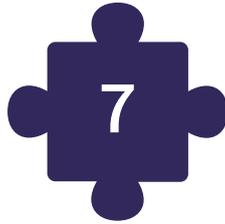
Su cuñado compró recientemente una lechería que provee leche y mantequilla a un centro de ancianos al que Sodexo brinda sus servicios, y del que usted es gerente del departamento de finanzas. Aunque usted no tome las decisiones de compra directamente, al revisar los gastos del centro podría tener cierta influencia en dichas decisiones. ¿Debería informar de la situación a su superior jerárquico?

Sí. Debe comunicar a su jefe que su cuñado es dueño de la lechería. Usted no debe ser nunca responsable de las relaciones comerciales entre Sodexo y un pariente cercano. En efecto, aunque usted no tome las decisiones de compra directamente, su responsabilidad en materia de control de gastos puede dar lugar a un conflicto de intereses. Por ejemplo, podría verse en la tentación de pasar por alto pagos a la lechería a precios superiores a lo que en su opinión otros proveedores podrían cobrar. Si su cuñado es el proveedor más cualificado, entonces otro colaborador de Sodexo deberá ser responsable de controlar los pagos que le conciernan.

Como director regional, le han pedido que seleccione socios locales para uno de los programas de Soluciones de Motivación de Sodexo. Ahora bien, usted tiene una participación del 25% en una de las potenciales empresas socias, un proveedor de servicios de lavado en seco.

Al seleccionar proveedores o socios debe tener cuidado en basar sus decisiones estrictamente en consideraciones comerciales, y no en sus intereses personales. Sodexo podría querer asociarse con un número limitado de empresas de lavado en seco del área, en cuyo caso su compañía estaría compitiendo con ellas. Aunque Sodexo ofreciera la posibilidad de asociarse a todas las empresas de lavado en seco de la zona, igual tendría que negociar los términos contractuales con las compañías en condiciones de igualdad. Por todas estas razones, su participación en la empresa de lavado en seco presenta un claro conflicto de intereses del que debe informar a su superior jerárquico, además de retirarse no sólo del proceso de evaluación y negociación con su compañía, sino también con todas las empresas asociadas (en este caso, las de lavado en seco).





UTILIZAR Y PROTEGER LOS ACTIVOS DE SODEXO

NUESTROS EMPLEADOS UTILIZARÁN Y PROTEGERÁN LOS ACTIVOS DE SODEXO —INCLUIDA LA INFORMACIÓN DE PROPIEDAD EXCLUSIVA Y OTROS BIENES INTANGIBLES— EN BENEFICIO DE SODEXO, Y NO DEBERÁN USAR LOS BIENES DE ÉSTA, NI INFORMACIÓN PRIVILEGIADA PARA SU PROPIO BENEFICIO

Los empleados de Sodexo deben trabajar de manera profesional y de buena fe para promover los intereses comerciales de Sodexo. Deberán utilizar los activos de la compañía, incluida la información comercial de propiedad exclusiva y otros activos intangibles, en forma acorde con lo autorizado por la gerencia y no deberán usar indebidamente ni desperdiciar los activos de la empresa. Todos los empleados tienen la obligación de proteger la información confidencial sobre Sodexo, sus clientes, proveedores y empleados, incluso después de que dejan de trabajar para la compañía . Tampoco deberán usar sus bienes ni la información para su beneficio personal ni el de sus familiares, amigos o conocidos.

Los empleados no podrán utilizar información privilegiada como, por ejemplo, información no pública sobre resultados financieros, fusiones o adquisiciones, adjudicaciones de contratos importantes o planes estratégicos para hacer operaciones con títulos y valores de Sodexo, ni transmitir esta información a terceros con ese propósito.



Lo que puede esperar:

- Sodexo prohíbe el uso de información privilegiada con fines comerciales. Es una práctica ilegal, por lo que Sodexo interpondrá acciones judiciales contra toda persona que cometa ese delito.
- Sodexo protegerá su información confidencial y la de nuestros clientes, proveedores y socios.
- Sodexo impartirá capacitación y orientación a sus empleados sobre uso de información privilegiada con fines comerciales, o comercio de iniciados, y cómo proteger la información confidencial y otros activos de la empresa.

**Lo que se espera de usted:**

- Nunca utilice en beneficio propio información confidencial o privilegiada obtenida en el trabajo.
- Nunca compre o venda valores en base a información privilegiada ni revele información privilegiada a nadie fuera de Sodexo, incluyendo miembros de su familia.
- Nunca compre o venda valores de una empresa (incluida Sodexo) sobre la base de información privilegiada que haya obtenido sobre la misma.
- Siga siempre las normas de Sodexo para proteger la información confidencial.
- Sólo comparta información confidencial (pero no la información no pública) con otras organizaciones cuando se haya concluido un acuerdo de confidencialidad, o de no divulgación.
- Proteja siempre la información confidencial que nos haya sido confiada por terceros con el mismo cuidado con el que protegería la información de Sodexo.
- Nunca utilice la tecnología de Sodexo, o sus equipos, instalaciones o recursos de comunicación con fines personales, sin la previa autorización de su superior jerárquico.
- Nunca utilice la propiedad del cliente con fines personales.
- Nunca gaste dinero de Sodexo ni asuma compromisos, excepto en aras de los fines comerciales legítimos de Sodexo.
- Proteja siempre los bienes intangibles de Sodexo, incluyendo los secretos comerciales y el tiempo de la empresa.
- Utilice siempre su tiempo en el lugar de trabajo para llevar a cabo los negocios de Sodexo, y no de manera excesiva para sus actividades personales.
- No aproveche con fines personales las oportunidades comerciales de las que pueda tomar conocimiento a través de su trabajo.
- No comprometa la propiedad intelectual o la marca de Sodexo difundiendo información confidencial, incluida la estrategia de investigación y desarrollo así como los costos, precios, ventas, beneficios, mercados, consumidores y métodos para hacer negocios.

ILUSTRACIONES PRÁCTICAS:

Usted es un empleado de Sodexo que trabaja en los servicios de soluciones globales de una universidad y desea pedir prestada una cortadora de césped durante el fin de semana para hacerle un favor a un vecino ya anciano, cuyo césped ha crecido muchísimo. Como la universidad está cerrada, nadie necesitará la cortadora de césped y el cliente ni siquiera sabrá que la ha utilizado. ¿Está bien hacer esto?

Aunque usar la cortadora de césped no tenga un impacto negativo en las operaciones de la universidad, podría ocasionar un desgaste adicional y problemas de responsabilidad legal y de seguro. Los empleados de Sodexo no deben utilizar la propiedad de los clientes con fines personales.

Usted es consciente de que establecer alianzas con otras organizaciones es importante para el crecimiento y desarrollo de Sodexo. Para fortalecer la relación con una organización, invita a su presidente a participar en su reunión de área, en la que normalmente discute los últimos resultados financieros no públicos de su unidad de negocio. ¿Puedes discutir esto frente al presidente que ha venido de visita?

No. La información financiera no pública no debe compartirse con nadie fuera de Sodexo, incluso con las entidades con las que hemos entablado relaciones especiales. Recuerde que incluso dentro de Sodexo la información confidencial no debe compartirse con quienes no tienen necesidad de conocerla.

En una reunión familiar, su tío le dice que está considerando comprar acciones en un conglomerado agrícola regional. Usted sabe que Sodexo no está satisfecha del servicio de esa empresa, y lo más probable es que no renueve el contrato cuando expire dentro de unos meses. ¿Puedes decirle esto a tu tío?

No. Aunque resulte difícil, no puede aconsejar a su tío en base a información confidencial y privilegiada. En efecto, no debe comentar la inversión y, si su tío le pide consejo, debería decirle que la empresa agrícola hace negocios con Sodexo, y por lo tanto no sería apropiado decir nada más, atendiendo a nuestros principios de integridad empresarial.



DATOS FINANCIEROS FIABLES

MANTENDREMOS REGISTROS COMERCIALES PRECISOS Y FIABLES, ASÍ COMO ESTADOS CONTABLES FIELES Y JUSTOS

Todos los empleados deberán llevar libros y registros contables y de otro tipo precisos y pertinentes, que brinden una visión fiel y justa de la posición financiera, los resultados operativos, las transacciones, el activo y el pasivo de Sodexo. Todos los registros comerciales deberán llevarse en conformidad con los controles internos y procedimientos de contabilidad de Sodexo. Los empleados no deberán, en ningún momento y por ningún motivo, efectuar ingresos falsos o artificiales en los libros y registros de Sodexo.,

Sodexo cumplirá con la legislación aplicable contra el lavado de dinero y tomará las medidas necesarias para prevenir y detectar el ocultamiento ilegal de fondos.

Los empleados de Sodexo no deberán, en ningún momento, realizar ninguna acción que comprometa la integridad de los estados contables del Grupo, o que coaccione, manipule o confunda a los auditores externos o internos en relación con los libros y registros del Grupo.

21



Lo que puede esperar:

- Sodexo comunicará y registrará la información financiera de forma exacta, honesta y transparente.
- Sodexo realiza controles que garantizan que todos los registros financieros son correctos y cumplen con los requisitos comerciales, legales y reglamentarios.
- Sodexo impartirá capacitación y orientación a los empleados encargados de establecer y mantener al día los registros financieros.

Lo que se espera de usted:

- Registre siempre las transacciones con precisión y mantenga los registros financieros de acuerdo con las correspondientes políticas y estándares de contabilidad de Sodexo.
- Hable siempre con su superior jerárquico si no está seguro de la corrección de una entrada o proceso financiero o si cree que se le está solicitando crear una entrada, dato o informe falso o engañoso.
- Nunca incite o coaccione a otros a violar o poner en peligro la integridad de los registros contables de Sodexo.
- Nunca introduzca a propósito una entrada falsa o engañosa en ningún informe, registro o solicitud de reembolso de gastos, sea financiera o no financiera.
- Asegúrese siempre de que todas las transacciones estén autorizadas y documentadas correctamente.
- Nunca realice un pago (o disponga de los activos de Sodexo) para un propósito no registrado en los libros y registros comerciales de Sodexo.
- Asegúrese siempre, en función de su nivel de responsabilidad, de que se apliquen los controles internos adecuados para garantizar que los informes internos y externos cumplan con los estándares de Sodexo.
- Siempre coopere con los auditores internos y externos.

ILUSTRACIONES PRÁCTICAS:

Usted es jefe de unidad de una cuenta de Servicios de Soluciones Globales. El representante del cliente le indica que sus gastos están por debajo de lo presupuestado para el año fiscal que termina el próximo mes. Para asegurarse que el presupuesto esté en línea con sus previsiones, el representante le pide que registre algunos gastos en su presupuesto de forma temporaria, y que luego, en el siguiente período contable, pase la transacción al próximo año fiscal. Como sólo se trata de algo temporario y será un gesto apreciado por el cliente ¿Es correcto hacerlo?

No. Nunca debe introducir una entrada falsa en ningún registro, aunque sea temporal. Así como nunca introduciría información falsa en los registros financieros de Sodexo, tampoco debe ayudar a un cliente a falsear sus resultados financieros.

Estos mismos estándares se aplican a los datos no financieros como los registros de calidad, seguridad y de personal. Toda entrada introducida en los registros de Sodexo debe tener una base razonable y no debe introducir nunca una entrada falsa o engañosa en los registros no financieros, por la misma razón que tampoco lo haría en un registro financiero.

Asegúrese siempre de que todas las transacciones estén autorizadas y documentadas correctamente.

Sodexo ha implementado un sistema de controles internos que están diseñados para garantizar que las transacciones y el acceso a los activos se autoricen correctamente, que las transacciones se registren según las políticas financieras y contables, que sea necesario justificar el uso de activos, y que los activos registrados se comparen regularmente con los activos existentes. Nunca debe intentar evadir los controles internos de Sodexo. Hacerlo es una violación de la política de la empresa y trae aparejadas serias consecuencias legales.

Nunca realice un pago (o disponga de los activos de Sodexo) para un propósito no registrado en los libros y registros comerciales de Sodexo.

Nunca debe efectuar un pago que no esté debidamente autorizado y documentado. Eso también significa que no se puede realizar un pago con un fin diferente de aquel para el que ha sido autorizado o registrado.

Asegúrese siempre, en función de su nivel de responsabilidad, de que se apliquen los controles internos adecuados para garantizar que los informes internos y externos cumplan con los estándares de Sodexo.

Usted es responsable del informe financiero de su unidad de negocio. En el período actual se produce un gasto de traslado. Usted no tenía conocimiento de este gasto, por lo que no lo había incluido en sus previsiones. Como el gasto incurrido sólo se ha producido una vez y el importe es relativamente bajo, se le pide que lo difiera al siguiente período. ¿Qué debe hacer?

Diferir el gasto de traslado es poco ético y una violación de la política de la empresa. Los estándares de contabilidad exigen que su informe sea preciso y oportuno. Da igual si el aplazamiento del gasto sólo ocurre una sola vez, todos los gastos deben ser reconocidos en el período en el que ocurrieron.

Las personas encargadas de la exactitud de los registros financieros tienen la responsabilidad especial de asegurarse de que existan los controles internos adecuados para garantizar que los informes internos y externos cumplan con la política de la empresa. Esta es la razón por la que Sodexo ha adoptado el Código de Conducta para directivos con más antigüedad.

Siempre coopere con los auditores internos y externos.

Usted ha sido ascendido recientemente a gerente de distrito y, como tal, realiza con frecuencia viajes de negocios, con los consiguientes gastos comerciales relacionados. Sin embargo, antes de que se le pueda asignar un número de cuenta para sus gastos, le piden que visite una de sus nuevas cuentas. Una de las unidades que ahora están bajo su responsabilidad es una cuenta en la que Sodexo está ganando dinero y ha superado el presupuesto, así que decide cargar los gastos a esta cuenta. ¿Puede hacerlo?

Dado que todo dato impreciso e incorrecto afecta los estados financieros de Sodexo y que toda declaración falsa está mal, registrar su gasto de este modo no es ético.





BRINDAMOS UN TRATO JUSTO Y RESPETUOSO A NUESTROS EMPLEADOS

TRATAREMOS A TODOS LOS EMPLEADOS DE MANERA JUSTA Y RESPETUOSA, Y PROPORCIONAREMOS UN LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

En concordancia con nuestra Declaración sobre Respeto de los Derechos Humanos, nuestro compromiso con la Integridad Empresarial incluye brindar a nuestros empleados un trato honesto, justo, respetuoso y digno.

Sodexo asegurará un entorno de trabajo seguro y saludable. Las condiciones laborales deberán ajustarse al derecho y las reglamentaciones aplicables, como mínimo, y deberán estar sujetas al programa de salud y seguridad en lugar de trabajo de Sodexo.

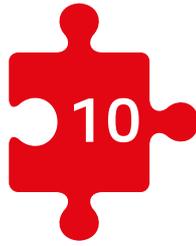
Pretendemos que todos los empleados se traten unos a otros de manera digna y respetuosa.

No permitiremos que haya actos de violencia en el lugar de trabajo, ni tampoco instancias de acoso, abuso, intimidación u hostigamiento verbal, emocional, psicológico, sexual, físico o de cualquier otro tipo. Prohibimos que se discrimine a empleados en la contratación, ascenso, remuneración, evaluación de desempeño o cualquier otro término o condición de trabajo en función de la raza, color, origen nacional, género, identidad de género, orientación sexual, religión o discapacidad, o cualquier otro motivo prohibido por las leyes y reglamentaciones aplicables. No permitiremos el uso de trabajo obligado, esclavo, en servidumbre ni ningún otro tipo de trabajo forzado involuntario. No se permitirá trabajar para Sodexo a ningún menor de 15 años, o de la edad legal para el empleo en un país o jurisdicción local, la que sea superior. No emplearemos a ningún menor ni ningún menor podrá ser contratado para realizar tareas peligrosas; además, la contratación de menores de edad está sujeta a las limitaciones legales relativas a horas de trabajo, salarios, condiciones laborales y educación mínima.

Respetamos los derechos de nuestros empleados a decidir si desean estar o no representados por un sindicato y a participar en negociaciones colectivas. No discriminaremos ni aplicaremos represalias a ningún empleado ni representante de empleados debido a su afiliación, apoyo u oposición a cualquier sindicato.

Pagaremos a los empleados sueldos y beneficios lícitos en forma periódica y oportuna durante todo el tiempo que hayan trabajado. Nuestros equipos cumplirán con todas las leyes y reglamentaciones aplicables relativas a horas laborables de empleados, incluidas limitaciones máximas de horas y recesos obligatorios. Podrán exigirse horas extras solamente cuando lo permita la legislación, en función de la naturaleza del trabajo.





RESPETAMOS Y PROTEGEMOS LA PRIVACIDAD

RESPETAREMOS Y PROTEGEREMOS LA PRIVACIDAD Y LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL DE LAS PARTES INTERESADAS

Sodexo se compromete a respetar la confidencialidad de la información personal de todas las partes interesadas, incluidos sus empleados, clientes, beneficiarios, consumidores y socios comerciales. Aplicaremos además políticas y procesos orientados a garantizar el cumplimiento de todas las leyes relevantes sobre privacidad y protección de datos.

Protegemos la privacidad y confidencialidad de los candidatos a un puesto de trabajo, empleados, clientes, consumidores, contactos comerciales y accionistas, así como la información personal de cualquier otro tercero, no difundiendo esa información a nadie, ni a nivel interno ni externo, excepto a quienes necesiten esa información por razones comerciales, siempre que la legislación aplicable lo permita.



24

Lo que puede esperar:

- Sodexo cumple con los códigos de práctica, procesos, políticas y normas corporativas de protección de datos que se han elaborado conforme al Marco Legal Europeo de Protección de Datos, y con toda la legislación aplicable en materia de privacidad y protección y seguridad de datos, y la política de información y seguridad del Grupo Sodexo. Además, controlamos el cumplimiento con todas las normas mencionadas.
- Sodexo garantiza la legalidad, equidad y transparencia.
- Sodexo sólo procesa datos personales por razones conocidas, pertinentes y legalmente fundadas.
- Sodexo garantiza que cualquier dato personal procesado es adecuado, pertinente y está limitado al propósito para el que ha sido recogido y tratado.
- Para facilitar la transferencia de datos dentro del Grupo, Sodexo ha elaborado una serie de «normas corporativas vinculantes» que rigen la transferencia de datos de las filiales europeas a cualquier otra filial del Grupo.
- Sodexo conserva los datos personales procesados correctamente y, cuando es necesario, los actualiza.
- Sodexo sólo conserva los datos personales durante el tiempo necesario.
- Sodexo se asegura que cualquier subcontratista, interno o externo, que actúe en nuestro nombre adopte las medidas de seguridad organizativas y técnicas apropiadas.
- Sodexo informa sobre cualquier infracción en materia de datos personales a la autoridad o las autoridades de supervisión pertinentes y/o a los individuos afectados.
- Sodexo sólo procesa datos personales sensibles si es estrictamente necesario para llevar a cabo el propósito del procesamiento, y si hay un fundamento legal para hacerlo.
- Sodexo conserva un registro del procesamiento de datos realizado en el marco de sus actividades de procesamiento.
- Sodexo está abierta a toda solicitud de los sujetos de datos relativa a sus datos personales.
- Sodexo no efectúa ninguna evaluación ni toma ninguna decisión que pueda afectar significativamente a las personas en cuestión basándose únicamente en el procesamiento automatizado de sus datos personales, excepto en ciertos casos muy limitados y siempre que se hayan tomado las medidas de protección más idóneas.
- Antes de proceder a la recogida y procesamiento de los datos personales, Sodexo proporciona notas informativas completas e informa sobre las políticas de protección de datos correspondientes, de conformidad con el marco legal europeo de protección de datos y cualquier otra ley de protección de datos local aplicable.
- Sodexo no transfiere datos personales a terceros fuera de la UE/EEA sin garantizar antes una protección adecuada para la transferencia de los mismos.



- Sodexo aplica la privacidad por diseño para cada nuevo proyecto digital o nueva oportunidad de negocio que conlleve un procesamiento de datos personales, de conformidad con lo estipulado en el procedimiento de evaluación del impacto de la protección global de datos, y la privacidad por defecto, capacitando al personal en el tratamiento de los datos personales e implementando los procedimientos correspondientes. Así, capacitamos a todos los empleados encargados del manejo de los datos personales e implementamos las medidas técnicas y organizativas apropiadas.
- Sodexo lleva a cabo evaluaciones del impacto de la protección de datos cuando es necesario.
- Sodexo imparte capacitación idónea a los empleados que tienen un acceso permanente o regular a los datos personales, o que están involucrados en su recogida o en el desarrollo de las herramientas utilizadas para procesarlos.

Lo que se espera de usted:

- Asegúrese de que las personas cuyos datos personales recogemos estén informadas del tipo de información que estamos recabando, cómo esperamos utilizarla y cómo pueden ponerse en contacto con nosotros si tienen alguna pregunta.
- Recabe sólo los datos personales necesarios, que deben utilizarse de forma justa y con un fin legítimo, claro y específico, y sólo deben conservarse en tanto y en cuanto sea necesario para llevar a cabo el propósito para el que fueron procesados. No debe recoger información «sensible» (en particular relacionada con el estado de salud, origen étnico, orientación sexual, opiniones políticas, religión, etc.), sin el expreso consentimiento de la persona afectada o sólo si la ley así lo exige.
- Destruya o corrija cualquier dato inexacto o incompleto.
- Asegúrese de almacenar los datos de forma segura.
- Asegúrese de transmitir dicha información solo a las personas autorizadas, según el principio de «necesidad de saber».
- Asegúrese de que los terceros a los que hemos podido delegar la recogida o el uso de los datos personales cumplan con estos principios.

ILUSTRACIONES PRÁCTICAS:

Usted trabaja en el departamento de RR.HH. y su colega del equipo de marketing le pide acceso a la base de datos de RR.HH. ¿Debería darle acceso?

No, a menos que esté justificado por una necesidad de saber específica.

Usted quiere recibir un boletín semanal de nuevas recetas en su aplicación de cocina francesa preferida. Además de la dirección de correo electrónico, se le solicita que proporcione su fecha de nacimiento y preferencias alimentarias. La empresa que ha creado la aplicación, ¿debe cumplir con los principios de protección de datos?

Sí. La empresa le solicita su dirección de correo electrónico y otra información considerada como datos personales, por lo que debe cumplir con las leyes de protección de datos aplicable. Cabe destacar que no es necesario recabar la fecha de nacimiento y las preferencias alimentarias para enviarle un boletín electrónico semanal.

Usted comparte datos personales con un proveedor de TI, pero no sabe si éste aplica las medidas de seguridad y confidencialidad adecuadas para proteger los datos. ¿Debería usted concluir un acuerdo escrito con las partes?

Sí, se debería elaborar un acuerdo escrito para garantizar que los proveedores terceros cumplan con la reglamentación relativa a los datos personales.

El Sr. Smith desea lanzar una nueva aplicación móvil para hacer un seguimiento físico en el Reino Unido, Alemania y Polonia, pero decide no informar a los usuarios de esos países sobre cómo se utilizarán los datos recabados, porque estima que a nadie le interesa leer esa información. ¿Debería informar el Sr. Smith a los usuarios sobre cómo se utilizarán sus datos personales?

Sí. Los consumidores tienen derecho a saber qué información personal ha sido recabada, cómo se utilizará, cuáles son sus derechos y cómo pueden ejercerlos.



Oficina de Ética del Grupo Sodexo
55 quai de la Bataille de Stalingrad
92866 Issy-les-Moulineaux Cedex 9 - France
Tel: +33 (0)1 57 75 84 68 - Fax: +33 (0)1 57 75 84 68
www.sodexo.com

