



Soluciones Avanzadas en Electrónica



COP SAE 2014

Comunicación sobre
el Progreso

Soluciones Avanzadas
en Electrónica

Dos Mil Catorce

Derechos
Humanos

Estándares
Laborales

Medio
Ambiente

Anti
Corrupción

Los 10 principios del Pacto Mundial

Derechos Humanos

Estándares Laborales

Medio Ambiente

Anticorrupción

- 1) Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- 2) Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.
- 3) Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- 4) Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción
- 5) Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6) Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

- 7) Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- 8) Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9) Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- 10) Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.



Contenido

| | |
|-------------------------------|----|
| Declaración de apoyo continuo | 4 |
| Historia | 5 |
| Filosofía | 6 |
| Presencia | 7 |
| Responsabilidad Social | 8 |
| Derechos Humanos | 9 |
| Estándares Laborales | 13 |
| Medio Ambiente | 18 |
| Anticorrupción | 22 |

Soluciones Avanzadas en
Electrónica S.A. de C.V.
2014
Todos los Derechos Reservados
www.saesoluciones.com.mx
www.contrato.com.mx

Diseño Gráfico:
Francisco González
Romo de Vivar

Declaración de apoyo continuo

H.E. Ban Ki-moon
Secretario General de las Naciones Unidas
New York, NY 10017, USA
Presente

Desde 2011, Soluciones Avanzadas en Electrónica (SAE) se ha comprometido y apoyado los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. En el marco de esta adhesión, SAE ha buscado las oportunidades para potenciar un mejor trato al interior de la empresa, así como con sus grupos de interés. Creemos que los Diez Principios son una guía la cual nos ha llevado a ser una mejor organización a lo largo de estos años.

En 2013 implementamos nuestras políticas en todas las áreas de nuestra empresa, con el fin de garantizar un lugar de trabajo que se preocupa por el bienestar de su personal y crear así, un ambiente de trabajo sano. Seguimos apoyando el Pacto Mundial porque creemos que nuestro modelo de negocios debe ser corresponsable con el ambiente en el que nos desenvolvemos, y así fomentar una cultura de responsabilidad para con todos las personas que nos rodean.

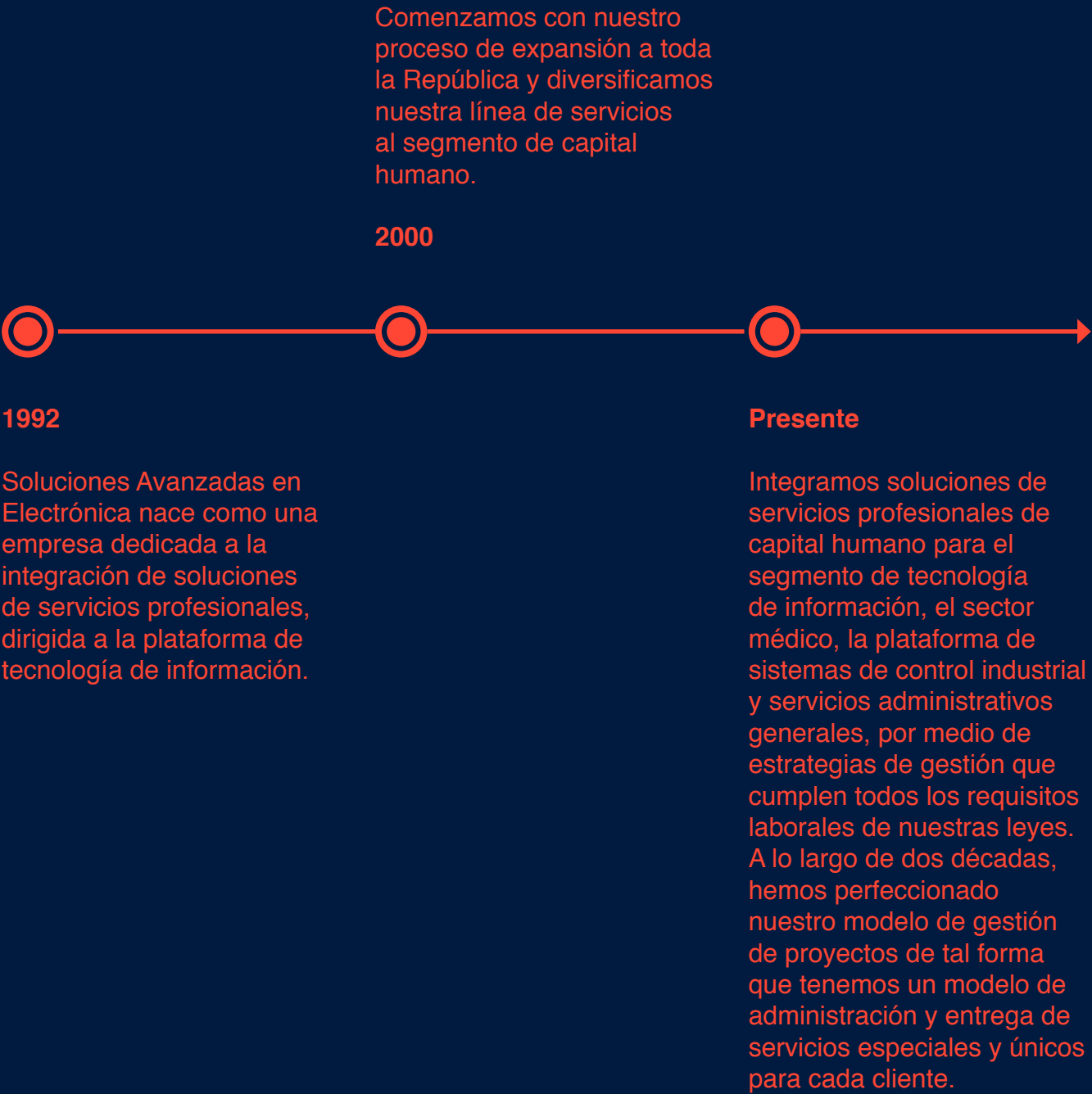
Por ello, y en nombre de Soluciones Avanzadas en Electrónica reitero nuestro apoyo continuo con el Pacto Mundial de la ONU, así como con sus Diez Principios.

Atentamente



Ing. Mario Cabrera Santos
Director General

Historia



Filosofía

Misión

Soluciones Avanzadas en Electrónica tiene la misión de promover la satisfacción del cliente a través de la administración de capital humano, asegurando un ambiente incluyente en el marco de una Empresa Socialmente Responsable. Adquiriendo un compromiso a largo plazo para alcanzar los más altos niveles de desempeño y productividad.

Visión

Que nuestra organización sea competitiva, responsable, ética, genere empleos de calidad y viva una cultura de equidad cualitativa y cuantitativa; en donde hombres y mujeres rechacen el hostigamiento y la discriminación, comprometiéndose a trabajar bajo un modelo sustentable y socialmente responsable para superar expectativas de mercados internacionales.

Valores

Credibilidad

El cumplimiento de nuestros objetivos nos hace merecedores de la confianza y lealtad de nuestros clientes.

Sinergia

Trabajar juntos con ideas individuales orientadas hacia una visión común, nos permite alcanzar los objetivos organizacionales.

Efectividad

Proporcionamos la mejor solución a nuestros clientes comprometiéndonos a generar resultados inmediatos y asertivos.

Lealtad

La gente de SAE tiene cualidades que la hacen desempeñarse de manera eficiente y comprometida con la Organización. Su actitud y aptitud determinan nuestro éxito.

Presencia

Actualmente tenemos presencia en las ciudades de Torreón, Monterrey, Guadalajara, Querétaro, Toluca y México D.F. Nuestra plantilla es de 239 colaboradores con los cuales apoyamos a más de 10 firmas en su operación.



Responsabilidad Social

En Soluciones Avanzadas en Electrónica sabemos que los retos que afronta el mundo actualmente son responsabilidad de todos quienes lo conformamos. Las organizaciones debemos estar plenamente comprometidas con nuestro entorno y atender así las necesidades de una sociedad que demanda ser mejor cada día. Por ello nos hemos adherido a otras estrategias que responden a las necesidades de nuestros tiempos.



Adherimos nuestras políticas a los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU desde 2011.

Nominados al Premio Ganar Ganar 2014 en la categoría Mejor Caso de Responsabilidad Social Corporativa.



Empresa certificada bajo el Modelo de Equidad de Género MEG (2012, 2013, 2014) que otorga el INMUJERES en México.

Figuramos en el número 17 de las mejores empresas de Recursos Humanos en México según la Revista Consultoría.



Distintivo ESR (2012, 2013, 2014) y reconocimiento de Empresa Socialmente Responsable que otorga el CEMEFI

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.

Valoración, política y objetivos

Para Soluciones Avanzadas en Electrónica los derechos humanos son una pieza fundamental dentro de la organización. Siendo una empresa que se dedica a los Recursos Humanos estamos conscientes de que ante todo somos individuos con derechos equitativos, y que el respeto por los demás es vital para el buen desempeño de nuestros colaboradores. Por ello alineamos nuestras políticas internas con los Principios del Pacto Mundial, de las cuales nuestro Manual del Sistema de Gestión en Equidad de Género y Responsabilidad Social es la base de todas las demás políticas, y una guía para salvaguardar la integridad de las personas. En dicho manual valoramos las diferencias de los individuos, las cuales aportan a esta organización un escalón hacia construcción de la identidad de nuestra organización. Por ello promovemos la igualdad para todos los miembros de nuestra organización.

En 2013 trabajamos nuevamente para certificarnos bajo el Modelo de Equidad de Género que otorga el INMUJERES en México, así como para obtener el distintivo de Empresa Socialmente Responsable que otorga el CEMEFI. Ambos esfuerzos son el reflejo de nuestro compromiso con los derechos de todas las personas. Así mismo, modificamos las instalaciones de nuestra empresa para que gente con capacidades diferentes puedan tener acceso y laborar dentro de ésta.



En SAE consideramos fundamental respetar los derechos humanos de todos nuestros colaboradores

Dentro de nuestras políticas destaca en materia de derechos humanos nuestro Código de Ética el cual se ocupa en su primer apartado de establecer que todos nuestros colaboradores tienen derecho a un trato digno y justo, garantiza un desarrollo profesional y rechaza y sanciona cualquier forma de discriminación. Así mismo contamos con una Política de Diálogos con Grupos de Interés y Niveles de Contacto, los cuales establecen que nuestros colaboradores pueden acercarse a los directivos de la empresa con el fin de aclarar cualquier inquietud en materia de Derechos Humanos.

Estas políticas responden a la necesidad de establecer por escrito que los derechos humanos de nuestros colaboradores están salvaguardados y protegidos en caso de incurrir a faltas y malos tratos. En el presente año volvemos a comprometernos a trabajar por las certificaciones y a proteger los derechos humanos de cualquiera de nuestros colaboradores en caso de cualquier incidente.

Implementación

1. Recertificación del Modelo de Equidad de Género que otorga el INMUJERES.
2. Boletín mensual (desde julio de 2012) enviado a todos nuestros colaboradores el cual abarcó con artículos a profundidad distintas temáticas en lo que se refiere a los derechos humanos como lo son: equidad de género, discriminación, hostigamiento en el trabajo y tolerancia.
3. Modificamos las instalaciones de nuestra empresa para que gente con capacidades diferentes tengan acceso a ésta.
4. Continuamos con el programa de buzones telefónico, físico y digital para levantar quejas por discriminación en el trabajo.
5. Implementación de encuestas para detectar el clima laboral y hostigamiento en el trabajo.
6. Informamos a todos nuestros colaboradores los usos del formato de denuncia por discriminación u hostigamiento laboral.
7. Los comités correspondientes tuvieron reuniones periódicas para revisar asuntos referentes a políticas de derechos humanos y su la manera de hacer llegar la información a nuestros colaboradores.
8. Elaboración de un boletín para clientes, el cual tiene como objetivo comunicar lo que hemos hecho en materia de responsabilidad social, equidad de género y lo relacionado al Pacto Mundial, además de los esfuerzos que hace SAE por ser una mejor empresa.
9. Fortalecimos el proceso de reclutamiento y selección de la empresa, enfocándonos en igualar las oportunidades para hombres y mujeres en las distintas vacantes que tenemos disponibles.
10. Mantenemos nuestro proceso de reclutamiento y selección libre de evaluación de aspectos sobre sexo, preferencia sexual, raza, religión y edad para salvaguardar los derechos de las personas.
11. Las entrevistas por parte del equipo de Recursos Humanos para las vacantes continúan enfocándose en las capacidades y aptitudes de los candidatos.
12. Continuamos mostrando un video de inducción para nuestros nuevos ingresos, el cual explica que el respeto hacia los compañeros es fundamental dentro de nuestra organización.
13. Se realizó un rally referente a la tolerancia y equidad de género para el personal administrativo de nuestra empresa.
14. Mantenemos nuestras políticas en nuestra página web, www.saesoluciones.com.mx, para que cualquier colaborador, así como para que cualquier persona externa las pueda consultar y se realice un ejercicio de transparencia en nuestra empresa.

Derechos Humanos

Medición de resultados

Logramos recibir por tercer año consecutivo el distintivo del Modelo de Equidad de Género que imparte el INMUJERES, fomentando una cultura de equidad entre nuestro personal.

Aplicamos 85 encuestas al interior de nuestra organización (que representan el 35.56% de nuestra población) para informarnos sobre el índice de hostigamiento entre nuestros colaboradores. Nuestros resultados arrojaron un total de 12 menciones negativas de un total posible de 1020. Nuestro índice de hostigamiento disminuyó en comparación al del año pasado, aún cuando se aplicaron más encuestas.

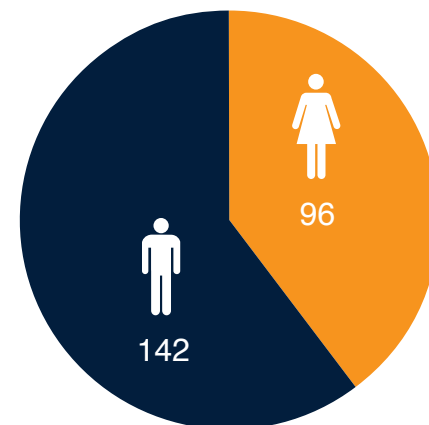
El rally sobre sensibilización se impartió a todo el personal administrativo de la empresa, que son en total 20 personas.

Nuestra plantilla está conformada por 142 hombres y 96 mujeres que representa un 16% en nuestro índice de segregación laboral. Este índice se redujo 1 punto porcentual respecto al año pasado, por lo que estamos equilibrando cada vez más la balanza hacia una plantilla equitativa.

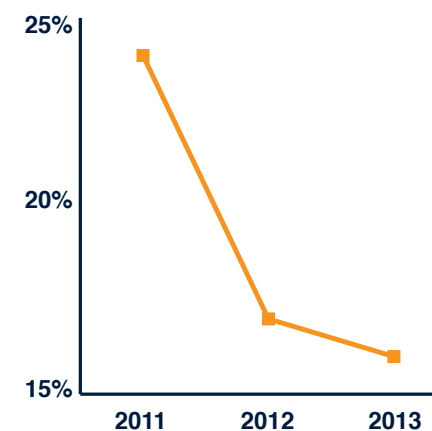
Realizamos 79 encuestas al interior de nuestra organización (que representan el 33% de nuestra población) para recibir retroalimentación respecto al conocimiento de nuestras políticas. Encontramos que más del 75% de los encuestados está familiarizado con las políticas de la empresa.

Se hizo llegar a nuestros 239 colaboradores información importante en materia de derechos humanos a través del boletín mensual.

Plantilla SAE



Índice de Segregación Laboral



Estándares Laborales

Principio 3: Las Empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas discriminatorias en el empleo y ocupación.

Valoración, política y objetivos

En Soluciones Avanzadas en Electrónica garantizamos que el trabajo de todos nuestros colaboradores esté respaldado por todas las normas establecidas en la ley. De esta manera tratamos de garantizar que el ambiente laboral sea estable y seguro. Para nosotros es de suma importancia que no exista ningún tipo de discriminación en el trabajo, ya sea por sexo, raza, religión o cualquier otra forma. Todos los colaboradores de SAE tienen derecho por igual a capacitación, desarrollo profesional y oportunidades.

En nuestra organización alentamos a que el personal directivo y gerencial reciba el mismo trato que cualquier colaborador, propiciando situaciones de equidad; también a que se erradique la discriminación en el acceso al trabajo bajo cualquier forma, a que el trato entre colaboradores sea de respeto, lo mismo para los clientes que para los proveedores, que se atiendan las necesidades personales para detectar oportunidades de capacitación (o bajo la petición del cliente), que se respete y siga el Código de Ética de nuestra organización, así como el de nuestros clientes.

Durante el año 2013 continuamos trabajando con distintos medios de comunicación, por medio de los cuales hicimos llegar a nuestros



Durante 2014 implementamos un programa de capacitación para todo nuestro personal

colaboradores nuestras distintas políticas. Nuestro boletín mensual contiene una sección específica dedicada a dar a conocer las políticas más importantes de nuestra empresa y actualmente tiene tres años en circulación. Es el medio más importante para hacerle saber a nuestro personal sobre la vida al interior de nuestra organización.

Contamos con una Política de Capacitación y Desarrollo Profesional, la cual tiene como objetivo identificar las necesidades de capacitación de nuestro personal, así como establecer un plan de carrera al interior de nuestra empresa para que nuestros colaboradores puedan desarrollarse profesionalmente. De igual manera publicamos esta política y el plan de carrera en nuestro boletín mensual, el cual se distribuye a todos nuestros colaboradores.

También logramos la recertificación del Modelo de Equidad de Género y recibimos el distintivo de Empresa Socialmente Responsable, con lo cual hemos logrado mantener un lugar de trabajo digno para cualquier persona que ingrese en nuestra organización.

Estamos comprometidos con capacitar a todos los que ingresan en nuestra organización y a aquellos que el cliente nos lo pida. Nuevamente nos comprometemos a obtener el distintivo de Empresa Socialmente Responsable y a mantener un Sistema de Gestión de Equidad de Género.

Implementación

1. Se envió de manera digital un cuestionario a todos nuestros colaboradores para detectar sus necesidades de capacitación, de los cuales sólo recibimos respuesta de 85, que representa el 35% de la población.
2. Se implementó un programa de capacitación para todo el personal de nuestra empresa que abarcó distintos temas, como lo fueron comunicación y creatividad, habilidades suaves, equidad de género y reparación de monitores.
3. Continuamos publicando las políticas de nuestra empresa en la página web para que todos los colaboradores tengan acceso a ellas. Nuestro Código de Ética abarca todo lo referente a los derechos laborales en nuestra empresa.
4. Se difundieron nuestras políticas a través de nuestro boletín digital mensual.
5. Se publicó nuestra Política de Inglés la cual estipula una ayuda económica a quien ingrese a cursos para mejorar su nivel en dicho idioma.
6. Mantenemos nuestros espacios de trabajo con un estricto apego a nuestro Manual de Higiene para asegurar que nuestros colaboradores tengan las facilidades adecuadas.
7. Volvimos a certificarnos con el Modelo de Equidad de Género del INMUJERES según el cual todas las personas tienen el mismo derecho a las oportunidades laborales sin importar su sexo, religión, edad, etc., garantizando también la igualdad de oportunidades en el acceso a la capacitación y el desarrollo profesional.
8. Realizamos encuestas de clima laboral para detectar como se sienten nuestros colaboradores al interior de la organización.
9. Los comités y subcomités encargados de defender los derechos laborales del personal se reúnen periódicamente para revisar todos los asuntos relevantes en la materia.
10. Otorgamos siete días naturales libres con goce de sueldo a tres de nuestros colaboradores por nueva paternidad.
11. Felicitamos públicamente a nuestros colaboradores por buen desempeño en su trabajo, además de entregarles un reconocimiento y una ayuda económica por la misma causa.

Medición de resultados

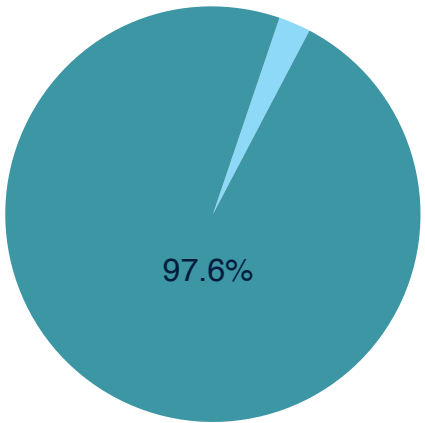
Se redujo en 1 punto porcentual nuestro índice de segregación respecto al año pasado, actualmente contamos con 142 hombres y 96 mujeres en nuestra plantilla. Seguimos trabajando para cerrar la brecha entre la cantidad de hombres y mujeres.

Aplicamos un cuestionario a nuestros 239 colaboradores para conocer sus necesidades de capacitación. Dicho cuestionario fue contestado por 85 personas lo que representa el 35.56% de nuestra población total. Los cursos con más demanda son: Administración de Proyectos con un 34.5%, Inglés Conversación con un 26.2% y Liderazgo para la Gestión de Equipos de Trabajo con un 22.6%.

Aplicamos 127 encuestas al interior de nuestra organización (que representa el 53.13% total de nuestra población) sobre el clima laboral en la empresa. De los 42 reactivos, en 10 se tuvieron respuestas positivas de más del 90% de la población de SAE. Más del 80% de nuestros colaboradores tiene una percepción general positiva sobre los ascensos, las prestaciones, el acceso a capacitación y contar con igual salario bajo la misma responsabilidad dentro de nuestra organización. El 97.60% de los encuestados considera que SAE cuenta con espacios adecuados y saludables para trabajar. Así mismo el 90.52% considera que el personal directivo promueve un ambiente respetuoso.

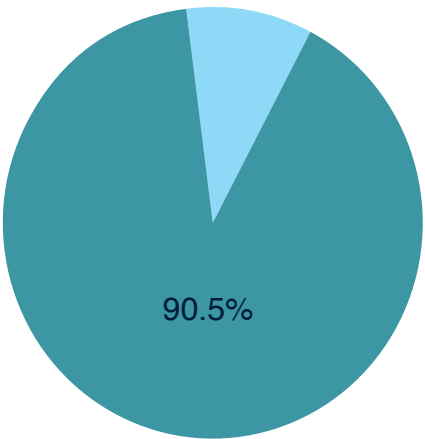
Realizamos 79 encuestas al interior de nuestra organización (que representan el 33% de nuestra población) para recibir retroalimentación respecto al conocimiento de nuestras políticas. Encontramos que más del 75% de los encuestados está familiarizado con las políticas de la empresa.

Opinión sobre espacios adecuados en SAE



Opinión Positiva
Opinión Negativa

Opinión sobre el trato respetuoso por parte de los directivos



Opinión Positiva
Opinión Negativa

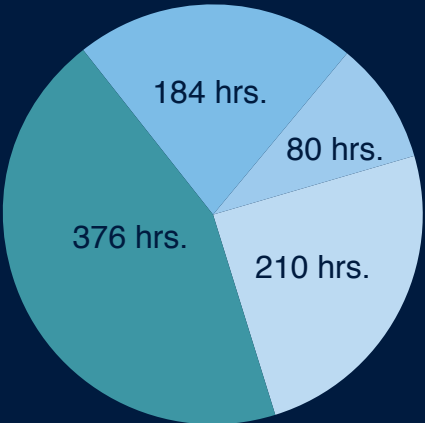
Se capacitaron a 188 personas en el Taller de Habilidades Suaves de todas las áreas de nuestra operación, que se traducen en 376 horas de capacitación.

Se capacitaron a 46 personas en el Taller de Comunicación y Creatividad de todas las áreas de nuestra operación, que se traducen en 184 horas de capacitación.

Se capacitaron a 20 en el Rally de Equidad de Género para el área administrativa de nuestra empresa, que representan 80 horas de capacitación.

Se realizó un taller de Intellivue Patient Monitoring Service Training al cual asistieron 10 personas del área STEM (Soporte Técnico a Equipo Biomédico) de SAE, que se traduce en 210 horas de capacitación.

Programa de Capacitación



Taller de Habilidades Suaves
Taller de Comunicación y Creatividad
Rally de Equidad de Género
Intellivue Patient Monitoring Service Training

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las Empresas deben fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Valoración, política y objetivos

En Soluciones Avanzadas en Electrónica sabemos que los mayores retos a los que nos enfrentamos como sociedad en el presente son aquellos que se refieren al medio ambiente, y a la sustentabilidad de nuestro planeta. Por eso, como organización y Empresa Socialmente Responsable, hemos diseñado e implementado distintas acciones que ayuden a preservar nuestro entorno y así dejar un mundo mejor para las futuras generaciones.

En SAE nos regimos por un Código de Responsabilidad Ambiental para atender los aspectos ambientales en los que la empresa incide directamente en el entorno. Este código está dividido en 10 áreas importantes: uso de jabón y detergentes biodegradables, separación de la basura en orgánica e inorgánica, manejo responsable de pilas, celulares y computadoras de desecho, respeto al entorno, ahorro del papel de impresión y de uso sanitario, ahorro de tóner y tintas para impresoras, remplazo a luminarias ecológicas, ahorro de electricidad, uso eficiente del automóvil y ahorro del agua. Este código prevé tomar acciones en todos los rubros mencionados con el fin de concientizar a todos nuestros colaboradores y los grupos de interés que nos rodean, que somos una empresa preocupada por cuidar nuestro planeta.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



Continuamos utilizando laptops para reducir el consumo de energía

Durante el 2013 implementamos distintas acciones que nos ayudaron a mejorar nuestra relación con el medio ambiente como lo fue la utilización de materiales reciclables en toda nuestra papelería, la difusión de campañas ecológicas para concientizar a nuestro personal sobre la importancia de cuidar nuestro medio ambiente. Todas estas acciones están encaminadas a mejorar las condiciones de vida en nuestro planeta y continuar mejorando como empresa día con día.

Así mismo volvimos a obtener el distintivo de Empresa Socialmente Responsable el cual nos parece sumamente importante en la estrategia para continuar teniendo un planeta habitable.

Los objetivos que nos hemos trazado para el próximo año son conseguir nuevamente el distintivo de Empresa Socialmente Responsable y desarrollar más conciencia entre nuestros colaboradores sobre el impacto que tenemos en nuestro paso por este planeta.

Implementación

- 1. Todo el papel que utilizamos en las instalaciones de nuestra empresa es biodegradable y amigable con el ambiente.
- 2. Difundimos a través de nuestro boletín mensual información y consejos para cuidar el medio ambiente, ya sea desde la oficina o desde nuestros hogares.
- 3. Concientizamos a todo el personal de nuevo ingreso sobre el respeto que le tenemos al medio ambiente en nuestra organización.
- 4. Todo el papel sanitario de nuestra empresa es biodegradable y amigable para el ambiente.
- 5. La papelería de nuestra empresa está hecho con material reciclado la cual incluye folders, sobres, hojas membretadas y tarjetas de presentación.
- 6. Seguimos asignando únicamente laptops a todos nuestros colaboradores para ahorrar energía.
- 7. Tenemos filtros de agua en la empresa para disminuir el uso de ésta, así como para mejorar su calidad.
- 8. Continuamos con nuestra implementación de separación de desechos en todas las áreas de la empresa.
- 9. Seguimos operando únicamente con focos ahorradores de luz.
- 10. Procuramos que nuestros proveedores nos den opciones sustentables.
- 11. Realizamos un comparativo respecto a la medición del consumo de electricidad durante los años 2012 y 2013.
- 12. Nuestras impresoras son amigables para el medio ambiente, por lo que tienen una modalidad de ahorro de energía.
- 13. Continuamos con nuestro programa de depósitos de pilas en nuestras instalaciones para que sean desechadas en los lugares adecuados.
- 14. Se le dio mantenimiento al aire acondicionado de nuestra empresa para disminuir el uso de energía.
- 15. Se fumigaron las instalaciones con insecticidas biodegradables y amigables con el medio ambiente.
- 16. Implementamos juntas virtuales con nuestros proveedores, por lo que contribuimos a la reducción de emisiones de co2 en los traslados.
- 17. Reutilizamos el papel por los dos lados para disminuir el gasto de éste.
- 18. Alentamos a todos nuestros colaboradores y visitantes a cuidar el agua por medio de letreros colocados en las instalaciones de nuestra empresa.
- 19. Contamos con un Código de Ética para proveedores el cual estipula los lineamientos ambientales con los cuales se debe contratar un servicio o producto.

Medición de resultados

Nuestros 239 colaboradores fueron informados a través de una campaña digital sobre la importancia de imprimir únicamente los documentos que sean necesarios.

Se capacitaron a 125 nuevos ingresos en temas ambientales al ingresar a nuestra empresa.

Se reconstruyeron equipos de cómputo a partir de equipos inservibles y los desechos fueron dispuestos en los lugares adecuados.

El 50% de las juntas realizadas con un proveedor se realizaron de forma virtual.


Se les hizo llegar una película ambiental a nuestros 239 colaboradores por medio de un enlace digital.

Envío de boletines a todos los colaboradores con información relevante de aspectos ambientales.

Capacitación ambiental a nuevos ingresos



125 nuevos ingresos

 = 15 nuevos ingresos

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

Valoración, política y objetivos

La corrupción es una situación que debe erradicarse en todas sus formas para conseguir un comercio justo. Por ello, en Soluciones Avanzadas en Electrónica decidimos atender este principio como parte integral de las políticas de nuestra empresa y combatir cualquier posibilidad de corrupción, soborno o extorsión que se diera en torno a nuestra organización. Desde nuestra adhesión al Pacto Mundial hemos podido ocuparnos plenamente en esta materia.

Nuestra Política de Anticorrupción prevé distintos casos en los que se pudiera dar una situación de este tipo, enfocándose en las formas bajo las cuales puede aparecer el soborno, como lo son con autoridades de otras organizaciones o autoridades gubernamentales, con proveedores o clientes, con contratos o licitaciones y para sacar ventajas económicas. Cabe decir que esta política define lo que consideramos como soborno y también estipula una serie de medidas que se adoptarán en caso de que alguna persona de la organización incurra en alguna situación de esta naturaleza.

Durante el 2013 reforzamos la información en esta materia y la hicimos llegar a todo nuestro personal. En ella establecimos conceptos claros en cuanto a corrupción. Nuestra certificación y distintivo nos permiten ser transparentes



Nuestro subcomité de ética se reunió periódicamente para evitar cualquier acto de corrupción

ante instancias ajenas a nuestra organización. También se desarrolló un Sistema de Gestión de Calidad en el área STEM (Soporte Técnico a Equipo Biomédico) de SAE, con el fin de transparentar y hacer más eficaces todos los procesos de dicha área, ante instancias ajenas a nuestra organización.

Nuestros objetivos para el próximo año en esta materia son continuar con nuestra campaña de difusión, mantener transparente nuestra operación y no permitir que ninguna situación de esta naturaleza afecte a nuestra organización.

Implementación

1. Continuamos con los mecanismos de prevención, por medio de procedimientos documentados que se basan en los niveles de contacto que tiene nuestro personal con quienes sostienen relación.
2. Difusión en nuestro boletín mensual información relevante a nuestra Política de Anticorrupción.
3. Publicamos en la página web nuestra Política Anticorrupción para que esté al alcance de todos nuestros colaboradores.
4. El subcomité de ética de nuestra organización se reunió periódicamente para atender puntos importantes en la materia.
5. Nos certificamos ante instancias ajenas a nuestra operación para que verificaran que nuestros procesos son transparentes.
6. Publicamos una Política de Privacidad en nuestra página web la cual garantiza que todos los datos que recabamos serán utilizados correctamente y nunca serán utilizados con fines de lucro.
7. Desarrollamos un Sistema de Gestión de Calidad para una área de nuestra empresa, con el fin de transparentar y hacer más eficaces todos nuestros procesos dentro de ésta.

Medición de resultados

Implementamos la Norma Internacional ISO 9001:2008 en el área STEM (Soporte Técnico a Equipo Biomédico) de nuestra empresa con el fin de transparentar todos nuestros procesos bajo petición ante instancias ajenas a nuestra organización.

Nos auditamos de manera externa para obtener la certificación del Modelo de Equidad de Género y presentamos toda nuestra información de manera transparente y clara.

Hicimos llegar nuestra Política Anticorrupción a nuestros 239 colaboradores, lo que representa el 100% de nuestra población.

Publicamos nuestra Política de Privacidad en nuestra página web y también de manera física en nuestras instalaciones, para asegurar a todas las personas que no usaremos datos personales de manera indebida.

Nuestro subcomité de ética se reunió periódicamente para asegurar que no existieran problemas en la materia.

Alcance Política Anticorrupción



142 hombres



96 mujeres

Derechos
Humanos

Estándares
Laborales

Medio
Ambiente

Anti
Corrupción

SOI4

Dos Mil Catóces

SAE

Soluciones Avanzadas
en Electrónica

COP

Comunicación sobre
el Progreso