

IDC CONSTRUCCIÓN, S.R.L.

Código de Ética

MENSAJE DE LA DIRECCIÓN

IDC CONSTRUCCIÓN, S.R.L. (en lo adelante, IDC) está comprometida con la construcción y remodelación de proyectos de obras civiles e infraestructuras y proyectos de edificaciones para el Estado Dominicano. Así mismo está comprometida con el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Norma General núm. 03-2018 que Regula la Prevención del Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva respecto de los Agentes Inmobiliarios, Empresas Constructoras y Fiduciarias que no ofrecen Servicios a Entidades Financieras o de Oferta Pública.

Practicamos los principios y valores universales, que son los elementos distintivos de IDC. La buena práctica de estos principios y valores generan una disciplina filosófica que se convierte en una cultura "ÉTICA", la cual guiará las tomas de decisiones (lo que debo hacer), y el proceso de ejecutar acciones (cómo lo debo hacer).

El Código de Ética es un documento oficial que contiene normas, reglas y sanciones que regulan y estandarizan las relaciones y conductas del personal, directivos y grupos de interés de IDC. Es un deber de todos, asumir la responsabilidad individual de cumplir los mandatos definidos en este Código, comprometerse, dar a conocer y hacer cumplir estas reglas en todos los niveles y colaborar con el ejemplo de su actuación tanto dentro como fuera de IDC.

SECCIÓN I. ASPECTOS GENERALES

1.1. Objetivo y Alcance del Código

Este Código de Ética tiene como objetivo establecer un esquema auto regulatorio integral que permita normativizar, supervisar y sancionar la conducta del personal, directivo, proveedores y asociados de IDC.

Este Código es de observancia obligatoria para todas las "Personas Vinculadas" a IDC entendiéndose como tal el personal empleado, miembros del Consejo de Administración, directivos, ejecutivos, dirigentes distritales, asesores, promotores y/o cualquier colaborador que preste sus servicios, directa o indirectamente, en cualquier oficina o departamento de IDC, bien sea mediante contrato laboral indefinido o temporal, honorarios asimilables a sueldo, comisión, promoción o cualquier otra modalidad de relación que implique subordinación laboral, incluyendo pasantes y jóvenes que realizan labores de promoción.

1.2. Cumplimiento de normas

Las personas vinculadas a IDC se encuentran obligadas a cumplir estrictamente la Ley núm. 155-17 contra el Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, las normativas relativas a la corrupción y al soborno, así como todas las disposiciones legales y normas complementarias correspondientes a la

finalidad de la sociedad.

1.3. Responsabilidades

El Gerente General y el Encargado de Recursos Humanos, velarán por el cumplimiento de este Código, debiendo informar al Consejo de Administración sobre cualquier violación al mismo.

Es responsabilidad de todo el personal, consejeros, ejecutivos y dirigentes distritales, leer, comprender y cumplir los principios reseñados en este Código de Ética. IDC espera que sus asociados, contratistas y proveedores de servicios en general, obren de acuerdo con las buenas costumbres, en consonancia con los principios éticos contenidos en este Código y en cumplimiento con las leyes generales y especiales que rigen a la conducta humana, así como la prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

1.4. Filosofía de IDC CONSTRUCTORA, S.R.L.

1.4.1. Misión

Nuestra misión es contribuir en el desarrollo del Estado Dominicano, mediante la construcción de obras de infraestructura y edificaciones.

1.4.2. Política de Calidad

IDC se compromete a satisfacer las necesidades y expectativas de los socios, mediante la mejora continua e innovación de los servicios financieros y sociales de excelente calidad, manteniendo un personal calificado, comprometido con la identidad de la sociedad y la cultura de calidad.

1.5. Valores

1.5.1. Valores de IDC CONSTRUCTORA, S.R.L.

- a) **Ayuda mutua:** Es el logro del desarrollo integral del individuo mediante la unión de esfuerzos con otras personas. Por medio de la acción conjunta y la mutua colaboración se puede lograr más.
- b) **Responsabilidad:** Es el deber que asumen los asociados frente a la creación, funcionamiento, fortalecimiento, promoción, gestión y dirección estratégica de la sociedad y para garantizar que mantenga su independencia de otras organizaciones públicas y privadas.
- c) **Democracia:** Es el eje fundamental de IDC, que se concreta en la participación democrática de los asociados. Se refiere a una empresa democráticamente controlada. No se puede concebir una sociedad sin democracia.
- d) **Igualdad:** Consiste en que los asociados y empleados tienen los mismos derechos a participar, ser informados, ser escuchados y ser involucrados en la toma de decisiones de la empresa.

1.5.2. Valores Institucionales

- a) **Solidaridad:** Sensibilidad, voluntad y disposición para ayudar a otros.
- b) **Calidad:** Actitud para hacer las cosas bien y preocuparse por mejorar siempre, brindando un excelente servicio que supere la expectativa de los clientes internos, externos y proveedores.
- c) **Servicio:** Interés y acción para satisfacer las necesidades de otros.
- d) **Amor:** Afecto, estimación genuina por personas o cosas.
- e) **Prudencia:** Virtud de prever y guardar el riesgo de imagen, inversiones, finanzas y social, además de las faltas propias y ajenas.
- f) **Discreción:** Confidencialidad en el manejo de la información de IDC, de sus socios, clientes, consejeros y empleados.
- g) **Respeto:** Aprecio al ser humano, sin discriminación de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, clase, educación, raza, religión, entre otros.
- h) **Fidelidad:** Lealtad a la empresa y a las personas. Identificación sincera con la sociedad, en particular, viviendo sus valores y principios, como filosofía o norma de vida.
- i) **Compromiso:** Acción de hacer las cosas con pasión, sentir como propios los objetivos de IDC con un alto nivel de responsabilidad demostrando colaboración y humildad.

SECCIÓN II. REGLAS GENERALES DE CONDUCTA

2.1. No discriminación y equidad

En IDC se rechaza cualquier prejuicio de raza, religión, origen, clase social, sexo, orientación sexual, discapacidad física, o cualquier otra forma de discriminación.

La persona que quiera y pretenda defender o hacer valer sus derechos, deberá hacerlo con respeto a la institución, al personal y al trabajo que realiza.

Se respeta la libertad de opinión y expresión, así como el derecho de asociación y participación en la política del país, siempre que dicha participación no afecte la imagen de IDC ni a los asociados. El desarrollo cultural, social, económico y el bienestar integral del personal y asociados, se promueve dentro del orden institucional democrático y siempre con el cumplimiento de las leyes.

2.2. Integridad física y moral

IDC vela por la integridad física y moral de sus empleados, garantizando el respeto de la dignidad individual, las reglas de comportamiento propias de la buena educación, y las condiciones de trabajo óptimas, es decir, un ambiente de trabajo seguro y saludable, conforme se indica a continuación:

IDC está comprometido con los derechos humanos, la salud y la seguridad para su personal, asociados, vecinos y terceros que puedan ser afectados por sus productos o actividades. Este compromiso se apoya en las leyes expedidas al respecto.

Los empleados están obligados a cumplir con las disposiciones internas que se emitan conforme a las leyes aplicables en cuestión de derechos humanos, conservación de la salud y protección civil.

La protección de los bienes y servicios de la Empresa es vital para nuestra actividad. Queda prohibido el uso de fondos, servicios o activos para cualquier propósito ilícito o inadecuado.

Los bienes muebles e inmuebles de IDC, tales como equipos, herramientas, vehículos, entre otros, no deberán ser usados para beneficio personal o con propósitos no autorizados por IDC.

Los colaboradores de IDC deberán tratarse con respeto y dignidad, evitando cualquier conducta que pueda ser interpretada como hostigamiento, abuso o acoso sexual.

No se toleran solicitudes o amenazas dirigidas a inducir a las personas a actuar en contra de la ley o de este Código, o a adoptar comportamientos lesivos para las convicciones y preferencias morales y personales de cada uno.

2.3. Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo

IDC se compromete a mantener una actitud de apego a las leyes vigentes en nuestro ordenamiento jurídico, estableciendo un marco de conducta organizacional que contribuya significativamente a la prevención de la corrupción, así como del lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

2.4. Calidad en los productos y servicios

IDC ofrecerá a los socios y/o clientes únicamente los servicios que se adecuen a sus características y necesidades.

Asimismo, se asegurará que el socio/a y/o cliente conozca y entienda el proceso del servicio que solicita y los beneficios que este le generaría.

IDC tutela y promueve el valor de los recursos humanos con el fin de mejorar e incrementar las competencias y la competitividad de las capacidades que posee cada una. En particular, el personal de IDC reflejará la calidad en el servicio, siempre que cumpla las siguientes pautas de conducta en la

actividad de ofrecimiento y contratación de servicios:

- a) Informarán a los socios y/o clientes con objetividad y claridad sobre los diversos servicios, explicándoles todos los elementos relevantes e indicándoles los requisitos establecidos para cada servicio.
- b) Evitarán ofrecer servicios con el único fin de cumplimiento de metas y sin un interés efectivo para el socio/a y/o cliente.
- c) No ofrecerán ventajas o beneficios a unos socios y/o clientes en perjuicio de otros.
- d) Asegurarán que el otorgamiento del servicio para los diferentes servicios se haga en la forma establecida en los procedimientos internos, obteniendo y conservando la documentación requerida.
- e) Evitarán cualquier conducta en la publicidad, comercialización y venta que pueda suponer engaño o falta de información importante.

2.5. Relación con terceros

Las personas vinculadas respetan diligentemente las leyes vigentes, este Código y los reglamentos y políticas internas de IDC. Bajo ningún concepto, la consecución de los intereses de IDC puede justificar una conducta deshonesta.

Los contratos deberán ejecutarse conforme a lo establecido por las partes. IDC se compromete a no aprovecharse de posibles condiciones de ignorancia, desconocimiento o incapacidad de la otra parte. IDC pretende defender el principio de la competencia leal, absteniéndose de conductas colusorias, predatorias y cualquier abuso de poder.

2.5.1. Relación con el socio/a y/o cliente: Ningún colaborador de IDC podrá aceptar personalmente, salvo autorización escrita previa de Recursos Humanos o Gerencia General, compromisos fiduciarios, mandatos o poderes de socios y/o clientes para la realización de las operaciones de éstos con IDC salvo los resultantes de relaciones familiares directas o los necesarios para la administración del patrimonio personal o familiar.

SECCIÓN III. DEBERES Y PROHIBICIONES

3.1. De las relaciones entre personas vinculadas, entre personas vinculadas y asociados, y entre personas vinculadas y la comunidad. En las relaciones entre empleados, entre empleados y consejeros, entre empleados-consejeros y asociados, y entre empleados-consejeros y la comunidad, estas personas vinculadas deberán actuar de la manera siguiente:

- a) Hablar y conducirse ajustándose a la verdad, particularmente en lo concerniente a la información sobre los productos y servicios que IDC ofrece, sin ocultar sus riesgos, las políticas, los procedimientos y los plazos.
- b) Abstenerse de revelar información de las operaciones realizadas por los socios y clientes, a personas ajenas a la institución o distintas a los mismos socios y clientes, sus beneficiarios o representantes.
- c) Mantener una conducta intachable, conduciéndose con integridad en acciones, pensamientos y sentimientos.
- d) Denunciar cualquier situación, ya sea de carácter operacional o conductual, que haya sido identificada como contraria a las leyes y normas vigentes, a este Código, al Manual de Políticas Anticorrupción y Antisoborno de IDC, así como cualquier documento o lineamiento de IDC. No encubrir las faltas de otros ni hacerse cómplices de conductas antiéticas.
- e) Ofrecer a cada socio y cliente los productos o servicios más apropiados a sus necesidades y posibilidades, respetando las políticas correspondientes.
- f) Expresar los desacuerdos con cordialidad y respeto y solo ante las personas involucradas.
- g) Sancionar toda forma de acoso verbal, físico, sexual, psicológico o emocional, así como el abuso infantil y la discriminación por género.
- h) Mantener relaciones sinceras y transparentes.
- i) Mantener al día sus compromisos económicos y financieros de manera que su historial crediticio sea intachable.
- j) Fomentar el espíritu de voluntariado, participando en las actividades de Responsabilidad Social Empresarial promovidas por IDC.
- k) Cumplir la palabra empeñada y cualquier compromiso para así dispensar el respeto que merece el otro.
- l) Respetar las diferencias individuales y asumirlas como una experiencia de crecimiento personal y organizacional.
- m) Propiciar un ambiente agradable que fortalezca el aprendizaje para el desarrollo personal y profesional.
- n) Cuidar la salud y la vida de los consejeros, empleados y socios, identificando, evaluando y previniendo los posibles riesgos.

- o) Conducirse respetando las normas de urbanidad en el trato hacia los socios y el cliente y en sus relaciones entre ellos mismos.
- p) No otorgar, aceptar regalos, condiciones ventajosas, viajes, comisiones o cualquier otra forma de compensación para influenciar una decisión de negocios.
- q) Evitar que parientes o cónyuges trabajen bajo la dependencia directa de consejeros y empleados, salvo en los casos autorizados por escrito por el Consejo de Administración.

3.2. De las relaciones entre las personas vinculadas y medios de comunicación. En sus relaciones con los medios de comunicación, las personas vinculadas deberán actuar conforme se establece a continuación:

- a) No hacer declaraciones ni publicaciones sobre IDC o cualquiera de sus miembros en los medios de comunicación, por vía formal ni informal, excepto con una autorización oficial.
- b) Tratar a los representantes de los medios de comunicación con respeto y buena educación.
- c) Abstenerse de comunicar o difundir información falsa o confidencial, que pudiera dañar el buen nombre o prestigio de personas o instituciones. Todo el personal o funcionario que desee participar en entrevistas para ser transmitida por radio, TV o prensa, debe contar con la aprobación con el Departamento de Recursos Humanos.
- d) Preparar la información con sentido de responsabilidad social y basada en principios de honestidad, transparencia y buena fe y difundirla a través de los medios de comunicación aprobados.
- e) El personal y directivos de IDC representan a la sociedad en todos los ámbitos, incluido el digital, por lo tanto, son responsables de las informaciones e imágenes que comparten en las redes sociales y otros medios digitales.
- f) El personal y directivos de IDC que se identifique, directa e indirectamente, en sus perfiles sociales o publicaciones electrónicas como parte de la sociedad, debe asegurarse de que su perfil y contenido sea coherente con los principios y valores establecidos en IDC.

3.3. De las relaciones entre las personas vinculadas y los competidores. Cuando interactúen con cualquier competidor de IDC, las personas vinculadas deberán:

- a) No ofender con palabras ni hechos a nuestros pares.
- b) Poner en práctica los principios y valores universales en el trato e intercambio con otras empresas.

- c) No dar información confidencial de IDC o de sus asociados o relacionados a los competidores.
- d) Evitar discutir con competidores.
- e) No realizar espionaje, persecución, invasión ni obtención de información confidencial de otras empresas. Sólo es aceptable recabar y divulgar las informaciones de las empresas obtenidas por medios públicos autorizados.
- f) Evitar hacer comentarios o declaraciones sobre la competencia, pero cuando resulte necesario, hacerlo con justicia, respeto y objetividad.

3.4. De las relaciones entre personas vinculadas y el Estado. Las personas vinculadas, en sus relaciones con el Estado o Personas Expuestas Políticamente (PEPs), deberán observar lo siguiente:

- a) No ofrecer ni aceptar ningún tipo de soborno para obtener favores del Gobierno o PEPs. Se prohíbe solicitar beneficios propios, en cualquiera de las categorías jerárquicas de IDC.
- b) Asegurarse que la relación se encuentre previamente aprobada por el Consejo de Administración.
- c) Actuar conforme a las normas, valores y principios institucionales, en aras de evitar que los tratos, trámites y relaciones con dependencias del Estado o funcionarios gubernamentales, se encuentren relacionados a actividades ilícitas, tales como la corrupción administrativa, soborno, chantaje, estafa en contra del Estado, lavado de activos, financiamiento del terrorismo, así como cualquier actuación o actividad que sea violatoria a cualquier disposición legal vigente.

3.5. De las relaciones entre personas vinculadas y proveedores. En el marco de las relaciones con los asesores, abogados, tasadores, auditores, agrimensores, contratistas, y demás proveedores de IDC las personas vinculadas deberán actuar según se indica a continuación:

- a) Rechazar comisiones, chantaje o presión de los suplidores.
- b) Considerar como proveedores aprobados aquellos que comparten nuestros valores éticos y que poseen una sólida reputación de equidad e integridad en sus tratos.
- c) Ofrecer y exigir a los proveedores un trato equitativo y honesto en cada transacción, buscando siempre los mejores intereses de IDC.
- d) Considerar como una conducta ilícita solicitar o recibir algún incentivo por parte de los proveedores para su selección.

3.6. Del manejo de recursos materiales. Las personas vinculadas deberán manejar los equipos, mobiliarios, vehículos, dinero y documentos de IDC de la manera siguiente:

- a) Proteger y preservar los equipos y mobiliario de la empresa prolongando al máximo su vida útil.
- b) Hacer un manejo honrado y transparente de los recursos económicos, así como su uso eficiente y eficaz para contribuir al logro de los objetivos y rentabilidad del negocio.
- c) No usar los activos tangibles de la empresa para beneficio personal.
- d) Conocer e implementar las comunicaciones y reglamentos concernientes al uso de los bienes de IDC absteniéndose de realizar operaciones contrarias a dicha normativa.
- e) Garantizar la custodia, organización y cuidado de los documentos institucionales.

3.7. Del manejo de recursos intangibles. En cuanto al manejo del tiempo, la información, y procedimientos, las personas vinculadas deberán:

- a) Ser austeramente puntuales y administrar efectiva y estrictamente el tiempo laboral. El tiempo es el principal activo intangible y como tal lesiona seriamente la productividad y rentabilidad de la empresa.
- b) Mantenerse al tanto de las modificaciones de los manuales, políticas y reglamentos internos de IDC a fin de informar oportunamente a los afectados, cuando proceda.
- c) Firmar un contrato de confidencialidad, según corresponda, y acatar las implicaciones del manejo de información confidencial, como ser requeridos legalmente, cuando sea necesario, estén o no estén laborando en la empresa.
- d) Conocer y obedecer el régimen legal aplicable a la actividad que cada uno realice.
- e) No usar los activos tangibles de la empresa para beneficio personal.
- f) Conocer e implementar las comunicaciones y reglamentos concernientes al uso de los bienes de IDC, absteniéndose de realizar operaciones contrarias a dicha normativa.
- g) Garantizar la custodia, organización y cuidado de los documentos institucionales.

3.8. Manejo de los símbolos institucionales. En el manejo de las marcas, logos, lemas, material promocional, las personas vinculadas deberán:

- a) Llevar con respeto y orgullo de pertenencia todos los símbolos institucionales y material promocional (camisetas, volantes, despleables, gorras) que representan la imagen de IDC.
- b) El personal de IDC mientras esté identificado como empleado/a, a través del uso de uniforme, carné, pin, etc., deberá evitar asistir a lugares que pudieran afectar la imagen de IDC.

3.9. De las relaciones de personas vinculadas y familiares, amigos o personas, en general, que riñan con las leyes del país o con las buenas costumbres de la sociedad.

Las personas vinculadas deberán:

- a) Sancionar cualquier comportamiento social de empleado/a o consejero/a que viole las leyes del país o riña contra las buenas costumbres (violencia doméstica, desórdenes en las vías públicas, alteración del orden social, manutención, etc.)
- b) Abstenerse de realizar o apoyar cualquier acto o actividad que implique discriminación por razón de sexo, edad, nivel socioeconómico, estado civil, religión e inclinaciones políticas.
- c) Sancionar cualquier comportamiento de empleado/a o consejero/a y asociados que viole la normativa relacionada al régimen anticorrupción y antisoborno, así como el de prevención de lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva.

**SECCIÓN IV.
CONFLICTOS DE INTERÉS**

4.1. Disposiciones generales sobre los conflictos de interés.

Para los efectos del presente Código, las Personas Vinculadas se encuentran en situación de conflicto de interés cuando, debido a sus funciones, deban tomar una decisión, o realizar u omitir una acción y se encuentren en la posibilidad de escoger entre, de una parte, el interés de IDC o los intereses de un Cliente, y de la otra parte, su interés propio o el de un Cliente.

Las personas vinculadas no deberán anteponer sus intereses profesionales, personales, financieros o de cualquier otra índole en detrimento de los legítimos intereses de IDC.

Siempre que sea posible, y procurando cumplir con el Código de Ética, se debe hacer todo cuanto esté al alcance de empleados y directivos para que se cumpla con los intereses empresariales de IDC.

4.2. Situaciones generadoras de conflictos de interés.

De manera enunciativa, y no limitativa, las siguientes son situaciones que pueden dar lugar a eventuales conflictos de interés:

- a) Cuando la persona vinculada pueda llegar a obtener un beneficio financiero o evitar una pérdida financiera a expensas del asociado, cliente, proveedor, o cualquier tercero.
- b) Cuando la persona vinculada tenga un interés personal en el resultado de un servicio prestado, un producto ofrecido o cualquier relación que se establezca con el asociado, cliente, proveedor o tercero.

- c) Cuando la persona vinculada tenga incentivos financieros o de otro tipo para favorecer a un asociado, cliente, proveedor o cualquier tercero.

4.3. Resolución de conflicto de interés.

Ninguna persona vinculada que se encuentre en conflicto de intereses podrá participar en la resolución del mismo.

Es obligación de todo miembro involucrado en algún conflicto de interés realizar un reporte exacto, completo y oportuno de los hechos y circunstancias al Departamento de Recursos Humanos de IDC sobre cualquier participación en actividades externas que generen ingresos o involucramiento con otras empresas.

En caso de duda respecto de la existencia de un conflicto de interés, las Personas Vinculadas diferentes al Gerente General y a los miembros del Consejo de Administración, deberán actuar como si éste existiera, hasta que no se haya resuelto la duda. Cuando el Gerente General tenga duda respecto de si está afectado por un conflicto de interés, podrá requerir al Consejo de Administración su opinión respecto de si existe o no conflicto de interés.

SECCIÓN V. REGIMEN DISCIPLINARIO

Las infracciones a los preceptos contenidos en este Código de Ética darán lugar a la aplicación de medidas disciplinarias contenidas en los Reglamentos, Normas y Estatutos de la empresa, incluyendo la rescisión de la relación laboral.

Cuando proceda, si es necesario, se informará a las autoridades oficiales del país sobre infracciones a estos preceptos siempre que, a su vez, impliquen infracciones a disposiciones legales, a fin de que se proceda en la forma que corresponda según la norma infringida.

Las violaciones al presente Código de Ética, así como el incumplimiento del Manual de Políticas Anticorrupción y Antisoborno, Políticas, Procedimientos, Reglamentos y leyes establecidas conllevarán acciones disciplinarias hacia la persona involucrada, las cuales incluyen: amonestación verbal y/o escritas, terminación de contrato y cualquier otra sanción establecidas en los preceptos legales aplicables atendiendo a la gravedad de la falta.

SECCIÓN VI. OTRAS DISPOSICIONES

5.1. Planteamiento de inquietudes y quejas: confidencialidad y seguimiento a esas inquietudes.

Para denunciar un problema ético o cualquier posible violación al Código de Ética o a cualquier otra política de IDC, las personas vinculadas pueden contactar al Encargado de Recursos Humanos o directamente al Gerente General de IDC por distintas vías.

La persona vinculada puede denunciar un problema ético o posible violación del Código de Ética usando su propia identidad, en los buzones de sugerencias, o en caso de considerarlo necesario, a través de un tercero. En ningún caso se tomarán represalias contra la persona vinculada que, de buena fe, haya denunciado una supuesta violación de este Código de Ética. IDC garantiza la confidencialidad de la denuncia.

5.2. Plan de comunicación:

El Código de Ética será administrado por el Consejo de Administración de IDC, que estará integrado tres miembros, un presidente, un vicepresidente y un secretario, designados mediante asamblea. Este órgano es responsable de investigar, documentar y aplicar las sanciones por violaciones a este Código.

El Consejo de Administración, también es responsable de garantizar la difusión, aplicación, actualización y enmienda del Código de Ética siempre que no se contrapongan a los reglamentos, manuales y políticas de IDC, estatutos y leyes del país.

Los miembros del Consejo de Administración, así como cada departamento y sucursal de IDC deberán guardar un ejemplar del Código de Ética, bajo la responsabilidad de quien dirija el área o sucursal.

El Gerente de IDC entregará a cada consejero un ejemplar de este Código, haciendo constar su recibimiento, conocimiento y compromiso de cumplimiento con su IDC. Los empleados recibirán su ejemplar del Encargado de Recursos Humanos y ante él firmarán su recepción y promesa de cumplimiento. Los empleados de nuevo ingreso lo harán al momento de su designación, nombramiento o contratación.

Además de lo anterior, los ejecutivos relevantes de la empresa deberán refrendar bianualmente su apego y compromiso con los postulados de este Código. El refrendo requiere que se firme y devuelva una Carta de Adhesión y Cumplimiento, en una forma que será suministrada por el Departamento de Recursos Humanos. La omisión de esta obligación por parte del ejecutivo de que se trate, se considerará como rechazo a las disposiciones de este Código y puede resultar en una acción disciplinaria e, incluso, en la terminación justificada de su relación de trabajo con la empresa.

5.3. Actividades extralaborales

Todas las Personas Vinculadas son libres de ejercer actividades que enriquezcan su desarrollo personal y profesional. Estas actividades incluyen el estudio, la docencia, las prácticas culturales, deportivas, políticas, religiosas y sociales, entre otras, pero que no interfieren ni con las actividades para las cuales los empleados han sido contratados ni con los resultados esperados de las mismas. Dichas actividades

tampoco deben interferir con el desempeño frente a los Clientes. De entrar en conflicto, la Persona Vinculada deberá abandonar aquella actividad que perturbe su desempeño o el empleo en IDC. En desarrollo de las actividades antes mencionadas, las Personas Vinculadas se comportarán como se espera de un ciudadano ejemplar.

A los diecinueve (19) días del mes de junio del año dos mil diecinueve (2019).