

Política Global Nº 1/2024

Código de Ética e Integridad

Responsable: área de Sostenibilidad

Entrada en vigencia: 1 de mayo de 2024

1. Código de Ética e Integridad

ESET, spol. s r.o. publica el Código de Ética e Integridad, que se anexa a esta Política Global. El Código de Ética e Integridad es vinculante para todas las personas que trabajan en ESET, spol. s r.o. y sus subsidiarias.

2. Validez y efectividad de la Política Global

La Política Global entrará en vigencia en la fecha de su firma y será efectiva en la fecha mencionada en la primera página de la Política Global.

Anexo: Código de Ética e Integridad

Buenos Aires,



Federico Perez
Acquisto
Presidente de ESET
Latinoamérica

Código de Ética e Integridad

Tabla de Contenidos

MENSAJE DEL CEO	4
1. NUESTRO COMPROMISO	5
Principios morales y éticos de la Compañía.....	6
La cultura de integridad en ESET	6
Cumplimiento de la ley	8
2. PERSONAS.....	9
Garantizamos un lugar de trabajo seguro para todas las personas.....	9
Nos respetamos y cuidamos mutuamente	9
Nos esforzamos constantemente para que cada persona alcance su máximo potencial	9
Acogemos la diversidad, la equidad y la inclusión	9
Prevenimos cualquier forma de discriminación.....	10
Defendemos los valores y principios de ESET fuera del lugar de trabajo	12
3. COMPAÑÍA.....	13
Creamos un entorno favorable	13
Protegemos los activos de ESET	13
Protegemos la información confidencial y los datos personales.....	14
Garantizamos que los recursos de la compañía se utilicen de manera adecuada y económica.....	14
Salvaguardamos nuestra marca y reputación.....	14
4. RELACIONES EXTERNAS.....	15
ESET y sus empresas socias comerciales.....	15
Evitamos los conflictos de interés	16
Luchamos contra la deshonestidad	16
ESET y los medios.....	17
Precaución al utilizar las redes sociales.....	17
ESET y la administración pública	18
5. SOCIEDAD.....	19
Apoyamos iniciativas comunitarias	19
Fomentamos alianzas filantrópicas	19
Reforzamos la participación de los/as colaboradores/as.....	19
6. PLANETA	20
Aumentamos gradualmente nuestra eficiencia en el uso de recursos	20
Enfoque estratégico.....	20
7. PLANTEAR UNA INQUIETUD O NOTIFICAR UN INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD	21
Confidencialidad y prohibición de represalias	22
Consecuencias por la violación de este Código de Ética e Integridad.....	22

Normas Complementarias al Código de Conducta aplicables a LATAM (Argentina, México y Brasil)	23
¿Cómo realizar una denuncia a nivel LATAM?.....	23
¿Quién recibirá la denuncia?.....	23
Cumplimiento de la Ley	23
Respeto de los Derechos Humanos	23
Adhesión al Código de Conducta Global y Normas Complementarias aplicables a LATAM.....	30
ANEXOS	25
Anexo 1 – Declaración Universal de los Derechos Humanos	25
Anexo 2 – Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	28
Anexo 3 – Carta de Adhesión a los Principios del Pacto Global	28

MENSAJE DEL CEO

En conjunto, formamos una compañía basada en sólidos principios morales y valores. Creemos que es importante comportarnos con integridad, mantener relaciones personales sólidas y tener confianza en lo que hacemos. Cada uno/a de nosotros/as tiene la responsabilidad de asumir activamente nuestra misión, palabras y acciones, para crear conjuntamente un ambiente donde el compromiso, la colaboración y el pensamiento creativo prosperen. Necesitamos comprometernos a ser personas honestas y mantener la transparencia sobre nuestros motivos, porque solo en un entorno donde haya confianza podremos buscar y encontrar soluciones. Al enfrentarnos a una situación difícil, a veces necesitamos detenernos y reflexionar para tomar la decisión correcta. Es responsabilidad de cada individuo, pero especialmente de quienes ocupan cargos de liderazgo, crear y preservar un entorno en el cual todas las personas que trabajan en la compañía tengan la oportunidad de aprender, desarrollar su potencial y sentirse aceptadas tal como son. Esperamos que nuestros/as líderes den el ejemplo y permitan a sus equipos alcanzar estos objetivos. Nuestros valores nos ayudan a crear nuestra visión común: proteger a las personas y las empresas en el entorno digital. Nuestra ambición no es solo lograr el éxito empresarial, sino también servir de inspiración positiva para nuestro entorno a través de nuestro comportamiento, acciones y relaciones mutuas, moldeando así, de manera colectiva y continua, la reputación de nuestra compañía.

Richard Marko, CEO

1. NUESTRO COMPROMISO

El **Código de Ética e Integridad** de la compañía ESET, spol. s r.o. y todas sus subsidiarias (en adelante denominadas colectivamente 'grupo ESET' o 'ESET') se basa en valores mutuos y refleja la cultura de integridad y altos estándares a los que nos adherimos. Es un recurso importante que nos ayuda, como parte del personal, a tomar las decisiones correctas y emprender acciones que sean consistentes con la visión, misión, valores y compromiso con la sociedad de ESET. Todo lo que hacemos, intentamos hacerlo de manera honesta y transparente. Honramos nuestros compromisos y asumimos la responsabilidad de todas nuestras acciones. Cumplimos con la ley, actuamos de acuerdo con las regulaciones y garantizamos que nuestras empresas socias y clientes siempre puedan confiar en nosotros y nosotras.

Visión de ESET

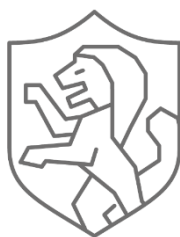
Permitiremos que nuestros/as usuarios/as disfruten **de su máximo potencial y el de su tecnología** en un **mundo digital seguro**.

Misión de ESET

Al trabajar con **personas éticas y apasionadas**, estamos construyendo un entorno **tecnológico más seguro** para que **todo el mundo** lo disfrute. Lo estamos haciendo a través de la **educación** y nuestro compromiso con la **investigación** y el **desarrollo**.

Valores de ESET

CORAJE



No tomamos el camino fácil. Superamos los límites constantemente y tenemos la determinación de marcar

INTEGRIDAD



Fomentamos la honestidad y la justicia en todo lo que hacemos. Tenemos un enfoque ético para los negocios.

CONFIABILIDAD



Las personas necesitan saber que pueden contar con nosotros. Trabajamos arduamente para cumplir nuestras promesas y para generar confianza y entendimiento mutuo.

PASIÓN



Tenemos la pasión, motivación y determinación para marcar la diferencia. Creemos en nosotros/as mismos/as y en lo que hacemos

Como colaboradores/as, tenemos un sólido entendimiento del comportamiento ético y la integridad moral, y comprendemos y cumplimos con las leyes, regulaciones, políticas y procedimientos que aplican a nuestro negocio. La reputación de ESET y la confianza de sus colegas, empresas socias comerciales, clientes y el público dependen de cada uno/a de nosotros/as.

Los y las gerentes predicán con el ejemplo, inspirando y brindando orientación a nuestros equipos. Es nuestra responsabilidad reforzar la importancia de comprender y actuar de acuerdo con la misión y los valores de ESET. Alentamos a los/as colaboradores/as a expresar sus inquietudes, especialmente sobre posibles cuestiones legales o éticas, y fomentamos un ambiente de trabajo donde se sienten cómodos/as haciéndolo. Escuchamos activamente y resolvemos las inquietudes de forma rápida, adecuada y con empatía.

Cuando necesitamos tomar la decisión correcta sobre asuntos complejos o manejar una situación desafiante, nos adherimos a cuatro reglas básicas:

- Demostramos transparencia** en nuestros motivos,
- Nos tomamos el tiempo** para evaluar la situación y poder tomar la elección correcta,
- Pedimos ayuda** o una segunda opinión,
- Aprendemos de los errores** y nos comprometemos a tomar medidas para evitar que vuelvan a ocurrir.

Principios morales y éticos de la Compañía

Los principios morales y éticos del grupo ESET son un conjunto de valores y reglas que guían el comportamiento de ESET, sus colaboradores/as, y su dirección. Estos principios son importantes para mantener la reputación, integridad y confianza entre la compañía y sus colaboradores/as, clientes y el público. Esperamos que la dirección y los/as colaboradores/as de la compañía los respeten. En particular, nuestros principios empresariales incluyen:

Justicia e igualdad • Legalidad y cumplimiento normativo • Respeto por la dignidad humana • Diversidad, equidad e inclusión • Libertad y democracia • Protección del ambiente • Integridad y responsabilidad por los errores • Fomento de la innovación y la creatividad • Aprendizaje permanente

Estos principios morales y éticos no solo se consideran parte del Código de Ética e Integridad, sino que también se incorporan en las operaciones diarias de ESET. El cumplimiento de estos principios ayuda a generar confianza en la compañía, mantener nuestra reputación y alcanzar el éxito a largo plazo.

La cultura de integridad en ESET

Todas las personas que forman parte del grupo ESET están comprometidas a trabajar de manera

honesto, ética y responsable. Se espera que nuestros socios comerciales y terceros que actúan en nombre de ESET mantengan y demuestren los mismos altos estándares que establecemos para nosotros/as mismos/as.

Mostramos respeto mutuo y contribuimos a establecer confianza en el entorno laboral y empresarial de ESET.

Las personas que trabajan en las gerencias están sujetas a un estándar más alto en cuanto al cumplimiento de los principios éticos y valores que representa ESET. Los/as gerentes no solo son líderes, sino también modelos a seguir para sus equipos. Los/as gerentes tienen un rol y una influencia especiales en la compañía, y esperamos que utilicen este rol para promover una conducta ética y profesional en todos los aspectos de nuestro negocio.

Aplicamos los estándares del Código de Ética e Integridad en diferentes áreas de la vida laboral que están interconectadas y, de esta manera, creamos una cultura de integridad global y sostenible. Estas áreas de la vida laboral abarcan a las Personas, la Compañía, las Relaciones Externas, la Sociedad y el Planeta.



Personas

Lugar de trabajo seguro para todas las personas.

Respeto y cuidado mutuo.

Desarrollar el potencial de cada persona.

Acoger la diversidad, la equidad y la inclusión

Compañía

Crear un entorno favorable

Proteger los activos de ESET

Garantizar que los recursos de la compañía se utilicen de manera adecuada y económica

Proteger la información confidencial y los datos personales

Salvaguardar nuestra marca y reputación



Relaciones Externas

ESET y sus socios comerciales

Evitar conflictos de interés

Luchar contra la deshonestidad

ESET y los medios de comunicación

ESET y la administración pública

Sociedad

Apoyar iniciativas comunitarias
Fomentar alianzas filantrópicas
Reforzar la participación de las personas que trabajan en la Compañía



Planeta

Incrementar nuestra eficiencia en el uso de recursos
Enfoque estratégico

Cumplimiento de la ley

Actuar de conformidad con la legislación se considera una parte inherente de nuestro comportamiento ético, junto con el cumplimiento de los estándares morales y éticos. Como colaboradores/as de ESET, somos responsables de considerar la solidez y el impacto de nuestras decisiones y de buscar asesoramiento, cuando sea necesario, para comprender el Código de Ética e Integridad, las leyes, las regulaciones internas y las políticas que aplican en los mercados locales donde operamos. En caso de existir una discrepancia entre este Código de Ética e Integridad y las leyes o regulaciones locales, prevalecerá el requisito más restrictivo.

Sección de Preguntas y Respuestas (Q&A):

¿Por qué el Código de Ética e Integridad se aplica a nivel global?

Es importante para nosotros/as mantener la buena reputación del grupo ESET a nivel mundial, que se caracteriza por la ética e integridad y está alineada en todas nuestras subsidiarias. El Código de Ética e Integridad articula nuestros valores y principios y define el comportamiento deseado de las personas que trabajan en la Compañía. La integridad nos ayuda a vivir nuestros valores y nos permite hacer lo correcto para nuestra compañía, nuestras empresas socios, clientes y entre nosotros/as.

¿Qué sucede si la subsidiaria de ESET a la que reporto tiene políticas más restrictivas que este Código de Ética e Integridad?

Debes seguir las políticas más restrictivas.

2. PERSONAS

ESET prioriza fomentar un ambiente donde todas las personas se sientan seguras, respetadas y apoyadas en un entorno de trabajo colaborativo positivo. El sostén de la cultura de ESET se basa en el respeto mutuo, la confianza, la empatía, la educación y la inclusión.

Garantizamos un lugar de trabajo seguro para todas las personas

Asumimos el compromiso de crear un ambiente en el cual todas las personas que trabajan en la compañía se sientan seguras y bienvenidas, sin excepción. No se tolera ningún tipo de comportamiento hostil, irrespetuoso o intimidante en el lugar de trabajo. ESET tiene tolerancia cero ante cualquier forma de violencia o acoso. Nos aseguramos de que la salud mental de los/as colaboradores/as no se vea perjudicada por comportamientos negligentes, imprudentes o intencionales.

Los y las gerentes se esfuerzan por establecer y apoyar ambientes de equipo psicológicamente seguros que respalden a las personas. La seguridad y protección de nuestros colegas y de las instalaciones en las que trabajamos son importantes para nosotros y nosotras. Cumplimos con la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, riesgo de incendio y protección ambiental.

Nos respetamos y cuidamos mutuamente

Es un derecho de cada persona que trabaja en ESET ser tratada de manera respetuosa, educada y justa por parte de superiores y colegas. Respetamos la vida personal y la individualidad de nuestros/as colegas y nos tratamos mutuamente con respeto, independientemente de la raza, color de piel, nacionalidad, origen, género, identidad sexual, creencias religiosas o cosmovisiones, opinión política, edad, constitución física, apariencia física o cualquier otro criterio cubierto por las leyes locales. Cultivamos un ambiente afable y valoramos la importancia de crear una cultura profesional empática y solidaria.

Nos esforzamos constantemente para que cada persona alcance su máximo potencial

Fomentamos un lugar de trabajo sólido, colaborativo y positivo donde todo el equipo se sienta alentado, empoderado y energizado. Ayudamos a las personas recién llegadas a adaptarse a la cultura corporativa de ESET y a adecuarse al entorno laboral. Permitimos que todas las personas aprovechen al máximo las oportunidades que se les presentan. Es responsabilidad de cada gerente adoptar las formas naturales en que trabajan sus equipos y aprovechar sus fortalezas.

Acogemos la diversidad, la equidad y la inclusión

ESET spol. s r.o. es un orgulloso signatario y embajador de la Carta de la Diversidad y, por lo tanto, promovemos los principios de gestión de la diversidad y el intercambio de buenas prácticas, y todos los asuntos relacionados con el empleo se basan y operan según el principio del mérito.

Valoramos la diversidad porque es una forma significativa de garantizar experiencias diferentes y perspectivas únicas del mundo. Nos permite atraer y retener a las personas más talentosas y nos ayuda a ser una compañía global más innovadora, eficiente y creativa. Nuestras acciones son la clave para un entorno laboral diverso, equitativo e inclusivo. Es responsabilidad de todos/as nosotros/as, pero especialmente de los/as gerentes, aumentar nuestra conciencia sobre la diversidad, la equidad y la inclusión e integrarlas como parte esencial de nuestra cultura corporativa.

Sección de Preguntas y Respuestas (Q&A):

Una persona de mi equipo ha cometido un error poco común que provocó una pérdida financiera. ¿Qué debería hacer, como gerente, al respecto?

Es tu deber como gerente ser constructivo/a y ayudar a las personas de tu equipo a resolver cualquier problema y, cuando sea necesario, organizar el apoyo de otros/as compañeros/as. Por supuesto, puede que sea necesario analizar por qué ocurrió el problema y cómo hacer las cosas de manera diferente para que no vuelva a suceder. También es importante ser empático/a y tener en cuenta la experiencia de esta persona en ESET.

Personas de mi equipo están contando chistes groseros y ofensivos sobre otro/a colega. Esto me parece inapropiado. ¿Qué puedo hacer al respecto?

Si te sientes cómodo/a haciéndolo, debes hablar con tus colegas en privado, de manera profesional, y decirles por qué piensas que sus comentarios son inapropiados. Si no te sientes cómodo/a con la situación, puedes discutirlo con tu gerente.

¿Qué puedo hacer para apoyar la diversidad, la equidad y la inclusión como colaborador/a?

Sigue el trabajo del **Comité Global de Diversidad, Equidad e Inclusión de ESET** y comprende los objetivos de diversidad, equidad e inclusión de ESET y su conexión con nuestros objetivos generales como compañía. Tómate el tiempo para aprender sobre las diferentes culturas, razas, religiones y orígenes representados por tus colegas. Adquiere competencia cultural y trata a las personas como desean ser tratadas. Si deseas participar activamente, puedes hacerlo a través de los **Grupos de Afinidad para Colaboradores/as (Employee Resource Groups)**.

Prevenimos cualquier forma de discriminación

Todas las personas que trabajan en nuestra compañía están protegidas contra la discriminación por motivos de raza u origen étnico, género, edad, origen nacional, religión, orientación sexual, identidad de género, discapacidad u otras características personales. En conjunto, construimos una cultura en la que cada persona se siente respetada, valorada y apoyada. Por lo tanto, conocemos la definición de discriminación y sus posibles formas y manifestaciones.

La **discriminación** incluye la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso, el acoso sexual y la represalia discriminatoria; también se considera discriminación la instrucción de discriminar y la incitación a discriminar.

La **discriminación directa** es un acto u omisión que trata a una persona de manera menos favorable que a otra persona en una situación comparable a la que la persona es, ha sido o podría ser tratada.

La **discriminación indirecta** es una regulación, decisión, instrucción o práctica externamente neutral que perjudica o puede perjudicar a una persona en comparación con otra; no hay discriminación indirecta si dicha regulación, decisión, instrucción o práctica está objetivamente justificada por la búsqueda de un interés legítimo y es razonable y necesaria para lograr ese interés.

El **acoso** es una conducta que crea o puede crear un ambiente intimidante, hostil, embarazoso, humillante, degradante, deshonroso u ofensivo, y que tiene el propósito o efecto de interferir o es probable que interfiera con la libertad o la dignidad humana de una persona.

El **acoso sexual** es una conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual que tiene como objetivo o puede tener el efecto de violar la dignidad de una persona y que crea un ambiente intimidante, humillante, degradante, irrespetuoso, hostil u ofensivo. Se lleva a cabo sin el consentimiento de la otra parte.

Por ejemplo, silbidos, manoseos, insinuaciones ambiguas y bromas con connotaciones sexuales, contacto físico no deseado, ingreso a espacios íntimos, comentarios sobre la apariencia, gestos sexualmente sugerentes, propuestas de relaciones sexuales o incluso violencia sexualizada pueden calificarse como manifestaciones de acoso sexual.

La **instrucción de discriminar** es un acto que consiste en aprovechar la subordinación de un/a colaborador/a para discriminar a una tercera persona.

La **incitación a discriminar** es persuadir, inducir o incitar a una persona a discriminar a una tercera persona.

La **represalia discriminatoria** es un acto u omisión que es adverso para la persona afectada y está directamente relacionada con la búsqueda de protección legal contra la discriminación en su nombre o en nombre de otra persona, o con presentar evidencia, dar una explicación o estar involucrado/a de otra manera en procedimientos relacionados con una infracción del principio de igualdad de trato o una denuncia alegando una violación del principio de igualdad de trato.

El **mobbing**, también conocido como **acoso laboral** o terror psicológico en el lugar de trabajo, es un comportamiento destructivo que implica hostigamiento, intimidación, humillación u otros tipos de coerción emocional o psicológica repetidos y deliberados hacia un/a colaborador/a en el lugar de trabajo. El mobbing crea un ambiente laboral hostil e insalubre que puede dañar seriamente la salud física y emocional de la víctima.

Bossing es un término utilizado para referirse a un tipo particular de acoso laboral o

comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo, en el cual un/a gerente intimida o humilla sistemáticamente a sus subordinados/as. El término suele utilizarse en contextos donde un superior abusa de su posición y autoridad para acosar y humillar a sus subordinados/as.

La discriminación es una violación significativa de nuestros principios de integridad y conducta ética. La integridad implica mantener la honestidad, la justicia y la coherencia con los valores fundamentales, independientemente de las características personales de un individuo, persona o grupo. En el grupo ESET, asumimos el compromiso de garantizar que no haya discriminación de ningún tipo.

Sección de Preguntas y Respuestas (Q&A):

¿Qué situaciones se consideran discriminación o acoso sexual?

La discriminación y el acoso sexual pueden adoptar muchas formas, por lo que intentamos ser sensibles ante ellas. Algunas manifestaciones pueden incluir, por ejemplo, las siguientes situaciones modelo:

Un/a colaborador/a continúa enviando propuestas no deseadas a un/a colega a través del correo electrónico laboral, a pesar de sus solicitudes de que se detenga.

Esto es atención sexual no deseada en el lugar de trabajo. Este comportamiento genera malestar y afecta el desempeño laboral. Es inaceptable incluso si el/la destinatario/a de tal atención no está en desacuerdo, en el espíritu del principio de “el desacuerdo tácito no es consentimiento”.

Durante una fiesta corporativa, un/a colega acosó repetidamente a otro/a con comentarios sexuales y le presionó para que bebiera alcohol.

Esto es acoso sexual, y aunque ocurrió en un evento informal y fuera de la oficina, dicha conducta es una violación de este Código de Ética e Integridad y afecta negativamente las relaciones laborales y el bienestar en el trabajo.

Un/a colaborador/a hace comentarios inapropiados públicamente sobre personas de diferente orientación sexual tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.

Esto es discriminación por motivos de orientación sexual. Tal comportamiento crea un ambiente laboral hostil y daña la reputación de la compañía. La discriminación basada en la raza u origen étnico, el género, la edad, el origen nacional, la religión, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad u otras características personales es inaceptable y se considera una violación de este Código.

Defendemos los valores y principios de ESET fuera del lugar de trabajo

Ponemos gran énfasis en nuestros valores y principios, que se aplican a todos los aspectos de nuestras relaciones laborales e interpersonales. Afectan no solo nuestras actividades en el lugar de trabajo, sino también nuestro comportamiento fuera del horario laboral en eventos corporativos y en reuniones informales con colegas. Es importante para nosotros/as exhibir un comportamiento coherente y ético en cada contexto.

Representamos a nuestra compañía en **eventos corporativos y reuniones sociales** de acuerdo con nuestros principios éticos. Esto implica adherirse a todas las reglas y estándares y respetar a los demás asistentes.

Las **reuniones informales con colegas** fuera del entorno laboral pueden contribuir a relaciones laborales sólidas y a la integración de los equipos. A pesar de su naturaleza informal, nos respetamos mutuamente y nos atenemos a los principios de este Código sin importar dónde se celebren estas reuniones.

Independientemente de la ubicación (física o en línea) o el contexto, mostramos **respeto por todas las personas** y evitamos cualquier comportamiento que pueda ser poco ético u ofensivo.

Nuestro objetivo es construir una cultura donde los valores éticos y el respeto hacia los demás sean una prioridad no solo en el lugar de trabajo, sino también en cada interacción relacionada con el grupo ESET. A través de estas prácticas fuera del lugar de trabajo, fortalecemos nuestra identidad corporativa y garantizamos que nuestros valores se mantengan sólidos en todos los aspectos de nuestras operaciones.

3. COMPAÑÍA

Somos proactivos en la protección de la propiedad, la tecnología y la información, y entendemos la responsabilidad de salvaguardar nuestra marca y reputación.

Creamos un entorno favorable

Hacemos todo lo posible para crear un entorno de trabajo enérgico y dinámico que fomente el compromiso, la innovación y la cooperación de los/as colaboradores/as. Valoramos la comunicación abierta, la diversidad de ideas y perspectivas, y un sentido común de entendimiento. Los/as gerentes desarrollan, motivan y apoyan a sus equipos.

Protegemos los activos de ESET

Utilizamos los activos físicos y electrónicos con cuidado y responsabilidad. Protegemos los dispositivos y sistemas de comunicación que nos confía la compañía y los utilizamos de manera responsable. No utilizamos, descargamos ni compartimos contenido inapropiado ni utilizamos nuestros sistemas con fines ilegales o para causar daño.

Protegemos los activos de ESET de acuerdo con las políticas, directrices y estándares de ESET, e identificamos, evaluamos y mitigamos continuamente los riesgos de calidad, seguridad y continuidad del negocio que afectan a los activos de ESET.

Nos preocupamos por la protección de todos los aspectos de nuestra vida digital. Con base en más de 30 años de experiencia e innovación, continuamos mejorando nuestra capacidad para predecir, prevenir y mitigar rápidamente los ciberataques y mantener nuestros dispositivos seguros.

Nuestros/as colaboradores/as reciben capacitación periódica y conocen las políticas, estándares y procedimientos de seguridad internos.

Entendemos que la protección de los activos de ESET nos ayuda a proteger la marca ESET y a mantener relaciones comerciales sostenibles con nuestros socios y clientes.

Protegemos la información confidencial y los datos personales

Tratamos la propiedad intelectual y la información sensible del grupo ESET de manera adecuada y la protegemos proactivamente contra pérdidas, robos o divulgaciones.

Tomamos todas las medidas necesarias para mantener la confidencialidad de la información perteneciente al grupo ESET, la manejamos de acuerdo con las regulaciones internas y las leyes aplicables, y la protegemos contra accesos o divulgaciones no autorizados.

Procesamos y protegemos la información personal de nuestros/as colaboradores/as, clientes y socios comerciales de conformidad con la ley y las políticas del grupo ESET.

Garantizamos que los recursos de la compañía se utilicen de manera adecuada y económica

El uso inteligente de los recursos es uno de nuestros principales intereses. Entendemos que reducir costos, mejorar la eficiencia y aumentar la productividad nos lleva a los resultados deseados. Es responsabilidad de cada gerente garantizar que los recursos necesarios estén disponibles en el momento correcto para el trabajo correspondiente.

Salvaguardamos nuestra marca y reputación

Somos responsables en el uso del nombre comercial, logotipo y marcas registradas del grupo ESET de acuerdo con las políticas y manuales internos, y preservamos y fortalecemos la reputación del grupo ESET.

Dejamos cualquier tipo de divulgación pública sobre el grupo ESET y su negocio a colegas y profesionales que tengan la autoridad para hablar en representación de la compañía. Valoramos la información objetiva y verificada, y evitamos publicar noticias falsas o engañosas.

Sección de Preguntas y Respuestas (Q&A):

Una persona de mi equipo ha provocado un incidente de seguridad. ¿Qué debería hacer yo, como gerente, al respecto?

ESET, como compañía de seguridad digital, tiene la responsabilidad fundamental de proteger a millones de clientes y miles de empresas en todo el mundo. Por lo tanto, en caso de un incidente de seguridad, es deber de cada colaborador/a contactar al equipo de Seguridad Interna y cooperar con el equipo de respuesta a incidentes durante su resolución. El proceso de respuesta a incidentes de seguridad se centra principalmente en proteger a los/as colaboradores/as, empresas socias y clientes de ESET, así como también sus datos. Este proceso además identifica la causa raíz y la responsabilidad del incidente de seguridad. Una vez que está confirmado que tu subordinado/a ha causado el incidente, se inicia un proceso disciplinario. El proceso disciplinario debe ser respetuoso y justo, y las consecuencias deben ser adecuadas al daño causado. La responsabilidad del/ la gerente es la siguiente:

- para incidentes de seguridad menores – ser informado/a sobre el incidente de seguridad y repararlo formalmente con el/la subordinado/a para evitar que vuelva a ocurrir en el futuro.
- para incidentes de seguridad graves – participar en la toma de decisiones con el departamento Legal y el de Recursos Humanos sobre qué acciones disciplinarias implementar de acuerdo con las leyes aplicables.

Necesito compartir un documento que contiene datos personales. ¿Cómo se hace esto correctamente?

Siempre utiliza un método seguro aprobado por ESET. Uno de éstos es compartirlo a través de la función de Compartir de OneDrive y especificar el acceso en la Configuración del Enlace. Siempre puedes contactar al equipo de soporte de IT local para recibir asesoramiento.

ESET organizó una gran fiesta de fin de año. Tomé algunas fotos maravillosas y divertidas de mis colegas. ¿Puedo publicarlas en mis redes sociales?

Esta acción entra dentro de la categoría de actividades privadas. Sin embargo, se recomienda publicar fotos o grabaciones de tus colegas solo con su aprobación.

4. RELACIONES EXTERNAS

Nos adherimos a principios éticos en nuestros negocios y asociaciones empresariales, y bajo ninguna circunstancia participamos en prácticas comerciales desleales, sobornos o corrupción de ningún tipo. Queremos contribuir al desarrollo social y económico a través de una competencia justa en el mercado y nos negamos a trabajar con cualquier grupo, organización o individuo involucrado en actividades ilícitas.

ESET y sus empresas socias comerciales

Construimos y mantenemos relaciones transparentes con nuestras empresas socias comerciales. Respetamos las leyes de competencia y no participamos en colusiones, cárteles o actividades

similares con otras empresas dentro de nuestra industria.

No intercambiamos información sensible sobre cálculos, como precios, márgenes, costos o cuotas de mercado, con nuestros competidores.

Consideramos muy cuidadosamente y en cumplimiento con este Código de Ética e Integridad cualquier acto relacionado con obsequios ocasionales simbólicos o promocionales, así como almuerzos y cenas de negocios, fiestas o invitaciones a otros eventos. No ofrecemos, prometemos ni aceptamos ningún obsequio ni hospitalidad en casos en los que estemos involucrados en un proceso de licitación o negociación en curso, o si esto pudiera crear una obligación de nuestra parte o de la otra.

ESET cumple con varias leyes que regulan el comercio internacional, incluidos el control de exportaciones y las sanciones. El control de exportaciones rige las condiciones o prohibiciones sobre la exportación de ciertos productos, tecnologías o software. Las sanciones prohíben relaciones comerciales o financieras específicas con diversos individuos, entidades u organizaciones gubernamentales.

Al igual que con otros temas dentro de este Código de Ética e Integridad, nos atenemos a las reglas al considerar los temas descritos en esta sección: mantenemos la transparencia, nos tomamos el tiempo para evaluar el problema y pedir ayuda, y si tenemos dudas, recurrimos al departamento legal de la subsidiaria de ESET correspondiente o al departamento legal de la sede central de ESET.

Evitamos los conflictos de interés

Evitamos conflictos entre los intereses del grupo ESET, por un lado, y nuestros intereses privados, por el otro. Si existe algún potencial conflicto de interés o duda sobre si existe un conflicto de interés, lo resolveremos consultando o informando lo antes posible al departamento legal local o al departamento legal de la sede central de ESET. Si necesitas asesoramiento sobre cómo proceder en tal caso, por favor visita la sección “Plantear una inquietud o notificar un incumplimiento del Código de Ética e Integridad” al final de este documento.

Luchamos contra la deshonestidad

No abusamos de los poderes que nos han sido confiados para beneficio personal. No hacemos uso indebido de la autoridad derivada de nuestro puesto de trabajo.

No ofrecemos ni aceptamos beneficios injustificados, contribuciones personales en efectivo o sobornos, ya sea directa o indirectamente (por ejemplo, a través de empresas distribuidoras, empresas o personas revendedoras, empresas o personas consultoras, personas mediadoras o agentes). Evitamos incluso la sugerencia de deshonestidad e injusticia en nuestros tratos comerciales.

No proporcionamos donaciones ni otros beneficios a autoridades, personas de la político, partidos políticos u otras personas funcionarias públicas cuya independencia pueda ser cuestionada en consecuencia.

Dentro de ESET, podemos brindar patrocinio a personas físicas o jurídicas, o apoyar actividades financiadas con fondos públicos, pero solo después de una cuidadosa consideración de las circunstancias y respetando todas las regulaciones y la necesidad de transparencia. ESET nunca patrocina ni financia partidos o candidatos/as políticos/as.

ESET y los medios

Dejamos la responsabilidad de la comunicación con los medios en manos de colegas y profesionales a cargo de esta tarea. Estamos a favor de una comunicación clara, precisa y coherente con los medios de comunicación.

ESET se comunica exclusivamente a través de sus perfiles oficiales en redes sociales seleccionadas, administradas por especialistas en comunicación en redes sociales. El tema de la seguridad en internet es crucial para nuestra compañía. Debemos comportarnos de manera que todas las personas se sientan seguras en internet. Aunque cada colaborador/a se comunica en redes sociales como una persona privada, también somos representantes de la empresa en el mundo real y virtual. Creemos en el respeto hacia los demás y sus opiniones en las redes sociales y en cualquier otro lugar, y en seguir las reglas de conducta adecuada y netiqueta. Si tienes dudas sobre cómo comportarte en las redes sociales en casos específicos, ponte en contacto con tu gerente de comunicaciones local.

Precaución al utilizar las redes sociales

Las redes sociales son parte importante del mundo moderno de la comunicación, permitiéndonos expresar nuestras opiniones e interactuar con nuestro entorno personal y profesional. Nuestro uso de las redes sociales refleja los valores éticos y los estándares morales de ESET.

Cada uno/a de nosotros/as **que está asociado/a con el nombre de nuestra compañía** en las redes sociales tiene la responsabilidad de garantizar que nuestro comportamiento en estas plataformas no se refleje negativamente en la reputación del grupo ESET. Evitar declaraciones o comportamientos que puedan dañar a nuestra compañía o a nuestros/as colegas es absolutamente esencial. Tenemos más cautela al compartir información y expresarnos en plataformas públicas, y tenemos una mayor responsabilidad de mantener estándares éticos y profesionales cuando se nos asocia con el nombre de nuestra compañía.

Distinguimos entre cuentas personales y profesionales en redes sociales. Los/as colaboradores/as de ESET son conscientes de que lo que publican en sus cuentas personales puede ser percibido como una declaración de la posición de la compañía.

Nuestro objetivo es promover una comunicación saludable y abierta, lo que nos exige ser conscientes del impacto que nuestras palabras y acciones tienen sobre nuestra compañía y nuestros colegas. Adherirnos a estos estándares nos ayudará a mantener la reputación positiva del grupo ESET y garantizar que nuestro uso de las redes sociales sea consistente con nuestros valores éticos.

Sección de Preguntas y Respuestas (Q&A):

¿Qué comportamientos en línea son inconsistentes con los valores del grupo ESET y pueden conducir a violaciones de este Código de Ética e Integridad o tener implicaciones legales?

- **Declaraciones discriminatorias**
- Declaraciones que contengan cualquier forma de **acoso sexual**
- **Información falsa y difamación**, lo cual incluye divulgar información falsa sobre colegas o la compañía, o difundir información no verificada y teorías conspirativas
- **Declaraciones que inciten al odio, el racismo, el extremismo o la violencia**
- **Compartir información confidencial sobre la compañía o los clientes de la compañía**

ESET y la administración pública

Nos esforzamos por mantener una relación con cualquier autoridad pública basada en los principios de apertura, cooperación y transparencia, garantizando la protección de nuestros intereses y derechos. La comunicación con los organismos de la administración pública la llevan a cabo únicamente las personas designadas, en la medida estipulada por el poder de representación legal o las regulaciones internas. En caso de cualquier ambigüedad, consultamos con el departamento legal de la subsidiaria de ESET o el departamento legal de la sede central de ESET.

Sección de Preguntas y Respuestas (Q&A):

Soy propietario/a de una empresa que requiere un procedimiento de selección de proveedores. Poco después de comenzar el proceso de selección de proveedores, uno de los proveedores potenciales llamó para solicitar una consulta personal sobre el alcance de los criterios de selección de proveedores. ¿Qué debo hacer?

No proporciones asesoramiento individual a proveedores potenciales que estén participando en un proceso de selección. Para mantener la transparencia, debes remitir al proveedor potencial a un representante del departamento de adquisiciones de la subsidiaria de ESET, si está disponible, o a un representante del departamento de adquisiciones de la sede central de ESET, responsable de procesar la licitación.

Soy representante de ventas y acabo de darme cuenta de que un cliente ha pedido un producto que no necesita. Manejan los correos electrónicos de tal forma que no tiene sentido que compren el software en cuestión.

Debes explicarle a tu cliente por qué crees que la solución no es adecuada para él. Probablemente esto resulte en que retiren el artículo del pedido, pero una mayor credibilidad entre nuestros clientes y empresas socias basada en una honestidad e integridad genuinas es más importante. Nos esforzamos por alcanzar los objetivos de nuestra compañía a través de una conducta honorable.

Encontré una publicación en redes sociales que ataca o tergiversa a ESET. ¿Qué debo hacer?

Informa a los colegas responsables de la comunicación de la compañía en el país o región correspondiente sobre la publicación. Para publicaciones engañosas o de odio, puedes utilizar la funcionalidad de la red social en cuestión para denunciar contenido que viole los estándares o pautas de su comunidad.

5. SOCIEDAD

Sentimos la responsabilidad de impulsar el cambio social en cuestiones clave que son importantes para nuestra comunidad, y nos apasionan las iniciativas que benefician a nuestra sociedad. El grupo ESET tiene un enfoque estratégico para cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza que abarca iniciativas, alianzas filantrópicas y programas de voluntariado, particularmente en el campo de la educación en habilidades digitales, ciencia, tecnología e innovación, diversidad, equidad e inclusión, y sostenibilidad ambiental. Se nos anima a actuar proactivamente para generar cambios positivos. Sin embargo, al participar en iniciativas comunitarias, debemos garantizar que nuestras actividades logren cambios positivos en la sociedad. También podemos involucrarnos en iniciativas comunitarias a nivel personal, asegurándonos al mismo tiempo de que nuestras actividades estén en conformidad con la ley.

Apoyamos iniciativas comunitarias

Creemos que unir empresas y comunidades hace que la sociedad prospere y crezca, y también beneficia a las personas más vulnerables y necesitadas. Nos sentimos recompensados/as cuando logramos tener un impacto positivo en las comunidades y propiciamos un desarrollo sostenible en la sociedad.

Fomentamos alianzas filantrópicas

Marcar una diferencia requiere de la participación positiva de individuos y entidades, incluyendo ONGs filantrópicas, a fin de apoyar el aprendizaje, generar confianza y relaciones, y facilitar que las partes interesadas y beneficiarios/as compartan sus puntos de vista, valores e inquietudes. El grupo ESET apoya a quienes desean lograr más en filantropía, les proporciona recursos para tomar decisiones informadas y fomenta un entorno cultural en torno a la filantropía.

Reforzamos la participación de los/as colaboradores/as

Compartimos un deseo altruista de mejorar el bienestar humano y el medio ambiente en el que vivimos. Cada uno/a de nosotros/as tiene la oportunidad de participar en iniciativas que beneficien a la sociedad en armonía con nuestro propio tiempo, intereses y creencias. El grupo ESET ofrece flexibilidad en cuanto a horarios y ubicaciones para fomentar el entusiasmo y el compromiso entre nosotros/as.

Sección de Preguntas y Respuestas (Q&A):

Siento presión por parte de mi equipo para participar regularmente en actividades de voluntariado, pero me cuesta organizar mi vida laboral y familiar junto con estas actividades. ¿Qué debo hacer?

ESET hace todo lo posible para crear diferentes oportunidades y ofrece una flexibilidad razonable para los/as colaboradores/as que sienten pasión por el voluntariado, y les alentamos a involucrarse.

El voluntariado puede consumir mucho tiempo. Sé honesto contigo mismo/a, con tus colegas y con tu familia sobre cuánto tiempo puedes invertir sin descuidar otras áreas que son más importantes para ti.

6. PLANETA

Un planeta saludable es necesario para personas y empresas saludables. Somos conscientes de las amenazas ambientales y de los impactos de nuestro comportamiento en el planeta, y sentimos la responsabilidad de limitar el daño ambiental. Trabajamos para reducir nuestras emisiones de CO₂, el consumo de energía y la generación de residuos. Aprendemos e implementamos las mejores prácticas. El grupo ESET apoya los grupos de afinidad para colaboradores/as (ERG o Comités) e implementa enfoques innovadores sobre cómo educarnos como individuos responsables. El enfoque estratégico del grupo ESET hacia el desarrollo sostenible nos ayuda a mejorar nuestra eficacia al tomar acciones hacia la sostenibilidad ambiental.

Aumentamos gradualmente nuestra eficiencia en el uso de recursos

Consideramos cuidadosamente lo que compramos, lo que se puede reutilizar, cómo podemos reducir el consumo y nos aseguramos de desechar los artículos con cuidado. Cada uno/a de nosotros/as asume la responsabilidad de sus acciones al adherirnos a las 4R: rechazar, reutilizar, reducir y reciclar los residuos en el lugar de trabajo. Ahorramos agua, electricidad y otros recursos. Elegimos cuidadosamente a nuestros proveedores y los consideramos socios cruciales para reducir nuestra huella ambiental. Preferimos bienes y servicios respetuosos con el medio ambiente y buscamos un equilibrio entre eficiencia y sostenibilidad.

Enfoque estratégico

El grupo ESET implementa nuevas mejores prácticas que nos permiten reducir el impacto de nuestra actividad sobre el ambiente. Medimos, analizamos y reducimos sistemáticamente nuestras emisiones de gases de efecto invernadero hacia soluciones de carbono cero, en conformidad con el Acuerdo de París y el Pacto Verde Europeo.

El grupo ESET adopta un enfoque estratégico hacia el desarrollo sostenible con el objetivo de lograr la neutralidad de carbono para el año 2050.

Sección de Preguntas y Respuestas (Q&A):

Un/a colega tiene una computadora más eficiente que la mía. ¿Tengo derecho a solicitar la misma?

Nuestra compañía siempre escucha las necesidades de sus colaboradores/as y está dispuesta a ir más allá proporcionándoles las herramientas necesarias para un ambiente de trabajo eficiente y productivo. Sin embargo, tu felicidad y satisfacción en el trabajo no deberían basarse en comparar lo que tienes con lo que tienen otras personas en la empresa. Piensa en cuánto necesitas realmente una nueva computadora y toma una decisión sensata a nivel ambiental.

¿Cómo medimos las emisiones de gases de efecto invernadero de ESET?

El primer informe de CO2 se publicó para 2019/2020 y estableció la base para las mediciones de la producción de gases de efecto invernadero de las oficinas del grupo ESET en Bratislava. En 2022, se finalizó un informe comparativo para Bratislava y un informe adicional de CO2 para nuestras oficinas en Žilina y Košice. En 2023, se publicó el Informe de Huella de Carbono 2022 del Grupo ESET. Para 2030, diseñaremos la metodología y los procesos para medir y reducir nuestra huella de carbono en todas las oficinas del grupo ESET a nivel mundial.

¿Qué se espera de mí como colaborador/a?

Pensar en un panorama más amplio y promover prácticas ambientalmente conscientes en el lugar de trabajo, como el reciclaje, la reutilización, el uso de medios de transporte alternativos cuando sea posible, el ahorro de energía, la preferencia por el trabajo sin papel, la preferencia por proveedores ecológicos, etc. Hay muchas pequeñas acciones que cada uno/a de nosotros/as puede tomar para crear un entorno de trabajo respetuoso con el ambiente. Cualquiera puede involucrarse en la visión ambiental del grupo ESET, ya sea a través de un comportamiento ambientalmente consciente o participando activamente como voluntario o uniéndose a Grupos de Afinidad para Colaboradores/as (ERG o Comités).

7. PLANTEAR UNA INQUIETUD O NOTIFICAR UN INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD

Si tienes alguna pregunta o inquietud sobre cómo se aplican este Código de Ética e Integridad, o las políticas, regulaciones y procedimientos de ESET, o las leyes locales a nuestras acciones o las de otras personas, busca orientación antes de actuar. El mejor lugar para comenzar es tu gerente. Si no es posible plantear el problema a tu gerente inmediato u otra persona de la dirección, o si la disputa requiere de una perspectiva adicional, es posible consultar con el personal especializado a nivel local o regional.

Si sospechas que alguien está actuando de manera ilegal o poco ética, lo apropiado es dirigirse al personal especializado según la naturaleza del problema: al departamento de Recursos Humanos

local o regional en caso de problemas interpersonales; al departamento legal local o regional en caso de preguntas o dudas relacionadas con la ley; o a otros contactos apropiados relevantes para tu país o región.

Se puede enviar un aviso de una violación de la ley o de este Código de Ética e Integridad por correo electrónico a compliance_line@eset.com.

Además de denuncias de violaciones a este Código de Ética e Integridad, el grupo ESET también acepta denuncias de informantes. Las denuncias de informantes pueden estar sujetas a legislación específica en cada país y, por lo tanto, pueden ser tratadas por separado de acuerdo con las leyes vigentes de ese país. Puedes obtener más información sobre este tema poniéndote en contacto con el departamento legal de una subsidiaria de ESET o con el departamento legal de la sede central de ESET.

Confidencialidad y prohibición de represalias


El grupo ESET alienta a sus colaboradores/as a plantear sus inquietudes y hace todo lo posible para garantizar la confidencialidad, en consonancia con la necesidad de investigar y abordar cada problema.

La persona notificante está protegida contra la discriminación o cualquier tipo de represalia relacionada con denunciar una violación de este Código de Ética e Integridad, pero las notificaciones también pueden realizarse de forma anónima.

Consecuencias por la violación de este Código de Ética e Integridad

En caso de una violación del Código de Ética e Integridad, el grupo ESET podrá imponer consecuencias de acuerdo con las posibilidades legales e independientemente del puesto que ocupe el/la colaborador/a en la compañía. En caso de daño causado al grupo ESET como resultado de una violación de las normas establecidas en el Código de Ética e Integridad, se puede exigir una compensación por daños de acuerdo con la ley aplicable.

Este Código de Ética e Integridad constituye una regulación interna del grupo ESET y es vinculante para el grupo ESET y todos/as sus colaboradores/as. La violación de este Código de Ética e Integridad es una infracción de la disciplina laboral y puede tener consecuencias sobre el empleo, que pueden incluir el despido.



Federico Perez Acquisto
Presidente

Normas Complementarias al Código de Conducta aplicables a LATAM (Argentina, México y Brasil)

Si bien el colaborador o la colaboradora puede realizar una denuncia a nivel global, también tiene la opción de denunciar a nivel “LATAM” siguiendo los pasos que se indican a continuación:

¿Cómo realizar una denuncia a nivel LATAM?

Todas las personas que trabajan en ESET Latinoamérica y se vean damnificados pueden realizar una denuncia, podrán, además, ser realizadas por un/a tercero/a que no se vea directamente damnificado/a, pero que haya presenciado algún tipo infracción a esta política.

Las denuncias deben efectuarse con base en un hecho cierto de forma detallada. Las denuncias deben ser reportadas a la Comisión de Ética y Diversidad que estará conformada por:

- Una persona del área de Legales,
- Una persona referente del Comité de Inclusión y Diversidad
- Una persona líder de Recursos Humanos

Las denuncias no podrán ser anónimas, pero si confidenciales, garantizando que no se tomará ningún tipo de represalia contra el o la denunciante.

¿Quién recibirá la denuncia?

Para denuncias por vulneración de los principios establecidos en esta política podrán contactarse por mail etica@eset-la.com o acercarse a cualquiera de los miembros del Comisión de Ética y Diversidad.

En caso de que la persona denunciada sea parte de esta Comisión, quedará excluido de la investigación del hecho por presentar un conflicto de intereses.

En cualquiera de las denuncias, sin importar el grado de gravedad, la Comisión de Ética y Diversidad será la que tome la decisión final sobre la sanción correspondiente.

Si la sanción debe ser aplicada a un/a colaborador/a de ESET en Latinoamérica, se involucrarán a dos partes más ajenas a la Comisión de Ética y Diversidad, una de las partes estará representada por el área de RRHH y la otra por la Gerencia involucrada.

Cumplimiento de la Ley

Ante duda sobre qué regulación aplicar (Código de Ética Global / Normas Internas complementarias de LATAM/leyes generales vigentes) ante algún hecho, deberá prevalecer la que contemple la política más restrictiva.

Los/as colaboradores/as deberán adherirse a las normas y regulaciones internas tales como, Políticas de Seguridad de la Información, Seguridad Física, Clasificación de la Información y De Diversidad y No Discriminación. Dichas normas internas son específicas de la compañía y pueden prever mayores o más amplios requisitos que la ley. Es responsabilidad de cada colaborador/a buscar el consejo adecuado sobre los requisitos y otros aspectos legales pertinentes.

Respeto de los Derechos Humanos

ESET en Latinoamérica adhiere y apoya el respeto de los Derechos Humanos mencionados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (**Ver Anexo 1**).

PUBLIC

De esta manera, repudia todo acto que vulnere o sea cómplice de la vulneración de estos.

Considerando esta premisa, quien trabaje para ESET en Latinoamérica deberá disfrutar de sus Derechos Humanos básicos y no podrá obligarse a sufrir perjuicios física ni psíquicamente por su trabajo.

Ningún colaborador ni ninguna colaboradora debería ser discriminado/a, entre otras razones, por su raza, sexo, orientación sexual, estado civil, embarazo, estado parental, religión, opinión política, nacionalidad, origen étnico, origen social, condición social, condición física, discapacidad, edad o afiliación sindical. Con relación a este punto, ESET en Latinoamérica cuenta con una Política de Diversidad y No Discriminación.

Además, ESET en Latinoamérica se compromete a mantener un lugar de trabajo donde no existan situaciones de acoso verbal y físico y psicológico.

La salud y la seguridad de los/as colaboradores/as en el lugar de trabajo deberán constituir en todo momento una preocupación prioritaria.

ESET en Latinoamérica apoya el Pacto Global de las Naciones Unidas (**Ver Anexo 2**) que abarca áreas como los Derechos Humanos, estándares de trabajo, gestión ambiental y anticorrupción en donde se quiere manifestar el compromiso y trabajo en relación con los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y promover su cumplimiento en toda la cadena de valor (empresas proveedoras, colaboradores/as y cadena de distribución). Con este objetivo nuestras empresas proveedoras deben firmar la Carta de Adhesión a los Principios del Pacto Global al iniciar la contratación de productos y/o servicios con la compañía (**Ver Anexo 3**).

ANEXOS

Anexo 1 – Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 3: Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 4: Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

Artículo 5: Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 6: Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad Jurídica.

Artículo 7: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 8: Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

Artículo 9: Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.

Artículo 10: Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

Artículo 11: Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.

Artículo 12: Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

Artículo 13: Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio,

y a regresar a su país.

Artículo 14: En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país. Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 15: Toda persona tiene derecho a una nacionalidad. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad.

Artículo 16: Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Artículo 17: Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.

Artículo 18: Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

Artículo 19: Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Artículo 20: Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Artículo 21: Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.

Artículo 22: Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25: Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Artículo 26: Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

Artículo 27: Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

Artículo 28: Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

Artículo 29: Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad. En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática. Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 30: Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.

Anexo 2 – Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas

Los Diez Principios del Pacto Mundial están basados en Declaraciones y Convenciones Universales aplicadas en cuatro áreas: Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción.

Derechos Humanos:

- **Principio 1:** Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- **Principio 2:** Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

Estándares Laborales:

- **Principio 3:** Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- **Principio 4:** Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción
- **Principio 5:** Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- **Principio 6:** Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Medio Ambiente:

- **Principio 7:** Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- **Principio 8:** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- **Principio 9:** Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Anticorrupción:

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

Anexo 3 – Carta de Adhesión a los Principios del Pacto Global

Principios fundamentales para una gestión responsable

Carta de adhesión

La empresa/persona _____ adhiere y se compromete a promover los "Principios fundamentales para una gestión responsable" que más abajo se detallan. Estos principios se refieren a las normas internacionales definidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas (a los que ESET Latinoamérica adhiere, e invita a adherir a todos sus proveedores) y a las mejores prácticas empresarias las cuales, no solo promueven el cumplimiento de la legislación nacional sino también su participación en el movimiento global que tiene la responsabilidad social empresarial en la actualidad y la gestión sustentable.

Derechos Humanos: apoyar y respetar la protección de los derechos humanos dentro de su ámbito de influencia, asegurándose de no ser cómplices en casos de violaciones a estos derechos.

Condiciones de trabajo: Cumplir con la normativa laboral y la protección social de los trabajadores asegurando condiciones dignas de trabajo, desarrollo laboral, mejora del conocimiento e igualdad de oportunidades.

Libertad sindical: Respetar la libertad de asociación sindical y reconocer el derecho a la negociación colectiva.

Trabajo forzoso: Contribuir con la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado mediante coacción, es decir, de todo trabajo o servicio que no se realiza de manera voluntaria y que se exige a un individuo bajo amenaza, por la fuerza o como castigo.

Trabajo infantil: Contribuir con la eliminación de toda forma de trabajo infantil, entendiéndose como tal toda actividad económica y/o estrategia de supervivencia, remunerada o no, realizada por niñas o niños por debajo de la edad de admisión al empleo o trabajo (según lo establezca la ley local) o que no hayan finalizado la escolaridad obligatoria. El empleo de jóvenes que no estén comprendidos en la definición de trabajo infantil también deberá cumplir con todas las leyes y disposiciones de aplicación para dichas personas.

No discriminación en el empleo y ocupación: Contribuir a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación. Se entiende por discriminación toda distinción, exclusión o preferencia con efecto de reducir o alterar la igualdad de trato u oportunidades realizada por razón de raza, color, sexo, religión, opinión política, edad, nacionalidad de origen, extracción social, responsabilidades familiares u otras consideraciones.

Cuidado del medio ambiente: trabajar de manera preventiva frente a los efectos ambientales adversos, utilizando de manera eficiente y sustentable los recursos ambientales, procurando mantener el menor impacto ambiental y fomentando el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Empezar iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad ambiental y darles difusión a las conductas ambientalmente responsables.

Anticorrupción: trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión, criminalidad y soborno.

Conducta responsable y transparente: garantizar una conducta corporativa responsable y transparente en todas las actividades de la empresa respetando los intereses de los distintos públicos con los que se relaciona.

FIRMA: _____

ACLARACIÓN: _____

CARGO: _____

EMPRESA: _____

FECHA: _____

Nota: Solicitamos que la autoridad principal de su empresa firme esta carta de adhesión, según los Principios Fundamentales para una Gestión Socialmente Responsable.

PUBLIC

Adhesión al Código de Conducta Global y Normas Complementarias aplicables a LATAM

Hago constar que he leído el Código de Ética e Integridad Global y Normas Complementarias aplicables a LATAM y que comprendo en todos sus términos la Misión, Valores y Estándares de Conducta que rigen nuestra organización.

Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todas las personas que integran ESET y que al cumplirlo estamos contribuyendo a crear un mejor ambiente de trabajo en el cual podemos crecer como personas y profesionales.

Manifiesto que estoy en cumplimiento con los estándares de conducta ahí establecidos.

Lugar y fecha:

Firma:

Nombre Completo:

Área: