



**C O P I M E X**  
DESDE 1947

## **Manual de Integridad**

Rev.00 – 07 de octubre de 2019

<i>Fecha</i>	<i>Revisión</i>	<i>Descripción / Modificaciones</i>
07/10/2019	00	Edición inicial

1. INTRODUCCIÓN
2. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN
3. LIDERAZGO
4. PLANIFICACIÓN
5. APOYO
6. OPERACIÓN
7. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
8. MEJORA

**Realizado / Revisado por:**  
Responsable de Cumplimiento

**Aprobado por:**  
Dirección General



## 1. INTRODUCCIÓN

En **COPIMEX** estamos visiblemente comprometidos con el mantenimiento de una cultura ética en nuestra organización y en la forma de llevar a cabo nuestras actividades. De esta manera, exigimos tanto a nuestros miembros como a nuestros socios de negocios que mantengan, en todo momento, un comportamiento ético acorde a la cultura de la organización. El comportamiento ético va más allá del estricto cumplimiento de la ley y tenemos una premisa de **tolerancia cero con los sobornos**.

El principal objetivo de este manual de integridad es la promoción de valores y comportamiento ético a través de la elaboración, aprobación y difusión de nuestra política antisoborno y procesos de integridad que van de la mano con nuestra cultura ética y valores que son de obligatorio cumplimiento para todos los miembros de nuestra organización, así como para nuestros socios de negocios y entidades controladas.

Tener un programa de integridad eficiente no sólo reduce el riesgo de que se cometan actos de corrupción en una organización, sino que reduce la posibilidad de que se cometan otro tipo de actos indebidos, fortaleciendo la cultura organizacional de una empresa, el compromiso de los empleados que tienen toma de decisión de salvaguardar los activos de la organización y proteger a sus dueños, colaboradores, proveedores, clientes, entre otros, sin importar su tamaño, garantizando así su sustentabilidad y previniendo riesgos y contingencias a largo plazo.

**«NUESTROS VALORES SON EL PILAR DE NUESTRA ORGANIZACIÓN»**

## 1.1 Gestión de riesgos

---

Identificamos y evaluamos periódicamente los riesgos de soborno a los que están expuestas nuestras actividades como uno de los ejes principales de nuestro Plan de integridad, documentando periódicamente los resultados en nuestra herramienta de gestión Intedya Cloud, y establecemos **planes de control** de los riesgos evaluados por encima de bajo riesgo con el claro objetivo de prevenir y reducir su probabilidad de ocurrencia, así como para establecer mecanismos de seguimiento y control comprometiéndonos de este modo a la mejora continua de la eficacia de nuestro Plan de integridad.

## 1.2 Ética y cumplimiento

---

En **COPI MEX** contamos con un **CÓDIGO DE CONDUCTA** vigente y aprobado por la presidencia, de aplicación a todos nuestros miembros, del cual son informados a su incorporación a la empresa.

Dicho **CÓDIGO DE CONDUCTA** se aplica a **todo el personal** de **COPI MEX**, sin perjuicio de las consecuencias legales que pudieran recaer sobre el mismo por aquellos actos, hechos o comportamientos que supongan una violación a la legalidad.

En este sentido, disponemos de un **sistema disciplinario**, del cual son informados los miembros de **COPI MEX**, para sancionar las conductas contrarias a lo establecido en la presente **POLÍTICA** y en el **CÓDIGO DE CONDUCTA** y los incumplimientos de los restantes requisitos del **PLAN DE INTEGRIDAD**, incluyendo las conductas delictivas. Su aplicación se hará de forma equitativa y proporcional, bajo el principio de no discriminación y respetando la legislación laboral aplicable

## 1.3 Impulsamos la colaboración de todos/as

---

Cualquier miembro de nuestra organización, empleado, socio, accionista, directivo, representante y/o persona que actúe de forma autorizada en nombre o por cuenta de **COPI MEX** tiene la obligación de informar y/o reportar cualquier actuación, conducta, información o evidencia que sea susceptible o sospechosa de vulnerar el **PLAN DE INTEGRIDAD** de nuestra organización y que pueda suponer un acto o conducta delictiva.

En **COPI MEX** hemos dispuesto los siguientes medios para que cualquier persona pueda denunciar cualquier tipo de hecho o conducta sospechosa o pueda plantear cualquier tipo de duda o consulta al respecto:

- Envío de mensaje a la dirección de correo electrónico: [integridad@copimex.com.ar](mailto:integridad@copimex.com.ar)
- Registro de la comunicación mediante el **CANAL DE DENUNCIAS** seguro dispuesto por nuestra organización accesible en el enlace [https://copimex.intedyacloud.com/canal\\_denuncias/](https://copimex.intedyacloud.com/canal_denuncias/)

En **COPIMEX** valoramos positivamente la comunicación de cualquier indicio o sospecha de violación de la legalidad por parte de cualquier miembro, persona u organización vinculada a nuestra organización, por lo que **agradecemos** el mayor detalle posible en la exposición de los hechos denunciados/comunicados.

Nuestra organización ha dispuesto mecanismos y procesos internos seguros para garantizar la **confidencialidad** de las denuncias y comunicaciones recibidas, así como para **proteger** de cualquier tipo de amenaza o coacción a las personas que participen con nuestro objetivo de cumplimiento mediante la comunicación y la denuncia.

## 2. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

### 2.1. Presentación

**Copimex CACISA inició sus actividades como constructora en 1947, como una empresa de tipo familiar.**

En 1960 comenzó su primera obra de mantenimiento de vías. De la mano de gente preparada fuimos buscando a través del tiempo perfeccionar nuestro trabajo. Nuestro equipo fue creciendo y hoy en día trabajan con nosotros más de 300 personas de forma directa y otras 300 de forma indirecta. Buscamos brindarles a nuestros clientes todo tipo de soluciones referentes a proyectos ferroviarios, ya sea obras, compra o alquiler de equipos y provisión de materiales. Hoy, estamos en plena expansión y somos un referente del mercado, gracias a la calidad en la prestación de nuestros servicios.

#### **NUESTRA GENTE**

**Estamos convencidos que uno de nuestros mejores recursos es nuestro capital humano.**

Contamos con un gran equipo profesional, con personal capacitado y con personas que trabajan con nosotros hace más de 40 años. Asimismo, la empresa mantuvo durante tres generaciones una tradición familiar, que se fue adaptando a los diferentes contextos.

#### Misión

“**Copimex** tiene por misión brindar servicios de calidad para la construcción y mantenimiento integral de vías férreas, con foco en la satisfacción de sus clientes públicos y privados. Aplicamos la capacitación y criterio de nuestro personal, maquinaria propia, trayectoria en el mercado para generar una respuesta flexible y rápida.”

#### Visión

“**Copimex** tiene por visión ser referente en servicios férreos, atendiendo las obras de infraestructura más importantes de Sudamérica, manteniendo su competitividad y calidad.”

#### Valores

*Las acciones y el comportamiento de **COPIMEX** son guiadas por los siguientes valores:*

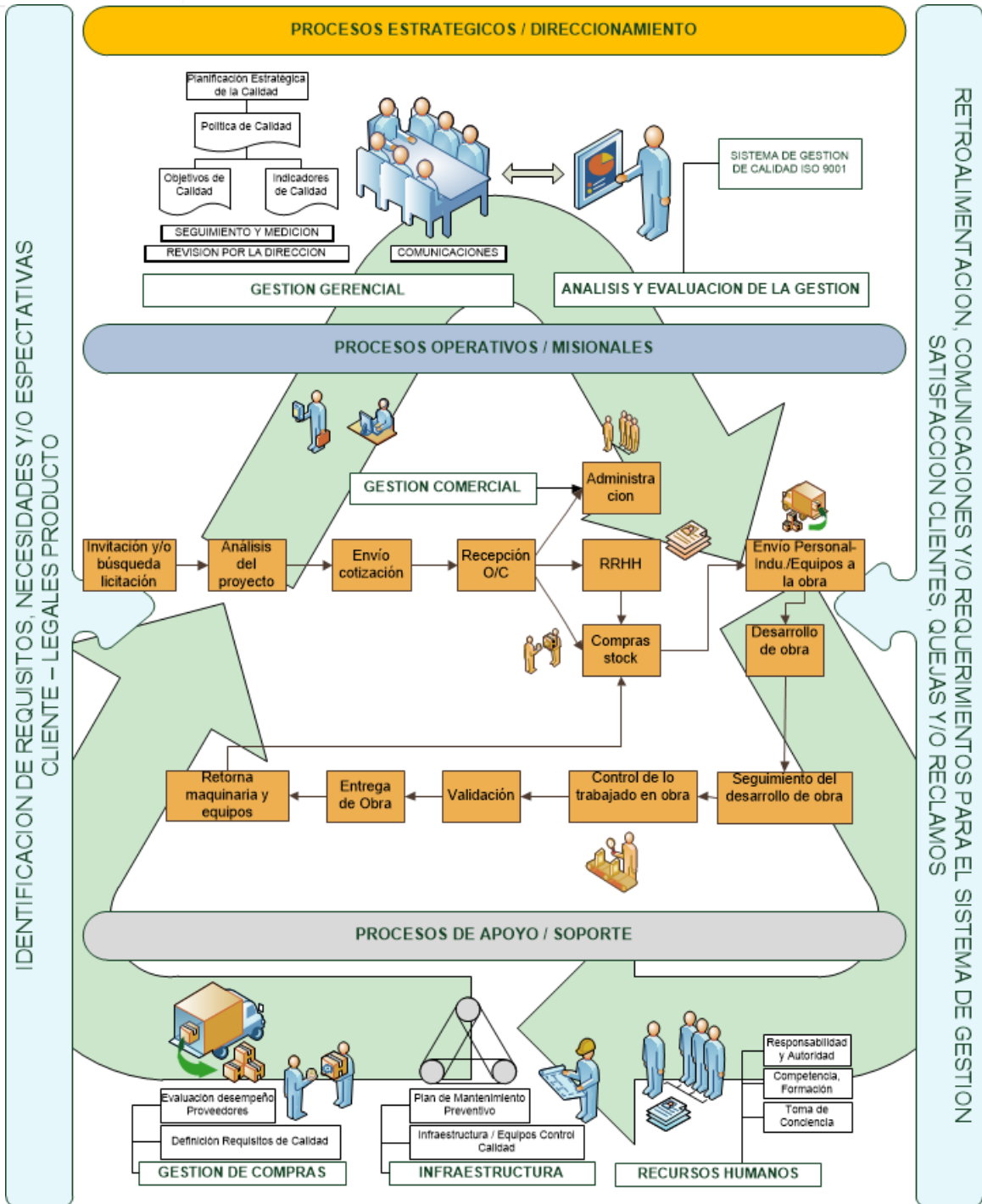
- **Honestidad:** Aprender a conocer nuestras debilidades y limitaciones y tratar de superarlas, solicitando el consejo de sus compañeros de mayor experiencia.
- **Compromiso:** Entender y satisfacer las necesidades y deseos de los clientes a partir de la mejora continua de procesos y soluciones.

- **Confianza:** Generar relaciones basadas en la confianza recíproca y vínculos a largo plazo.
- **Flexibilidad:** Nos adaptamos a las distintas circunstancias para alcanzar los diferentes escenarios, mejores y más eficientes resultados.
- **Integridad:** Actuar siempre con honestidad, responsabilidad y respeto. Estamos convencidos que actuar con integridad nos da ventajas competitivas, construyendo vínculos perdurables, de confianza y mutuo beneficio en todas nuestras interacciones.
- **Lealtad:** Actuar honesta y sinceramente al ofrecer trato igual a los demás.
- **Dedicación:** Estar dispuesto a entregarse sin condición al cumplimiento del deber para con los demás con atención cortesía y servicio
- **Ecuanimidad:** Ser imparcial, justo y ofrecer trato igual a los demás.
- **Respeto:** Demostrar respeto a la dignidad humana, la intimidad y el derecho a la libre determinación.
- **Responsabilidad ciudadana:** Respetar, obedecer las leyes y tener conciencia social.
- **Excelencia:** Ser diligente, emprendedor y estar bien preparado para ejercer su labor con responsabilidad y eficacia.
- **Ejemplo:** Ser modelo de honestidad y moral ética al asumir responsabilidades y al defender la verdad ante todo.
- **Conducta intachable:** Actuar con rectitud y honestidad, lo que de paso ayudara a ganar la confianza de otros.
- **Lucha contra el soborno:** respeto a la legalidad vigente por todos los miembros de nuestra organización y el entorno con el que nos relacionamos.

La **presidencia** y la **Dirección General** establecen y documentan el **PLAN DE INTEGRIDAD**, conforme a la **ley de referencia 27.401**, con el objeto de prevenir, detectar y tratar el soborno y cumplir con las leyes y aquellos compromisos voluntarios aplicables a sus actividades.

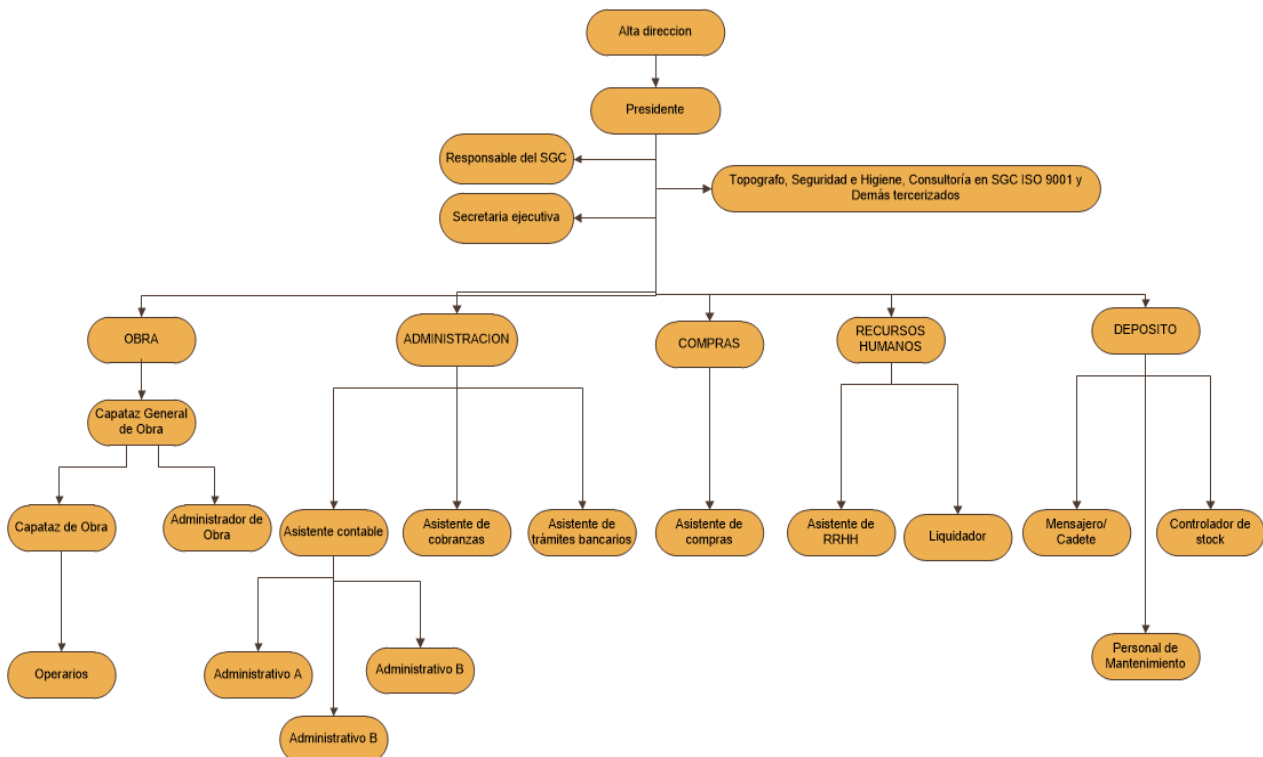
### 2.1.1. Presentación de la organización

Para presentar la organización de una forma visual se genera nuestro **MAPA DE PROCESOS**, donde representamos el conjunto de actividades que conforman nuestro proceso empresarial definido:



El **ORGANIGRAMA** de la organización es el siguiente:

### Organigrama COPI MEX



Desde **COPI MEX** determinamos las cuestiones externas e internas que son pertinentes para nuestro propósito y dirección estratégica y que afectan a nuestra capacidad para lograr los resultados previstos en nuestro **PLAN DE INTEGRIDAD**.

Para ello, desde **COPI MEX** llevamos a cabo un análisis, permanente, de nuestro entorno en el **ANEXO I Análisis de Contexto y Partes Interesadas**.

#### 2.1.3. Marco legal

En **COPI MEX** determinamos el marco legal específico que aplicamos en el seno de nuestra actividad. Es de aplicación la **Ley 27.401** y los siguientes: **RITO (Reglamento Interno técnico operativo)**, **Norma GRH 002**.

Con carácter anual, llevamos a cabo la determinación de las cuestiones externas e internas que son pertinentes para nuestro propósito y dirección estratégica.



#### 2.1.4. Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas

Desde **COPI MEX** determinamos las partes interesadas que son pertinentes al **PLAN DE INTEGRIDAD**, además de sus requisitos, identificando a todas las personas u organizaciones que pueden afectar o ser afectadas por la organización y todos los requisitos legales, normativos, contractuales y de otra índole que correspondan en el **ANEXO I Análisis de Contexto y Partes Interesadas**.

En **COPI MEX** se llevan a cabo actuaciones con funcionarios públicos y/o Administraciones Públicas para:

Contrataciones en proyectos de Renovación y mejoramiento de vías férreas.

**Nuestra organización ha establecido como COMPROMISO VOLUNTARIO hacia todos sus grupos de interés el establecimiento de un PLAN DE INTEGRIDAD bajo la ley 27.401.**

#### 2.1.5. Revisión del contexto

El contexto de nuestra organización será revisado con carácter mínimo **anual** o cuando se dé alguna/s de las siguientes circunstancias:

- Actividades, productos o servicios nuevos o modificados de forma relevante.
- Cambios en la estructura o en la estrategia de la organización.
- Cambios externos significativos, tales como circunstancias económico-financieras, condiciones de mercado, pasivos y relaciones con los clientes.
- Cambios en las obligaciones antisoborno.
- Incumplimiento(s) antisoborno.

## 2.2. Alcance

---

El propósito del **PLAN DE INTEGRIDAD** es garantizar el cumplimiento antisoborno, aplicando sus requisitos a **COPI MEX**, ya sean obligaciones o compromisos.

El alcance de nuestro **PLAN DE INTEGRIDAD** se ha determinado teniendo en cuenta los factores externos e internos y los requisitos de las partes interesadas a los que hemos hecho referencia con anterioridad. Teniendo en cuenta todo lo mencionado, el alcance comprende:

**SEDE:** Sucre 2520, Beccar, San Isidro, Buenos Aires, Argentina (1643)

**ACTIVIDADES:** Dirección, Comercial, Compras y Obras.

El ámbito de aplicación se extiende a todos los miembros de **COPI MEX** determinados dentro del alcance y entidades que en cada momento conformen su grupo empresarial, así como todo aquel personal contratado, subcontratado, agentes vinculados, socios, colaboradores y demás personas físicas y jurídicas que actúen de forma autorizada en nombre o por cuenta de nuestra organización.

Asimismo, teniendo en cuenta el contexto de nuestra organización y el alcance de nuestro **PLAN DE INTEGRIDAD**, se han identificado y evaluado los riesgos a los que consideramos que estamos expuestos, quedando todo ello identificado y actualizado en nuestra **REG-PI-01 MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS** actuando según lo establecido en **PRO-PI-01 GESTIÓN DE RIESGOS**.

### 3. LIDERAZGO

#### 3.1. Liderazgo y compromiso de la dirección

Tanto la **Dirección General** como la **Presidencia** de **COPI MEX** desempeñan un papel fundamental en la formación e implementación con éxito del **PLAN DE INTEGRIDAD**, siendo los máximos responsables en el desarrollo e implementación del mismo y de que este mejore continuamente. A tal efecto, se establecen las responsabilidades que se definen a continuación.

##### La **Presidencia**:

- Se asegura de que el **PLAN DE INTEGRIDAD**, incluyendo la **POLÍTICA ANTISOBORNO** se establece, implementa, mantiene y revisa para abordar adecuadamente los riesgos de soborno de **COPI MEX**.
- Se asegura de la integración de los requisitos del **PLAN DE INTEGRIDAD** en los procesos de **COPI MEX**.
- Despliega los recursos suficientes y adecuados para el funcionamiento eficaz del **PLAN DE INTEGRIDAD**.
- Comunica interna y externamente lo relacionado con la **POLÍTICA ANTISOBORNO**.
- Comunica internamente la importancia de la gestión eficaz antisoborno y la conformidad con los requisitos del **PLAN DE INTEGRIDAD**.
- Dirige y apoya al personal para contribuir a la eficacia del **PLAN DE INTEGRIDAD**
- Promueve la mejora continua.
- Apoya a otros roles pertinentes de la dirección, para demostrar su liderazgo en la prevención y detección de soborno, en la medida en la que se aplique a sus áreas de responsabilidad.

- Fomenta el uso de los procedimientos para reportar la sospecha de soborno y el soborno real.
- Se asegura de que ningún miembro del personal sufre represalias, discriminación o medidas disciplinarias o por informes hechos de buena fe o sobre la base de una creencia razonable de violación o sospecha de violación a la **POLÍTICA ANTISOBORNO** de **COPI MEX**, o por negarse a participar en el soborno, incluso si tal negativa puede dar lugar a la pérdida de negocios para **COPI MEX**.

Por su parte, La **Dirección General**:

- Ha aprobado la **POLÍTICA ANTISOBORNO**, la cual prohíbe expresamente cualquier acto de soborno.
- Ha aprobado el **CÓDIGO DE CONDUCTA** como ampliación de lo expresado en la **POLÍTICA ANTISOBORNO**, que pretende servir de guía de referencia y orientación de obligado cumplimiento para todos los miembros de **COPI MEX**.
- Ha dispuesto los recursos necesarios para el eficaz funcionamiento del **PLAN DE INTEGRIDAD** de nuestra organización.
- Revisa de forma periódica la evolución del **PLAN DE INTEGRIDAD** y su eficacia, así como las mejoras necesarias a emprender.
- Recibe de forma periódica información sobre el funcionamiento e incidencias del **PLAN DE INTEGRIDAD**.

Para dar cumplimiento a las funciones y responsabilidades antes descritas, hay que atender a los registros de **INFORMES DE CUMPLIMIENTO** que se presenten a estos órganos.

---

### 3.2. Política y objetivos de cumplimiento antisoborno

---

La **POLÍTICA ANTISOBORNO** expresa los compromisos de **COPI MEX** con la integridad y responsabilidad de prevenir cualquier acto de soborno que pudiera darse en la organización, demostrando el compromiso de responsabilidad, promoviendo una cultura corporativa ética y aumentando la confianza de las partes interesadas sobre la manera de realizar las actividades de la organización.

La **POLÍTICA** se revisa periódicamente. Está disponible para todas las partes pertinentes y ha sido comunicada, para su entendimiento y aplicación en la organización.

---

### 3.3. Roles, responsabilidad y autoridad en la organización

---

En **COPI MEX** tenemos definidas responsabilidades y competencias para todo el personal que dirige, realiza y verifica cualquier trabajo que incide sobre el **PLAN DE INTEGRIDAD**, como se explica en **PRO-PI-03 Gestión de cumplimiento para RRHH**.

Para la máxima garantía de independencia, se ha designado una posición específica dentro de nuestro organigrama, denominada **Responsable de Cumplimiento**, posición dotada de adecuada **capacidad, independencia y autoridad**, para que, en dependencia directa de la **presidencia**, se asegure de la correcta implementación y mejora de nuestro **PLAN DE INTEGRIDAD** según los requisitos definidos y acordados.

El **Responsable de Cumplimiento** designado está a disposición de todos los miembros de nuestra organización para **asesorarles, orientarles y darles apoyo** en materia de actuación ética y cumplimiento.

Dada la trascendencia de su cometido en **COPI MEX**, la figura del **Responsable de Cumplimiento** está dotada de una adecuada **protección** acorde a sus funciones. En este sentido, cualquier decisión relativa a acciones disciplinarias contra el mismo, incluido su posible cese en la empresa, tendrán que ser acordados por **La Dirección general**.

La **Dirección General** designa un **Responsable de Cumplimiento** para asumir la responsabilidad y autoridad para:

- Impulsar y supervisar, de manera continua, la implementación y eficacia del **PLAN DE INTEGRIDAD** en los distintos ámbitos de la organización.
- Asegurar que se proporciona apoyo formativo continuo a los miembros de **COPI MEX**, para garantizar que todos los miembros relevantes son formados con regularidad.
- Promover la inclusión de las responsabilidades de cumplimiento del plan de integridad en las descripciones de puestos de trabajo.
- Poner en marcha un sistema de información y documentación de cumplimiento antisoborno.
- Analizar el desempeño para identificar la necesidad de acciones correctivas.
- Identificar y gestionar los riesgos penales, incluyendo los relacionados con los socios de negocios.
- Asegurar que el **PLAN DE INTEGRIDAD** se revisa a intervalos planificados.
- Proporcionar asesoramiento y orientación al personal sobre el **PLAN DE INTEGRIDAD** y las cuestiones relacionadas con el soborno.
- Asegurar que se proporciona a los empleados acceso a los recursos de cumplimiento antisoborno.
- Informar sobre el desempeño del **PLAN DE INTEGRIDAD a la Dirección General** y a la presidencia, según corresponda.

Para los casos en los que la **Dirección General** delegue la toma de decisiones en ámbitos en los que exista riesgo de soborno mayor que bajo, en **COPIMEX** tenemos definidos y aplicamos procedimientos y controles que garanticen que el proceso de decisión y el nivel de autoridad de quienes las toman son adecuados y están libres de conflictos de intereses reales o potenciales. Para ello, atendemos a la **PRO-PI-03 Gestión de cumplimiento para RRHH** y al **CÓDIGO DE CONDUCTA**.

## 4. PLANIFICACIÓN

Para la planificación del **PLAN DE INTEGRIDAD**, consideramos el contexto y las expectativas de las partes interesadas de nuestra organización, continuamente.

### 4.1. Acciones para tratar riesgos

---

Desde **COPIMEX** consideramos esencial identificar los posibles riesgos, analizarlos, evaluarlos y elaborar una estrategia adecuada que nos permita conocer el estado del **PLAN DE INTEGRIDAD** y adoptar las medidas necesarias para tratar los riesgos de soborno que pudieran derivarse.

En este sentido identificamos los riesgos que se deben tratar. Adicionalmente, planificamos las acciones para tratar estos riesgos de soborno y la manera de integrar e implementar las acciones en los procesos del **PLAN DE INTEGRIDAD** y evaluar la eficacia de estas acciones.

Para ello, disponemos de la ficha de proceso documentada **PRO-PI-01 GESTIÓN DE RIESGOS**, por medio de la cual definimos y aplicamos un proceso de identificación, evaluación y análisis de riesgos de soborno.

## 5. APOYO

### 5.1. Cultura ética y cumplimiento

---

El cumplimiento es el resultado de que nuestra organización cumpla con los requisitos derivados de nuestra **POLÍTICA ANTISOBORNO** y del resto del **PLAN DE INTEGRIDAD**. Esto se hace sostenible mediante la introducción de estos aspectos en la cultura de nuestra organización y en el comportamiento y actitud de las personas que se vinculan con ella.

El desarrollo de una cultura de cumplimiento exige que la **Dirección General** y la **Presidencia** tengan un compromiso visible, consistente y sostenido en el tiempo con un estándar común y publicado de comportamiento que se requiera en todas y cada una de las áreas de la organización, así como a nuestros socios de negocios. Este compromiso se plasma a

través de la **POLÍTICA** y del **PLAN DE INTEGRIDAD** implantado, el cual se revisa y mejora de forma continua para cumplir con las expectativas de **COPI MEX** en todo momento.

Hemos desarrollado un **CÓDIGO DE CONDUCTA** con el objetivo de facilitar a todos los miembros de la organización la comprensión de las políticas y procedimientos generales. En este sentido, desde **COPI MEX** no toleraremos ninguna clase de incumplimiento, independientemente del puesto o posición que ocupe quien actúe de forma contraria a nuestra cultura, políticas y/o procedimientos. Tanto la **Dirección General** como la **Presidencia** de nuestra organización predicán con el ejemplo, no sólo mediante la aprobación de la **POLÍTICA ANTISOBORNO** y la revisión del **PLAN DE INTEGRIDAD**, sino mediante la actuación en todo momento conforme a lo exigido al resto de miembros de **COPI MEX**.

Para asegurar que nuestro propósito y la cultura de nuestra organización se cumplen en todos los niveles, desde **COPI MEX** nos aseguramos de formar y sensibilizar a nuestros miembros en todos los aspectos relevantes del cumplimiento, para que sean capaces de detectar, evitar y gestionar los riesgos de soborno que, durante el desarrollo de nuestras actividades, pudieran surgir.

La preocupación por el cumplimiento no sólo se desarrolla durante la relación laboral de nuestro personal con la organización, sino que se evaluará la competencia de los posibles candidatos antes de iniciar la prestación de sus servicios en **COPI MEX**.

Todos estos aspectos se encuentran desarrollados en la **PRO-PI-03 Gestión de cumplimiento para RRHH** y quedan plasmados en los correspondientes registros.

Con este mismo objetivo, damos a conocer nuestra cultura, tanto interna como externamente, para que cualquier persona –física o jurídica– que se relacione con nosotros y/o nos represente conozca todos los aspectos notables de nuestra forma de actuar. Estas cuestiones quedan reflejadas en **REG-PI-02 Plan de comunicación integridad**.

## 5.2. Recursos

---

En **COPI MEX** tenemos identificados, en el **PLAN DE CONTROL DE RIESGOS**, los controles y tareas asignados a cada riesgo. En cada control, identificamos los recursos que hemos destinado a los mismos para la consecución de los objetivos fijados.

Con relación a los recursos humanos, la competencia del personal, los controles específicos realizados y su formación y sensibilización, debemos atender a los criterios establecidos en **PRO-PI-03 Gestión de cumplimiento para RRHH**.

Nuestra organización identifica en la contabilidad real los gastos efectivamente destinados al **PLAN DE INTEGRIDAD y su mantenimiento**.

### 5.3. Competencia y formación y toma de conciencia

---

En **COPI MEX**:

- Determinamos la competencia necesaria de las personas que realizan, bajo nuestro control, un trabajo que afecta al desempeño del **PLAN DE INTEGRIDAD**.
- Aseguramos que dichas personas son competentes, basándose en una educación, formación o experiencia adecuadas.
- Tomamos las acciones necesarias para adquirir y desarrollar la competencia necesaria del personal y evaluamos la eficacia de las acciones tomadas.
- Procuramos acciones de toma de conciencia para el personal (propio y subcontratado), con la intención de sensibilizarlos en materia antisoborno y asegurar que comprendan sus responsabilidades con respecto a nuestro enfoque de tolerancia cero ante el soborno.

Los criterios para llevarlo a cabo vienen establecidos en el proceso **PRO-PI-03 Gestión de cumplimiento para RRHH**, en el **CÓDIGO DE CONDUCTA**, en la **POLÍTICA ANTISOBORNO** y en los **formatos** correspondientes.

### 5.4. Comunicación

---

En **COPI MEX** determinamos las comunicaciones internas y externas pertinentes, las cuales se llevan a cabo a través de los canales de comunicación establecidos al efecto: Drive, INTEDYA Cloud, correo electrónico y presencial.

Asimismo, la comunicación de la **POLÍTICA ANTISOBORNO** se lleva a cabo a través de su publicación en la **página web** de nuestra organización para que esté accesible a todos los miembros de la organización y a los socios de negocios.

## 6. OPERACIÓN

### 6.1 Compromisos antisoborno

Siguiendo nuestra intención de prohibir el soborno, a todos los niveles, incluimos en nuestros contratos con entidades públicas cláusulas específicamente orientadas a exigir su prevención.

Los casos en los que debemos incluir dichas cláusulas y su contenido se encuentran recogidos en **PRO-PI-04 Contrataciones con el sector público**.

### 6.3 Regalos, hospitalidad, donaciones y beneficios similares

En orden a nuestro objetivo de prevención del soborno, regulamos la oferta, suministro y/o aceptación de regalos, hospitalidad, donaciones y beneficios similares que se consideran, o razonablemente puedan percibirse, como soborno.

Estas cuestiones vienen determinadas en la **PRO-PI-02 Control de regalos hospitalidad, donaciones y beneficios similares**.

### 6.4 Planteamiento de inquietudes

Para poder cumplir nuestro objetivo de asegurar en la organización la prevención del soborno, facilitamos tanto a nuestro personal como a terceros canales de comunicación para que, dado el caso, tengan la posibilidad de reportar cualquier circunstancia que pueda suponer la materialización de un riesgo de soborno para la organización, así como incumplimientos o debilidades que detecten del **PLAN DE INTEGRIDAD** y que nos puedan ayudar a mejorar de forma continua nuestra labor.

En estos canales de comunicación garantizamos la confidencialidad de todos los datos aportados y mantenemos un firme propósito de prohibición de cualquier tipo de represalia contra quienes hagan uso de estos mecanismos.

En su caso, facilitamos asesoramiento a quienes empleen estos canales de comunicación para plantear dudas e inquietudes relacionadas con cualquier aspecto relativo al **PLAN DE INTEGRIDAD**.

El funcionamiento de estos canales de comunicación se encuentra regulado en **PRO-PI-05 Planteamiento de inquietudes e irregularidades**. Para que quien lo desee pueda hacer uso de ellos, aseguramos dar la correcta publicidad tanto de estos canales como de su forma de funcionamiento y animamos a los miembros de la organización a utilizar los mismos.

### 6.5 Investigar y abordar el soborno

Desde **COPI MEX** evaluamos y requerimos, en los casos apropiados, la investigación de casos de soborno que sean informados por los medios anteriormente descritos o los que sean detectados o se encuentren bajo razonable sospecha.



Si de las investigaciones se revela algún soborno o incumplimientos de la **POLÍTICA ANTISOBORNO** o del **PLAN DE INTEGRIDAD**, adoptaremos las medidas pertinentes en función de la gravedad del supuesto y lo pondremos en conocimiento de las autoridades en caso de que sea necesario.

Para el cumplimiento de esta labor, disponemos los recursos necesarios para realizar las investigaciones, quedando garantizados en todo momento los derechos del denunciante y del denunciado.

Esta función se encuentra totalmente desarrollada en **PRO-PI-06 Investigación de incumplimientos e irregularidades**.

## 7. DESEMPEÑO

### 7.1. Seguimiento, medición, análisis y evaluación

---

Para asegurar que los procesos permiten alcanzar los requisitos que los clientes exigen y los determinados por nuestra organización en materia de lucha contra el soborno, llevamos a cabo **informes de cumplimiento** los cuales permiten evaluar el **PLAN DE INTEGRIDAD** de forma continua, tomando las medidas oportunas y, en caso de necesidad, corregir las incidencias que se detecten, antes de que estas puedan influir de algún modo en las actividades de **COPI MEX**.

## 8. MEJORA

### 8.1 Mejora

---

En **COPI MEX** pretendemos la mejora continua para la idoneidad, adecuación y eficacia, tanto de nuestra **POLÍTICA ANTISOBORNO** como del resto del **PLAN DE INTEGRIDAD**.

Para ello, atendemos a los correspondientes **INFORMES DE CUMPLIMIENTO**.