



CÓDIGO DE CONDUCTA DE AD&V®

CÓDIGO DE CONDUCTA DE AD&V®

INTRODUCCIÓN	P. 2
Mensaje de AD&V®	P. 2
Cumplimiento de Leyes y Regulaciones	P. 2
INTEGRIDAD EMPRESARIAL	P. 3
Protección contra Soborno y Corrupción	P. 3
Conflictos de Interés	P. 3
Negociaciones Justas	P. 3
Negociaciones Honestas y Precisas	P. 3
Uso de Información Privilegiada	P. 4
Uso y Seguridad de la Información de AD&V®	P. 4
Privacidad y Datos Personales	P. 4
Propiedad Intelectual	P. 4
NORMAS LABORALES	P. 5
Empleo Libremente Elegido y Esclavitud Moderna	P. 5
Trabajo Infantil	P. 5
Empleo Conforme con la Ley	P. 5
No Discriminación o Acoso	P. 5
Salarios, Beneficios y Horas De Trabajo	P. 6
Libertad de Asociación	P. 6
Condiciones Seguras	P. 6
ACUSE DE RECIBO	P. 6

CÓDIGO DE CONDUCTA DE AD&V®

MENSAJE DE AD&V®

En Álvarez-Díaz & Villalón (AD&V®), nos esforzamos por mejorar como profesionales y como personas cada día, y estamos comprometidos a utilizar nuestro negocio como una fuerza para el bien en el mundo. Es por eso que nos asociamos con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, desafiándonos a establecer objetivos de sostenibilidad corporativa más ambiciosos y acelerar la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en nuestra estrategia empresarial, cultura y operaciones diarias.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) presentan un caso explícito en contra de la corrupción y a favor de sociedades pacíficas, justas e inclusivas. El código de conducta de AD&V® garantiza que como empresa estemos adoptando comportamientos adecuados.

En AD&V®, entendemos que nuestro compromiso de cumplir con todas las leyes, regulaciones, políticas y términos de contratos ejecutados, así como mantener los más altos estándares éticos, es clave para el éxito de nuestro negocio. Esperamos que todos los integrantes de nuestro equipo, proveedores, vendedores, agentes, subcontratistas, abogados, contadores y cualquier socio comercial (colectivamente, "Todas las partes") compartan este mismo compromiso. Este documento articula los estándares con los que estamos comprometidos y las expectativas que tenemos de todas las partes.

AD&V® no tolera el incumplimiento del Código de Conducta ni acciones que puedan violar leyes, regulaciones o requisitos acordados contractualmente. AD&V® se reserva el derecho de solicitar y revisar documentación que evidencie o sea relevante para el cumplimiento de las leyes y la conformidad con las expectativas de AD&V®. AD&V® se reserva el derecho de terminar una relación con un Tercero si se descubre una violación y no es corregida por el Tercero.

Además, todas las partes están obligadas a informarle al Gerente de Negocios de AD&V® cualquier inquietud relacionada con irregularidades reales o percibidas en relación con su compromiso con AD&V®. AD&V® se compromete a no tomar represalias por informar inquietudes de buena fe.

Si tiene alguna pregunta o necesita orientación sobre temas relacionados con el Código de Conducta de AD&V®, por favor, comuníquese con nuestra Gerente de Negocios, Neydin Alvarado, al 787-754-1381 o a través de correo electrónico a nalvarado@advfirm.com.

Para reportar un incidente o una reclamo, por favor escríbanos a codeofconduct@advfirm.com

CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES

Todas las partes deben cumplir con **TODAS** las leyes, estatutos, ordenanzas, reglas, regulaciones y términos contractuales aplicables a la prestación de servicios o suministro de bienes en relación con el negocio de AD&V® o los negocios de los clientes actuales o potenciales de AD&V®.

Todas las partes están obligadas a mantener la documentación necesaria para demostrar el cumplimiento de las regulaciones y la conformidad con las expectativas de AD&V®.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE AD&V®

PROTECCIÓN CONTRA SOBORNO Y CORRUPCIÓN

AD&V® no será parte de corrupción o soborno en ninguna forma. Es política de **AD&V®**, al hacer negocios en cualquier parte del mundo, cumplir plenamente con TODAS las leyes y regulaciones antisoborno y anticorrupción aplicables.

Un soborno es el ofrecimiento, promesa o concesión de una ventaja para inducir una acción, ya sea que se haga directamente o a través de un intermediario externo. Ejemplos pueden incluir regalos de dinero, bienes, servicios, propinas, favores, descuentos, entretenimiento, hospitalidad, viajes, alojamiento, comidas, indulgencia, servicio, contribuciones caritativas o políticas, o cualquier otro artículo que tenga valor monetario.

Todos los integrantes del equipo que actúen en nombre de AD&V® o de sus clientes tienen estrictamente prohibido:

- Ofrecer, prometer, dar, autorizar, pagar, aceptar, solicitar, recibir o acordar recibir cualquier soborno, ya sea directa o indirectamente a través de un tercero o por un tercero, a cambio de hacer negocios con **AD&V®**.
- Sobornar a cualquier integrante del equipo, funcionario o agente de cualquier gobierno, empresa o individuo para incentivar hacer negocios con **AD&V®**.
- Realizar pagos de facilitación (pagos a funcionarios del gobierno u otros) a cambio de contratos o conexiones.

Los integrantes del equipo no aceptarán regalos, ofrendas o invitaciones con la intención de influir en su juicio. Todas las partes deben abstenerse de influenciar o sobornar a los integrantes del equipo para que seleccionen sus bienes o servicios.

Se permite que los integrantes del equipo participen en eventos diseñados para familiarizar a los diseñadores con las ofertas de los proveedores y/o avances en la industria. Dichos eventos son de naturaleza educativa, y aunque pueden incluir algunos componentes de entretenimiento, de ninguna manera constituyen una obligación por parte de **AD&V®** de hacer negocios con dicho proveedor.

CONFLICTOS DE INTERÉS

Todas las partes deben evitar cualquier situación o relación que pueda implicar un conflicto inapropiado o la apariencia de un conflicto de intereses con **AD&V®** o sus clientes. En particular:

- Todas las partes no pueden ofrecer ni proporcionar regalos, hospitalidad o entretenimiento de valor significativo a ningún integrante individual del equipo de **AD&V®**, a sus parejas o a familiares de dichos integrantes. Si hay alguna duda sobre si un regalo, hospitalidad o entretenimiento es excesivo o de valor significativo, el Tercero debe comunicarse con la Gerente de Negocios de **AD&V®**.
- Todas las partes deben informarle a la Gerente de Negocios de **AD&V®** (a) cualquier relación familiar o económica que tengan con cualquier integrante del equipo o socio de **AD&V®** y (b) cualquier relación entre el Tercero y cualquier cliente de **AD&V®** en relación con el cual el Tercero esté actuando en nombre de **AD&V®**. Si hay alguna duda sobre si existe algún conflicto, el Tercero debe informarle el asunto a **AD&V®**.

NEGOCIACIONES JUSTAS

Todas las partes no deben proponer ni celebrar ningún acuerdo con ningún competidor para fijar precios, condiciones o términos, y deben llevar a cabo sus negocios de una manera consistente con la competencia justa y en cumplimiento con todas las leyes aplicables de competencia.

NEGOCIACIONES HONESTAS Y PRECISAS

Todas las partes no deben realizar representaciones falsas en relación con ninguna transacción de **AD&V®**, incluyendo, pero no limitado a la representación oral de hechos incorrectos o la promoción o utilización de documentación falsa, como contratos o facturas fraudulentas o falsificadas.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE AD&V®

USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Todas las partes siempre deben cumplir con las leyes y regulaciones de uso de información privilegiada que impiden la compra o venta de valores cuando se posee información material no pública sobre el valor. Las violaciones del uso de información privilegiada pueden incluir la "propina" de dicha información, así como el comercio de valores por parte de la persona a la que se le dio la "propina" y la persona que se apropió indebidamente de la información.

USO Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN DE AD&V®

Todas las partes deben asegurarse de que la información no pública, incluida la confidencial del cliente, obtenida al hacer negocios con AD&V® no se utilice para el beneficio personal del Tercero, sus integrantes del equipo u otras personas. Todas las partes deben proteger la información de AD&V® y la de sus clientes actuales y potenciales, y no divulgarla a ninguna parte no autorizada. Dicha información debe utilizarse únicamente con el fin de hacer negocios con AD&V®.

PRIVACIDAD Y DATOS PERSONALES

AD&V® respeta la privacidad de las personas. La protección de datos es un elemento esencial para mantener la confianza que los clientes tienen en AD&V®. Además, diversas leyes, regulaciones y acuerdos contractuales requieren que AD&V® proteja la seguridad de los datos personales. Todas las partes deben proteger la privacidad y seguridad de toda la información confidencial que se obtenga al trabajar con AD&V®, incluidos los datos personales.

Todas las partes deben procesar los datos personales de manera justa y sensible, de acuerdo con las leyes aplicables y únicamente con el fin de hacer negocios con AD&V®.

Esperamos que todos los integrantes de nuestro equipo respeten la privacidad de los datos personales recopilados de todas las partes, y AD&V® ha implementado diversas de medidas de seguridad para proteger dichos datos personales.

Todas las partes deben notificarle a AD&V®, tan pronto sea posible, de cualquier violación de confidencialidad o seguridad con respecto a cualquier dato personal u otra información obtenida mientras trabajan con AD&V®.

PROPIEDAD INTELECTUAL

Todas las partes deben usar la propiedad intelectual, los derechos de autor y las marcas comerciales de AD&V® solo de la manera permitida en virtud de su contrato con AD&V®. Todas las partes no deben apropiarse indebidamente ni infringir la propiedad intelectual, las marcas comerciales o las obras protegidas por derechos de autor de AD&V® u otros.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE AD&V®

EMPLEO LIBREMENTE ELEGIDO Y ESCLAVITUD MODERNA

Para una persona, el acceso a un trabajo decente es un derecho humano fundamental. Para una sociedad, permitir el crecimiento económico sostenible es un imperativo de supervivencia. Con empresas impulsadas por una misión, los emprendedores sociales permiten que las corporaciones promuevan el cambio social. **AD&V®** está comprometido con el Objetivo 8 de los ODS, que promueve el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo libremente elegido y productivo, y el trabajo decente para todos. En **AD&V®** promovemos el emprendimiento social e inclusivo promoviendo la creación de empleo con un mayor acceso a los servicios bancarios y financieros, asegurando que todos cosechen los beneficios de la innovación empresarial.

Tratar a los integrantes de nuestro equipo con respeto y dignidad es una parte fundamental de la cultura de **AD&V®**. Hemos implementado diversas prácticas para garantizar que los integrantes de nuestro equipo disfruten de una cultura y un entorno de trabajo positivo.

En línea con la meta 8.7 de los ODS, **AD&V®** se enfoca en contribuir a la erradicación del trabajo forzoso, la esclavitud moderna y la trata de personas para el año 2030.

El empleo con todas las partes debe ser una expresión de libre elección y no debe haber ningún trabajo forzado, obligado o involuntario.

Todas las partes no deben participar en la esclavitud o la trata de personas. **AD&V®** se compromete a garantizar que no haya esclavitud moderna ni trata de personas en nuestras cadenas de suministro ni en ninguna parte de nuestro negocio.

TRABAJO INFANTIL

El Objetivo 8 de los ODS se enfoca en promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el

trabajo decente para todos. En relación con los niños, la meta 8.7 de los ODS tiene como objetivo eliminar las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas. El trabajo infantil es tanto una causa como una consecuencia de la pobreza, reforzando la desigualdad social y la discriminación. La contribución de **AD&V®** para alcanzar este objetivo se centra en la prevención y respuesta al trabajo infantil, abordando el impacto de las cadenas de suministro, fomentando la cultura emprendedora mediante la mentoría a jóvenes empresarios, colaborando con escuelas y construyendo comunidades que ofrecen igualdad de empleo y acceso a la educación.

Ninguna de las partes debe utilizar trabajo infantil y deben adoptar procedimientos para verificar y mantener documentación que demuestre que ningún trabajador es menor que la edad legal local para el empleo.

EMPLEO CONFORME CON LA LEY

Todas las partes deben revisar y validar toda la documentación relevante para asegurarse que un trabajador tenga el derecho legal de trabajar en una jurisdicción antes de emplearlo.

NO DISCRIMINACIÓN O ACOSO

Todas las partes deben proporcionar un lugar de trabajo libre de acoso y deben ofrecer igualdad de oportunidades de empleo a todos los integrantes y solicitantes de empleo sin distinción de raza, sexo, orientación sexual, color, credo, religión, origen nacional, edad, discapacidad, estado civil, estado parental, historial médico familiar o información genética, afiliación política, servicio militar o cualquier otro factor no basado en el mérito, de acuerdo con todas las leyes, directrices y regulaciones aplicables de entidades federales, estatales y municipales.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE AD&V®

SALARIOS, BENEFICIOS Y HORAS DE TRABAJO

Todas las partes deben proporcionar salarios y beneficios que cumplan con todas las leyes y regulaciones locales aplicables sobre salarios y horas, incluyendo aquellas relacionadas con salarios mínimos, horas extras y beneficios obligatorios. Las horas de trabajo deben cumplir con las leyes y regulaciones correspondientes.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Todas las partes deben respetar los derechos de los integrantes del equipo, tal como se describen en las leyes locales, a afiliarse o abstenerse de afiliarse a organizaciones de trabajadores, incluidos los sindicatos. Los trabajadores deben poder comunicarse abiertamente con los gerenciales sobre las condiciones de trabajo sin amenazas de represalias, intimidación o acoso.

CONDICIONES SEGURAS

Las condiciones de trabajo deficientes suelen estar relacionadas con la pobreza, la desigualdad y la discriminación. Por lo tanto, mejorar la cultura de seguridad y salud en el trabajo debe convertirse en una prioridad global en la búsqueda de construir una fuerza laboral sostenible en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

En línea con el Objetivo 8.8 de los ODS, que busca proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguros y saludables para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, especialmente las mujeres migrantes y aquellos en empleo precario. **AD&V®** se compromete a construir una fuerza laboral sostenible mediante el establecimiento de una cultura segura y saludable en todos los niveles de la empresa, así como un enfoque proactivo y participativo que respalde y empodere a los integrantes del equipo para contribuir a los objetivos de **AD&V®**.

Todas las partes deben proporcionar a los trabajadores un entorno de trabajo seguro y limpio, así como equipo y capacitación en seguridad adecuados.

ACUSE DE RECIBO

Yo, incluidos todos mis agentes, representantes y cualquier otro personal que actúe en mi nombre o pretenda actuar en mi nombre, certifico que he recibido, leído, entiendo y acepto cumplir con el Código de Conducta de **AD&V®**. Si tengo preguntas sobre este documento o cualquier otra política de **AD&V®** o requisito legal o reglamentario, consultaré con la Gerente de Negocios de **AD&V®**.

Firma

Nombre

Nombre de Compañía

Título

Correo Electrónico

Número de Teléfono

Fecha



Neydin Alvarado

Gerente de Negocios

nalvarado@advfirm.com

787.754.1381

Para reportar un incidente o un reclamo,
por favor escribanos a

codeofconduct@advfirm.com

