

Proceso de Línea Ética.

Propósito.

El Proceso del presente documento es establecer los lineamientos necesarios para la instrumentación del Canal de denuncia interna que permita garantizar nuestros valores y directrices mediante procedimientos seguros, eficaces y garantes de los Alertadores o Whistleblowers.

Alcance.

Aplica a todos los miembros de la empresa en cualquiera de sus líneas de negocio que tengan un empleo cargo o comisión temporal o permanente que le apliquen los lineamientos internos de Grupo ONCE.

Control de versiones:

Versión	Fecha de revisión	Entrada en Vigor	Responsable de actualización
V1	22-01-2025	22-01-20205	Oficial de Cumplimiento

Responsabilidad.

Es responsabilidad del Oficial de Cumplimiento vigilar y dar el seguimiento correcto del ordenamiento interno denominado [Código de Conducta y Políticas de Integridad G11](#), cuyo sustento y herramienta de vigilancia es la presente Línea Ética.

Índice

Proceso	3
Exposición de motivos	3
Cultura Organizacional y valores	4
Aplicación y conductas específicas	4
Procedimientos	11
Revisión y actualización del Código	12
Glosario	13
Línea de denuncia directa.	13

Proceso.

El presente proceso establece las bases para la creación y correcta utilización de una línea de denuncia funcional con el enfoque a la protección del whistleblower o alertador, que permita facilitar el tratamiento de la conducta señalada así como su correcto tratamiento. El presente proceso corresponde de manera estructurada al documento interno denominado [Código de Conducta y Políticas de Integridad G11](#) Vigente desde el 01 de febrero del 2023

Exposición de motivos.

Desde la fundación de la compañía, Grupo Once y sus empresas se han preocupado por enaltecer sus valores y principios, así como señalarlos como parte fundamental, pilar de la construcción y crecimiento de todos los integrantes de la misma, desde los miembros fundadores hasta los actuales directivos siempre han señalado la importancia de tener un ambiente saludable, con motivación constante y oportunidades continuas de crecimiento.

Los principios corporativos empresariales de Grupo Once contribuyen de forma continua al compromiso que se necesita a nivel nacional e internacional para estar acorde con una política correcta de integridad empresarial, y de esa manera establecer los requisitos mínimos de comportamiento que se espera del colaborador en cualquier área y nivel.

La naturaleza y alcance de éste código de conducta pretende actualizar y brindar un marco de referencia respecto a las posibles situaciones que se puedan presentar y se tenga duda acerca del plan de acción en concreto, dejando con mayor claridad las situaciones específicas que pudieran suscitarse, mostrándole la responsabilidad a cada colaborador e invitarlo a hacer lo correcto aún incluso cuando nadie le esté observando, dicha responsabilidad es unipersonal, y Grupo Once brinda la seguridad a todos los colaboradores, de ser aceptados estarán alineados a nuestra cultura interna y convencidos de que velaran por el correcto cumplimiento de nuestras directrices.

El presente Código de Conducta y Políticas de Integridad brinda orientación sobre nuestra cultura empresarial por parte de Grupo Once, a todos nuestros colaboradores, clientes y proveedores deberá ser el documento que por naturaleza oriente y ayude a lidiar con cualquier dilema, pregunta o inquietud que pueda tener relacionada con el actuar de nuestro personal en una situación determinada.

Esta herramienta de legislación interna va en concordancia con el panorama internacional de políticas globales de protección y vigilancia de los Derechos Humanos, las cuales proporcionan un gran apoyo para lograr un comportamiento, libre, responsable y adecuado contribuyendo cada uno desde nuestro rol y cualquiera que sea nuestro estatus al mejoramiento de nuestro país (México) y de los países que confíen en nosotros, contribuyendo a la erradicación mundial de la corrupción, enalteciendo los valores de nuestra gente y de nuestra organización.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES.

NUESTRA CULTURA.

Misión. “Contribuir a que más gente camine sin dolor”

Visión. Ser la empresa líder en México y en el mundo en fabricación de ortesis plantares y diagnóstico de la marcha contribuyendo a que cada día más personas caminen sin dolor.

Enfoque. La satisfacción de nuestros clientes mediante nuestras promesas de marca, comprometidos al cumplimiento de nuestra misión

VALORES FUNDAMENTALES.

1. Integridad. Somos fieles a nuestros valores, eliges lo que es correcto antes que lo qué es divertido, rápido o fácil y eliges practicar tus valores en lugar de simplemente comentarlos.

2. Humildad. Estamos abiertos al aprendizaje constantemente, nos referimos a la capacidad que tiene cada individuo de crecer y seguir desarrollándose manteniendo nuestra mente receptiva.

3. Valentía. Salimos de nuestra zona de confort constantemente afrontando nuestros miedos, atreviéndose a proponer, crear y desarrollar en momentos de oportunidad que nosotros mismos propiciamos.

APLICACIÓN Y CONDUCTAS ESPECÍFICAS.

En esta sección se establecen los preceptos específicos del Código de Conducta y Políticas de Integridad que marcan el comportamiento empresarial alineado a nuestros valores y directrices vigentes.

Cumplimiento de Legislación y Normas Aplicables.

Artículo 1. Todo miembro de Grupo ONCE, sin distinción alguna, se compromete, de manera indelegable e inexcusable a cumplir y hacer cumplir la legislación y normas aplicables en el derecho al país del que se encuentre el colaborador tanto dentro como fuera del recinto laboral así como a la normatividad interna que aplique dentro de nuestra empresa.

Artículo 2. Todo miembro de Grupo ONCE se compromete a observar en el desempeño de sus funciones, las leyes y normas vigentes en México, así como las normas extranjeras que en virtud de sus actividades y estancia del trabajador le resulten aplicables.

Artículo 3. En caso de tener dudas respecto de este Código de Conducta y sus políticas aplicables, el trabajador deberá consultar con su superior jerárquico y si éste último las tuviere consultarlas al Oficial de Cumplimiento de la empresa.

Artículo 4. En caso de ser apropiado, teniendo en cuenta la naturaleza del hecho comunicado, y en ausencia del Oficial de Cumplimiento los informes de violaciones al presente código podrán presentarse directamente a niveles más altos del organigrama de la empresa.

Responsabilidad Personal.

Artículo 5. Cada miembro debe desempeñar sus labores con **Humildad, Valentía e Integridad** pilares fundamentales de nuestra organización, sin dejar de lado la honestidad, debido cuidado, diligencia y profesionalismo en sus actividades.

Cero Tolerancia al Acoso y Discriminación.

Artículo 6. En Grupo ONCE NO TOLERAREMOS NINGÚN TIPO DE ACOSO. Respetar a los demás significa que somos cuidadosos con la manera en la que tratamos a los otros y a la forma en la que nos comunicamos.

Artículo 7. EL ACOSO es cualquier conducta inapropiada, ofensiva o discriminatoria que crea un entorno laboral hostil. Los ejemplos de acoso incluyen insinuaciones sexuales inapropiadas, comentarios o bromas ofensivas o amenazas de cualquier tipo.

Artículo 8. Todo trabajador tiene derecho a un ambiente sano de trabajo, libre de toda discriminación y acoso. Si algún colaborador considera que está sufriendo de algún tipo de acoso podrá utilizar la línea de denuncia creada para ese fin y solicitar atención inmediata misma que puede ser a su elección por persona de su mismo género.

Rechazo total a la corrupción.

Artículo 9. Todo empleado debe abstenerse de realizar conductas activas o pasivas que puedan ser calificadas como:

- I. Soborno. El soborno consiste en ofrecer a cualquier funcionario de gobierno cualquier bien, monto o beneficio, directa o indirectamente, a cambio de un trato favorable.
- II. Participación ilícita en procedimientos administrativos.
- III. Tráfico de influencias.
- IV. Utilización de información falsa.

- V. Uso indebido de Recursos Públicos.
- VI. Contratación indebida de Servidores Públicos.

Respeto y Generosidad.

Artículo 10. Es responsabilidad de todos los colaboradores de Grupo ONCE:

- I. Tratar a todos sus compañeros con respeto, cortesía e imparcialidad.
- II. Evitar el mal uso y/o desperdicio de recursos de la empresa.
- III. Capacitarse de manera constante para el mejor desempeño en sus labores.
- IV. Asegurarse de conocer y aplicar las políticas internas que aplican en su área de trabajo y que están a su disposición para consulta. Su desconocimiento no exime de su cumplimiento.
- V. Colaborar plenamente con las investigaciones internas sobre posibles violaciones al Código.
- VI. Comportarse en todo momento, de manera positiva y con los valores de la empresa cuidando la reputación de la misma.
- VII. Las demás que emanen de este Código y de la legislación aplicable.

Uso correcto de nuestros recursos y respeto a la imagen corporativa.

Artículo 11. Se deberá evitar estrictamente:

- I. Utilizar el equipo de cómputo así como los bienes que la empresa les otorgue para negocios externos o actividades ilegales o no éticas (juegos de azar, pornografía o temas ofensivos).
- II. El participar en actividades personales durante el horario laboral que interfieran o le impidan cumplir con sus responsabilidades laborales. y:
- III. El uso de información privilegiada y/o confidencial en beneficio propio.

Artículo 12. Todos los colaboradores de nuestra empresa somos responsables del manejo y cuidado de la información compartida por todos los medios tecnológicos (redes sociales, google, CRM y sistemas operativos). se deberá hacer un uso responsable del consultorio, procurando siempre preservar y respetar el prestigio de la marca que representamos.

Respeto a la Propiedad Industrial e Intelectual.

Artículo 13. En Grupo ONCE cuidamos la propiedad industrial e intelectual. Ningún colaborador podrá divulgar información considerada como confidencial, incluyendo aquella relacionada con proyectos a realizar, objetivos a alcanzar, metodología de trabajo, estrategias, planes o procedimientos de operación de la empresa.

Relaciones entre miembros de la empresa.

Artículo 14. La relación entre miembros de la misma área o departamento se sujetará a los procedimientos y diagramas de flujo descritos en los manuales de organización y procedimientos respectivos. En todo momento deberá observarse un trato respetuoso y un ambiente de compañerismo acorde a lo estipulado en este Código y a los Valores de Grupo ONCE.

Artículo 15. Todos los colaboradores de nuestra empresa sin excepción deberán de abstenerse de:

- I. Consumir alcohol, drogas o cualquier sustancia que altere tu capacidad psicomotriz en el lugar de trabajo y/o en horario laboral.
- II. Acudir al centro de trabajo en las condiciones de la fracción anterior.
- III. Fumar fuera de las áreas expresamente señaladas para tal propósito.

Artículo 16. Las relaciones entre miembros de distintas áreas o departamentos se regirán por los criterios de coordinación establecidos en los manuales de la organización y procedimientos respectivos así como en el organigrama de Grupo ONCE.

Artículo 17. Toda operación comercial o de crédito entre miembros de Grupo ONCE, sin distinción de rango o jerarquía, carecen de autorización dentro del horario y recinto de trabajo. Cualquier operación de este tipo realizada fuera del horario y recinto de trabajo son total responsabilidad de quienes la celebran.

Relaciones con clientes, proveedores y consumidores.

En Grupo Once trabajamos para ser la mejor opción de nuestros clientes al realizar todas nuestras actividades de manera profesional, justa y con integridad.

Artículo 18. Toda operación comercial o negociación con clientes, proveedores o consumidores deberá ser regida por las máximas del respeto y honestidad. Únicamente debemos comprometernos con lo que podamos cumplir por nuestros clientes y/o proveedores.

Artículo 19. Los productos y/o servicios de Grupo ONCE, deben ser presentados de manera honesta y clara. En consecuencia, se prohíbe participar en prácticas desleales, engañosas o confusas. No debemos hacer afirmaciones falsas sobre la calidad o disponibilidad de nuestros productos, fechas de entrega y términos de pago.

Relaciones con el Gobierno.

Artículo 20. Se entiende por Relación con el Gobierno, cualquier interacción con cualquier funcionario o empleado de un ente del Estado ya sea a nivel Federal, estatal o municipal.

Artículo 21. El personal directivo (líderes) deberá presentar en todo momento un modelo de conducta ejemplar que promueva la cultura de cumplimiento e integridad.

Artículo 22. Es responsabilidad del personal directivo (líderes):

- I. Conocer el contenido del presente código así como los mecanismos para hacerlo valer frente al Comité de Conducta u Oficial de Cumplimiento.
- II. Garantizar que las personas que supervisen comprendan sus responsabilidades según este Código y las demás políticas de Grupo ONCE.
- III. Crear un ambiente adecuado para que los colaboradores a su cargo puedan presentar sus inquietudes respecto al cumplimiento de este Código así como del desempeño de sus funciones.
- IV. Valorar las conductas en relación con el Código y las demás políticas de nuestro Grupo.
- V. No fomentar o instruir a los empleados para actuar en contravención del Código de Conducta.
- VI. Las demás que este Código y la legislación aplicable señalen.

Manejo de Información contable y financiera.

Artículo 23. Atendiendo a su área de trabajo y labores encomendadas, cada colaborador debe garantizar la exactitud de los registros contables, financieros, de calidad, de gastos, de personal, etc.

Artículo 24. Toda operación debe ser registrada en el período contable pertinente y en la cuenta y departamento correspondiente. Queda prohibido retrasar o anticipar el registro de ingresos o gastos.

Artículo 25. Queda estrictamente prohibida la falsificación de cualquier tipo de documentos.

Respeto y resguardo de datos personales.

Artículo 26. El personal con acceso a datos personales debe:

- I. Actuar de acuerdo con la ley aplicable.
- II. Actuar de acuerdo con las obligaciones contractuales pertinentes.
- III. Reunir, usar y procesar dicha información únicamente con fines legítimos expresados en el aviso de privacidad correspondiente.
- IV. Tener cuidado de evitar la revelación no autorizada.

Artículo 27. Los registros de Grupo ONCE deben ser conservados o desechados de conformidad con las políticas de conservación de registros de nuestra empresa.

Artículo 28. Queda prohibido revelar información no pública de Grupo ONCE, salvo cuando su difusión esté justificada y se requiera con fines comerciales.

Prevención de Fraude y manejo de recursos materiales.

Artículo 29. Los empleados deben proteger todos los bienes de Grupo ONCE y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente. Asimismo, todos los empleados deben proteger los bienes de Grupo ONCE contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción.

Conflicto de Interés.

Artículo 30. Un conflicto de Interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o los intereses de un tercero compiten con los intereses de la empresa y, en consecuencia pueden condicionar su independencia, sus decisiones imparciales y su desempeño íntegro.

Artículo 31. Todos los miembros de Grupo ONCE deben evitar en la medida de lo posible los conflictos de interés.

Artículo 32. Si se produce un conflicto de interés o si una persona se encuentra frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un conflicto de interés, el colaborador deberá comunicarlo a su superior jerárquico de inmediato.

Empleos externos y actividades fuera del trabajo.

Artículo 33. Queda prohibido ser empleado o recibir pagos de cualquier cliente, proveedor o competidor de Grupo ONCE por cualquier concepto sin la aprobación previa por escrito del superior jerárquico.

Artículo 34. La impartición de clases, conferencias, presentaciones o talleres está permitida siempre y cuando no se realice a nombre de la empresa. Sin embargo, se debe contar con la aprobación por escrito del superior jerárquico, si:

- I. El discurso o la presentación describe su trabajo en Grupo ONCE.
- II. Se le identifica formalmente en el discurso o presentación como empleado de Grupo ONCE.

Contratación de Familiares Directos o Parejas.

Artículo 35. Los familiares directos y parejas de los miembros de Grupo ONCE pueden ser contratados únicamente en caso de que su nombramiento se base en sus calificaciones, desempeño, competencias y experiencia, y siempre que no exista ninguna ventaja en relación a otros candidatos. En Grupo ONCE están prohibidos los favoritismos, los colaboradores deben evaluarse exclusivamente con base a su talento y mérito siendo seleccionados en concordancia con las necesidades del puesto o cargo que la empresa necesite mediante el proceso y evaluación establecido por recursos humanos para las contrataciones.

Obsequios, atenciones y otras cortesías.

Artículo 36. Todo miembro debe abstenerse de hacer o recibir cualquier regalo o brindar cualquier atención o servicio que pueda ser entendido como un acto de corrupción o encaminado a obtener un trato preferencial incompatible con las leyes así como a este Código.

Artículo 37. El ofrecimiento y aceptación de regalos solamente es permisible siempre y cuando previo aviso a su superior inmediato se realice dentro de las siguientes pautas:

- I. Son de valor mínimo o modesto.
- II. Se encuentran dentro de los estándares normales de cortesía, hospitalidad o protocolo.
- III. No tienen la intención de comprometer en ninguna forma la actuación de quien recibe, sus superiores o la organización a la que pertenece.

Si se le ofrece un regalo, comida u otro tipo de atenciones que superen los límites antes indicados, se recomienda rechazar cortésmente y explicar las normas de nuestra empresa.

Artículo 38. En ningún caso se podrán realizar o recibir obsequios consistentes en:

- I. Dinero.
- II. Préstamos.
- III. Sobornos.
- IV. Ventajas monetarias similares.

Competencia Económica.

Artículo 39. La política comercial y los precios se establecerán en forma independiente y nunca serán acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, ya sea en forma directa o indirecta.

Artículo 40. Los clientes, territorios o mercados de producto nunca serán distribuidos entre Grupo ONCE y sus competidores sino que siempre como resultado de la competencia económica.

Prohibición de soborno.

Artículo 41. Queda tajantemente prohibido para todo miembro de Grupo ONCE, el ofrecer o prometer en forma directa o a través de intermediarios, un favor personal, financiero o de cualquier otro tipo, a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado.

Artículo 42. De igual forma, los colaboradores deben abstenerse de realizar cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de que un soborno ha tenido lugar.

Medio Ambiente y Compromiso con la Comunidad.

Artículo 43. Todos los miembros de Grupo ONCE se comprometen a proteger el medio ambiente y a realizar sus actividades de manera responsable y sostenible.

PROCEDIMIENTOS

Incumplimiento y Faltas al Código.

Artículo 44. Todo incumplimiento de este Código dará lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad de la rescisión de contrato sin responsabilidad para el empleador y sin perjuicio del ejercicio de las acciones legales pertinentes.

Reporte de Irregularidades y Línea Ética

Artículo 45. Cualquier colaborador que trabaje directamente o indirectamente para Grupo ONCE, puede utilizar la herramienta de denuncia interna denominada [Línea Ética](#). Nuestra empresa pondrá a tu disposición una línea de denuncia para generar acciones que permitan disminuir toda forma de abuso, discriminación, violencia o desacato a los lineamientos del presente código,

Artículo 46. La empresa facilitará y dará a conocer los mecanismos exactos para levantar una denuncia por este medio, garantizando en su caso el carácter **anónimo de la misma** y asegurando en todo momento **medidas de no represalias**. El miembro de la empresa que habiendo brindado información o participado en un proceso de investigación que considere estar siendo víctima de represalias podrá proceder directamente con el Oficial de Cumplimiento para manifestar lo que a su derecho convenga.

Mecanismos de aplicación y consecuencias del incumplimiento del presente Código.

Artículo 47. El incumplimiento de las disposiciones de nuestro código de conducta por parte de un colaborador será motivo de aplicación de acciones disciplinarias, que podrán ser desde una amonestación verbal hasta una eventual terminación de contrato del empleo o comisión.

Artículo 48. Si el incumplimiento constituye también una violación a las leyes nacionales o internacionales aplicables, se deberá dar aviso a la autoridad competente para deslindar o fincar cualquier sanción civil, administrativa o incluso penal que corresponda.

Artículo 49. Toda violación al Código de Conducta será investigada internamente por el Oficial de Cumplimiento y será resuelta por un **Comite de Integridad** o en su ausencia por el Director General.

Artículo 49 bis. Para la creación del Comité de Integridad el Director General mediante Recursos Humanos publicará una convocatoria interna con las reglas específicas para formalizar el Comité, mismo que tendrá vigencia por un año y que se renovará al siguiente mediante convocatoria similar.

Artículo 49. Ter. El Comité recibirá del Director General el informe de investigación que deberá estar numerado por parte del Oficial de Cumplimiento, y cuyo contenido y conclusiones se les hará saber al órgano colegiado tratando de preservar en lo posible los nombres y cargos de los involucrados, a efecto de lograr mayor objetividad y evitar conflicto de intereses en sus determinaciones.

Artículo 49. Quater. El número de integrantes del Comité deberá ser máximo de 3 personas, resolviendo por mayoría de votos o unanimidad. Una vez tomada la decisión por parte del Comité, éste la turnará a la Dirección General para que instruya la ejecución de la misma.

Artículo 50. En caso de existir algún reporte de irregularidades emergentes o que las circunstancias particulares así lo ameriten, el Director General o en ausencia de éste, el Coordinador de Recursos Humanos podrá ordenar el inicio de un proceso de investigación.

Artículo 51. En el procedimiento de investigación la persona que lo dirija se deberá de auxiliar con testigos presenciales, documentos públicos o privados y mantendrá la imparcialidad de las indagatorias en todo momento. Una vez recabada la versión del colaborador que reportó la conducta, se le dará conocimiento a la(s) persona(s) involucrada(s) para que habiendo conocido el contenido y alcance de la investigación, exprese lo que a su derecho convenga.

Artículo 52. La primera etapa de la investigación se realizará de manera confidencial.

Artículo 53. En caso que a juicio del investigador no existan elementos para proseguir con la conducta sancionable lo comunicará al Comité de Integridad o en su caso al Director General.

Artículo 54. En caso que el investigador concluya que existen elementos suficientes para continuar con el proceso disciplinario, se notificará al Comité de Integridad o al Director General para que se pronuncien al respecto y resuelvan la sanción correspondiente.

Artículo 55. En caso que se actualice una o más violaciones al Código de Conducta, se procederá a imponer una medida disciplinaria o sanción que atendiendo a la gravedad de la(s) falta(s) podrán ser las siguientes: Reporte o Constancia Administrativa, Amonestación

Escrita, Suspensión temporal; y en su caso, Inicio del proceso de desvinculación laboral. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán dar vista a la autoridad pública correspondiente.

Revisión y Actualización del Código de Conducta.

Artículo 56. El presente Código de Conducta será revisado y actualizado conforme a las necesidades, crecimiento e implementación de nuevas políticas por lo menos una vez cada tres años, comunicando a todos los colaboradores cualquier modificación o actualización

Glosario:

Whistleblowing. Es la acción de una persona, típicamente un empleado, que revela información sobre actividades en una organización pública o privada que se considera ilegal, inmoral, ilícita, insegura, o fraudulenta.

Whistleblower. Cualquier miembro de la organización o fuera de ella que acciona una alerta (que hace sonar un silbato o pito), cuyo uso se circunscribe al ámbito laboral u organizacional.

Línea de denuncia directa:

<https://forms.gle/vpAC5n46wgJgq6oc8>