2021

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD

LOGEN

UN GLOBAL COMPACT

LOGEN

ÍNDICE

Mensaje de dirección 1

Perfil de la empresa 2

Un poco de historia 3

Cultura Logen 5

Pacto Mundial 8

Derechos humanos 13

Estándares Laborales 17

Medio Ambiente 21

Anticorrupción 24

MENSAJE DE DIRECCIÓN

Con mucho orgullo presentamos ante esta plataforma nuestro 5° informe de comunicación sobre el proceso, en el que enlistamos y describimos las acciones y compromisos que hemos implementado para aportar desde donde nos toca a la agenda de la ONU a través del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

La responsabilidad social empresarial ha sido pilar fundamental en la cultura de Logen a lo largo de su historia y como parte de este compromiso, hemos alineado nuestra estrategia a los 10 Principios del Pacto Mundial y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Quiero agradecer a nuestros clientes, proveedores, colaboradores y a todos quienes han contribuido a que Logen se posicione como referente entre las empresas del mundo de los Sistemas de Seguridad.

Reitero nuestro compromiso para continuar ofreciendo el mejor servicio especializado de Ingeniería en Sistemas Especiales respetando y promoviendo los Principios del Pacto Global.

Ing. Pablo Zapiain Márquez,
Director General

LOGEN

PERFIL DE LA EMPRESA

LOGEN es una empresa con 43 años de experiencia en integración de sistemas de seguridad, detección y protección contra incendios, automatización, eficiencia energética, y comunicaciones. Brindamos servicios de diseño, suministro, instalación, puesta en marcha y mantenimiento.

Nuestro objetivo es ofrecer soluciones a la medida de cada uno de nuestros clientes mediante el uso de varias alternativas (marcas) de prestigio internacional.

LOGEN es una empresa mexicana constituida en 1979. En 1986 decidió incursionar en el mundo de las instalaciones especiales, y desde entonces ha trabajado con sistemas de seguridad, detección y protección contra incendios, automatización y comunicaciones.

Poniendo a disposición de nuestros clientes la dedicación, experiencia y solidez que nos caracteriza, hemos integrado soluciones en proyectos relevantes.

LOGEN es miembro de la National Fire Protection Association (NFPA), la American Society for Industrial Security (ASIS), la Asociación Latinoamericana de Seguridad (ALAS) y es orgulloso patrocinador del Instituto Mexicano del Edificio Inteligente (IMEI) desde hace más de una década.

UN POCO DE HISTORIA

Ing. Pablo Zapiain Lechuga, fundador de Logen y actual Director General.

Después de años de ganar experiencia en el ramo de las instalaciones convencionales (eléctricas, hidrosanitarias, aire acondicionado); en 1986, decidió apostar por el futuro de las instalaciones especiales: "Yo consideré que el futuro había que irlo a buscar de una buena vez, porque ahí venía".

Él sabía que era un riesgo, pero le resultaba evidente que, con un esfuerzo inicial, podía organizar una empresa, que en el mediano y corto plazo pudiera prevalecer, pues sabía que las instalaciones especiales demandarían mucha más labor que la que representaba en esa época.

Pero definitivamente la experiencia no llegó de la noche a la mañana; fue resultado de un proceso que implicó mucho esfuerzo. Cuando era niño, se imaginó que ejercería como médico; poco a poco, al ingresar a la educación secundaria, sus intereses cambiaron y la idea de los aspectos electromecánicos se formó en su mente.

La carrera en Ingeniería Mecánica Eléctrica por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) fue decisiva para formar el carácter y la personalidad del Ing. Zapiain, pues en el primer año universitario, se le presentaron algunos retos como consecuencia de la poca orientación y experiencia que tenía; "En ese momento, se dice uno a sí mismo 'oye, ¿serás tan bruto de no poder arreglar estas cosas' y me decidí y lo hice, cambié de actitud y fui para adelante; esa fue la fórmula: cambiar de mentalidad, ajustarse a una realidad."

Logen representa un gran logro "Para mí es muy satisfactorio encontrar que hay tanta gente, me incluyo, que estamos dependiendo de la empresa, y que podemos vivir de ella; yo creo que la gran mayoría le tiene cariño a la camiseta, y tratamos de ir siempre hacia delante, porque siento que todos creemos, que la empresa es nuestra, no nada más de los socios, es nuestra... y si es nuestra, la tenemos que cuidar."

Considera que dirigir la empresa significa cuidar todos los aspectos que esto implica como son; aspecto financiero, relaciones humanas, con nuestro personal, tanto como con los clientes y lo más importante que es tener atención en el cumplimiento de los compromisos que se adquieren, porque esa es la única cosa valiosa que podemos tener; proyectar una buena imagen como empresa cumplida y confiable.

"Yo creo que la clave para construir el prestigio de la empresa siempre ha sido cumplir, ser honesto con la actitud que uno tiene con los demás, no decir mentiras, siempre tratar las cosas con honestidad y decir las cosas como son. Tener contacto y relaciones sinceras con las personas, sean colaboradores, sean clientes. La persona que es nuestro interlocutor se debe percatar de que efectivamente somos gente honrada, y que, si hemos llegado a tener un prestigio, es porque hemos cumplido."

CULTURA LOGEN

MISION

Proveer productos y servicios de la más alta calidad para integrar soluciones que resuelvan las necesidades de nuestros clientes en materia de seguridad, automatización de edificio y eficiencia energética; superando sus expectativas; generando valor para nuestros accionistas y desarrollando alianzas duraderas, basadas en la ética y la justicia, con colaboradores, proveedores y clientes.

VISIÓN

Ser el mejor integrador de soluciones de seguridad, automatización y eficiencia energética en México; contribuyendo así a un mundo más seguro, y sustentable.

VALORES

ÉTICA

Hacer lo correcto, respetando leyes, normas, estándares y aún aquello que no siendo obligatorio es correcto.

HONESTIDAD

Conducirnos con integridad y con verdad, aspirando a lo mejor que conocemos.

RESPETO A LAS PERSONAS

Tratando a cada persona como un ser único y digno de todo respeto, acompañándonos en un proceso de crecer profesional y personalmente manteniendo la vida en balance.

JUSTICIA

Como actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde.

CONOCI-MIENTO

Habilidad para buscar, aprender y compartir información útil para la resolución de situaciones de negocios utilizando todo nuestro potencial.

INNOVACI-ÓN

Capacidad de hacer las cosas de formas diferentes, aún si no se ha hecho antes.

CALIDAD

Buscando la excelencia en todo lo que hacemos.

TRABAJO EN EQUIPO

Trabajamos juntos, colaborando y cooperando para alcanzar nuestras metas., sabiendo que juntos somos más capaces que solos.

RESPONSA-BILIDAD SOCIAL

Aspiramos a un mundo mejor y creemos que podemos Contribuir a ello con nuestras acciones cotidianas.

PACTO MUNDIAL

El Pacto Mundial o también llamado Pacto Global fue iniciado por las Naciones Unidas en el año 2000. Se trata de un llamado a las empresas a alinear sus estrategias y operaciones con Los Diez Principios universales sobre Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción, a tomar medidas que promuevan los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

PACTO MUNDIAL

El Pacto Mundial de la ONU es la iniciativa por la sostenibilidad corporativa más grande del mundo, está sustentado por las Naciones Unidas y comprende los principios y valores de la Organización. Gracias a ello, tiene una posición única para fomentar esta colaboración con el objetivo de conseguir y aumentar las soluciones que hagan frente a los retos globales. El Pacto está basado en la visión del antiguo Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, quien, en el Foro Económico Mundial de 1999, hizo un llamamiento a líderes empresariales para que se aliaran con la Organización para crear así un «impacto global» en cuestión de valores y principios compartidos para aportar una faceta humana al mercado global. Actualmente, el Pacto Mundial desempeña un papel crucial en el fortalecimiento de la colaboración empresarial con las Naciones Unidas.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es un llamamiento a las empresas para que incorporen 10 principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción en sus estrategias y operaciones, así como para que actúen de forma que avancen los objetivos sociales y la implementación de los ODS. Al involucrar a miles de empresas de todos los tamaños y sectores de todo el mundo, estamos trabajando para movilizar un movimiento verdaderamente global de empresas responsables que integran la sostenibilidad en sus estrategias y operaciones principales tanto para el beneficio de la sociedad como para el suyo.

PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

DERECHOS HUMANOS

Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

ESTÁNDARES LABORALES

Principio 3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación 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.

MEDIO AMBIENTE

Principio 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

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.

ANTICORRUPCIÓN

Principio 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente.

Principio 10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

MODELO DE SUSTENTABILIDAD

LOGEN

DERECHOS HUMANOS

LOGEN

Los desafíos del presente y del futuro se gestionan en clave de derechos humanos.

En el contexto de un mundo que cambia rápidamente, surgen con frecuencia nuevos retos en materia de derechos humanos que las empresas deben identificar, mitigar y gestionar favorablemente. Desafíos actuales tales como el futuro del trabajo, la revolución tecnológica, la transición justa a una economía sin carbono, el derecho a la salud o a la privacidad, la perspectiva de género o los mecanismos de reclamación tienen su respuesta en una visión integral de la empresa hacia los derechos humanos.

DERECHOS HUMANOS

Desde que en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 se proclamó que toda persona tiene derecho al trabajo; a la libre elección de su trabajo; a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo; a igual salario por trabajo igual; a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure a la o el trabajador, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana; y
el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses, quedó signada con mucha claridad la consideración de que un grupo básico de derechos laborales eran indispensables para avanzar en el respeto a la dignidad y el desarrollo pleno del ser humano.

Logen mantiene una cultura en donde es prioridad el cuidado y la preservación de los derechos humanos, de todos nuestros colaboradores, clientes, proveedores, y del resto de las personas que forman parte de nuestros grupos de interés.
Este compromiso se refuerza día con día con las prácticas que se aplican dentro de toda nuestra operación.

Los Derechos Humanos contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos se describen como el ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universal y efectiva, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros de la ONU como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

Toda persona tiene 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.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos hace referencia a diferentes tipos de derechos:

- Derechos de carácter personal.
- Derechos del individuo en relación con la comunidad.
- Derechos de pensamiento, de conciencia, de religión y libertades políticas.
- Derechos económicos, sociales y culturales.

En GRUPO LOGEN estamos comprometidos con vigilar, promover y salvaguardar los Derechos Humanos de todo el personal y de todos nuestros grupos de interés; es por ello que rechazamos categóricamente el trabajo infantil; no contratamos a personas menores de 18 años cumplidos y comprobables.

Igualdad laboral y no discriminación

La igualdad se refiere a la protección de los derechos civiles de las y los colaboradores, y al acceso equitativo a las prestaciones y beneficios empresariales. Tomando en cuenta que la igualdad es parte fundamental de nuestra filosofía corporativa, buscamos siempre brindar igualdad de oportunidades y de trato, en un ambiente de trabajo diverso e incluyente, tanto para el personal actual como para el futuro.

Nuestros procesos de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo se basan en las competencias de los colaboradores, así como en las conductas éticas y el apego a la legalidad que demuestren al realizar las funciones o tareas para las que fueron contratadas, y no en algún criterio que pudiera ser discriminatorio. Al interior de GRUPO LOGEN se promoverá la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.

Es una tarea de todas las personas que trabajamos en GRUPO LOGEN fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.

En toda la empresa, proceso, función o tarea en el trabajo y en los eventos empresariales de carácter institucional, deportivo y recreacional deberá prevalecer una actitud de CERO TOLERANCIA a la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones. No permitimos la discriminación por raza, color, religión, sexo, orientación sexual, edad, origen nacional, estado civil o discapacidad, etc.

Trabajo forzado, acoso y hostigamiento

Dando seguimiento a nuestro compromiso con el bienestar de nuestra gente, el trabajo forzado, el acoso sexual y el hostigamiento son conductas que rechazamos totalmente en GRUPO LOGEN.

El acoso sexual se materializa cuando existen abusos físicos, verbales o visuales, solicitudes de favores sexuales y otros comportamientos orientados sexualmente que sean ofensivos o no deseados para quien los recibe, incluyendo, entre otros, comentarios despectivos o sugestivos, calumnias, gestos, dibujos, fotos, imágenes o caricaturas ofensivas.

ESTÁNDARES LABORALES

LOGEN

El Pacto Global de la Organización de Naciones Unidas resalta 4 principios relativos a estándares laborales. Cada uno de estos principios agrupan los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, derivándose de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

ESTÁNDARES LABORALES

Logen cuenta con prácticas y políticas diseñadas para dar cumplimiento a las normas laborales básicas de nuestro país estipuladas en la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, así mismo, buscamos que estas políticas estén alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

1. Derecho a un trabajo digno

Todo trabajador tiene derecho a un trabajo caracterizado por los siguientes elementos:

- Derecho a que se respete su dignidad humana; sin ningún tipo de discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.
- Derecho a la seguridad social.
- Derecho a un salario remunerador.
- Derecho a la capacitación y adiestramiento.
- Derecho a condiciones higiénicas en su lugar de trabajo para prevenir accidentes o enfermedades.
- Derecho a formar un sindicado, a no ser parte de un sindicato o a salirse de un sindicato sin el riesgo de perder su trabajo.
- Derecho a celebrar con otros trabajadores, por lo menos veinte, un contrato colectivo de trabajo.
- Derecho a realizar una huelga, en caso de que no se respeten las condiciones de trabajo o porque quieren celebrar un contrato colectivo de trabajo.

2. Igualdad entre hombres y mujeres

Un elemento importante del derecho a la no discriminación tiene que ver con la igualdad entre hombres y mujeres.
En Logen proporcionamos acceso a las mismas oportunidades, en el goce o ejercicio de sus derechos laborales.

3. Hostigamiento y acoso sexual

Asimismo, buscando proteger a las personas en el trabajo, nuestras políticas castigan el hostigamiento y acoso sexual.
Por hostigamiento se entiende el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y por acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realiceen uno o varios eventos.

Por otro lado, el acoso laboral implica todos aquellos actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas.

4. Derecho a la capacitación

En materia de formación profesional, Logen promueve y vigila la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la productividad y la calidad en el trabajo.

Lo que buscamos es establecer a la formación profesional como un derecho y por otro lado como un fin, para generar beneficios a todos nuestros colaboradores.

5. Riesgos psicosociales

Contamos con una política cuyo objetivo es desarrollar mecanismos de prevención de los factores de riesgo psicosocial y violencia laboral, así como promover un entorno laboral favorable; buscando atraer beneficios para la organización y sus integrantes a través de una cultura que fomente el trabajo digno y la mejora continua de las condiciones de trabajo, previniendo y disminuyendo los problemas de salud que puedan estar asociados con los riesgos psicosociales de la esfera laboral.

Nuestros compromisos:

1. Los directores, subdirectores, gerentes, coordinadores y supervisores de la empresa tendrán la obligación de aplicar esta política y conducirse siempre bajo los principios estipulados en el Código de Ética, Reglamento Interior de Trabajo y demás lineamientos establecidos por Logen S.A. de C.V.

2. Esta política será aplicable en todas nuestras actividades y lugares de trabajo, así mismo, todos los trabajadores de la empresa deberán participar para establecerla y ponerla en práctica.

3. En esta organización no son tolerados los actos de violencia laboral, así como ningún acto u omisión que propicie factores de riesgo psicosocial o que esté en contra del entorno organizacional favorable.
En caso de que se presenten faltas como las mencionadas anteriormente, Logen actuará bajo las sanciones delimitadas en el Código de Ética y el Reglamento Interior de Trabajo.

4. En todo proceso, función, tarea o actividad relacionada con Logen (de carácter institucional, deportivo y recreacional) prevalecerá la política de cero tolerancia a la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones, respetando así el ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias y prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia, edad, orientación sexual, estado civil, discapacidad, etc.

5. Como parte de los programas enfocados en nuestro Capital Humano, se diseñarán y aplicarán las medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objetivo de evitar sus consecuencias adversas.

6. Para reforzar las medidas de prevención se implementarán acciones de sensibilización, programas de información y capacitación. Esto se realizará a través de una estrategia de comunicación, cuyo objetivo será divulgar de forma eficaz las políticas y medidas de prevención.

7. Crearemos y mantendremos espacios de participación y consulta para atender las ideas de todos los colaboradores.

8. Logen cuenta con un mecanismo de denuncia justo, cuyo procedimiento permite tratar cada caso con la confidencialidad y el cuidado necesario para evitar represalias y reclamaciones abusivas o carentes de fundamento.

MEDIO AMBIENTE

LOGEN

Frenar el cambio climático es todavía posible, pero hay que actuar ya...

El cambio climático avanza a un ritmo frenético y ahora más que nunca es imperativo reducir las emisiones y lograr la neutralidad en carbono para 2050. La urgencia de esta misión es cada vez mayor; el mundo no está en condiciones de mantenerse por debajo de los objetivos del Acuerdo de París.

MEDIO AMBIENTE

Logen refuerza el comprimiso de sumar esfuerzos para hacer frente a la emergencia climática; el cuidado y la conservación ambiental han sido pilares fundamentales en nuestra estrategia.

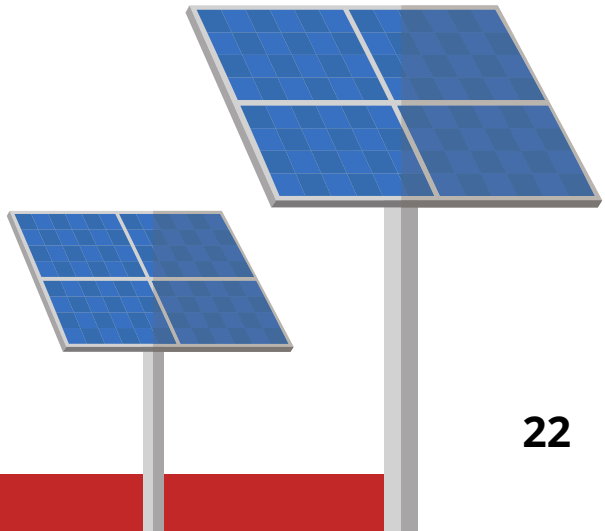
Estamos muy conscientes de que, tenemos la obligación ética de salvaguardar el bien común de los habitantes de nuestra comunidad así como de las especies y el ecosistema en general.

Dentro de nuestra cultura se incluyen algunas acciones con el objetivo de contribuir al cuidado y la preservación del medio ambiente:

1. Reducción del consumo energético: Contamos con un sistema fotovoltaico en nuestras oficinas que está constituido por 44 Módulos fotovoltaicos de 255 watts, SHARP SOLAR y un INVERSOR FRONIUS. La capacidad NOMINAL del sistema del 11.22 kwatt pico.

El sistema está interconectado con la CFE mediante un medidor bidireccional que registra el consumo de energía suministrada por CFE, así como la energía excedente del sistema fotovoltaico que se regresa (deposita) en la red de la CFE, con lo que se compensa parte de la energía utilizada.

El sistema se instaló en 2017 y en el lapso hasta la fecha, ha generado un total de 66,260 kwtt hora lo que representa haber salvado 900 árboles y no haber emitido 35.2 toneladas de CO^2.



2. Reducción del consumo de agua: Las oficinas de Logen cuentan con un sistema de ahorro de agua en los sanitarios que consiste en una válvula "dual flush" para gestionar adecuadamente la cantidad de litros de agua en cada descarga con el objetivo de eficientar el recurso natural, así como una infraestructura en las llaves de la inslatación hidrosanitaria con tecnología que permite el ahorro de agua.

3. Gestión de residuos producidos por nuestra operación: Durante nuestro proceso en obra, se siguen minuciosamente lo establecido en nuestros Planes ambientales y nos regimos bajo lo estipulado en las Normas ambientales aplicables en la Ciudad de México:

- Seguimiento al Plan de Manejo de Residuos de la Construcción.
- NADF-007-RNAT-2004 Residuos Sólidos.
- NADF-018-AMBT-2009 Calidad del Aire.
- NOM-052-SEMARNAT-2005 Residuos Peligrosos.
- NOM-161-SEMARNAT-2011 Residuos Especiales.
- NADF-005-AMBT-2013 Control de Ruido.

4. Nuestra oferta de soluciones: Logen integra sistemas de automatización y eficiencia energética; dichos sistemas tienen como finalidad utilizar menos recursos energéticos y humanos, además de mantener las cualidades de un edificio inteligente y sustentable, a saber: seguridad, confort, flexibilidad, economía y ecología.

Nos enfocamos en la medición constante de variables y la optima operación de los sistemas electromecánicos del edificio. Detectamos mejoras en el sistema de automatización e integramos nuevas funciones en las secuencias de operación de los sistemas de aire acondicionado, hidráulico y eléctrico.

Ofrecemos servicios de instalación de sistemas fotovoltáicos; Estos sistemas logran la transformación de la energía solar en energía eléctrica por medio de diversos equipos y componentes eléctricos. Funciona como una tecnología alterna, 100% segura, inocua y silenciosa en comparación con el gas, la nuclear o el carbón.
Es una fuente propulsora de energía limpia que permite, entre otras cosas, reducir las emisiones de CO_2 y otros gases de efecto invernadero a la atmósfera. Por lo tanto es solidaria con el planeta al evitar el uso de fuentes de energía contaminante.
Además, permite producir energía cuando más demanda hay y cuando más cara es la electricidad de la red; lo que se traduce en un sistema eléctrico más sostenible.

ANTICORRUPCIÓN

Hay muchas razones por las que la eliminación de la corrupción se ha convertido en una prioridad dentro de la comunidad empresarial. La confianza en los negocios entre inversores, clientes, empleados y el público es primordial para mantenerse en operación.

Las empresas enfrentan altos riesgos éticos y comerciales y costos potenciales cuando no logran combatir de manera efectiva la corrupción en todas sus formas. Todas las empresas, grandes y pequeñas, son vulnerables a la corrupción y el potencial de daño es considerable.

ANTICORRUPCIÓN

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas sugiere que las empresas participantes consideren los siguientes tres elementos cuando luchen contra la corrupción e implementen el décimo principio:

- Interno: Como primer y básico paso, introducir políticas y programas anticorrupción dentro de sus organizaciones y sus operaciones comerciales;

- Externo: Informe sobre el trabajo contra la corrupción en la Comunicación de Progreso anual; y compartir experiencias y mejores prácticas mediante la presentación de ejemplos y casos prácticos;

- Acción colectiva: una fuerza con sus pares de la industria y con otras partes interesadas para ampliar los esfuerzos anticorrupción, nivelar el campo de juego y crear una competencia justa para todos.

- Firme el "Llamado a la acción anticorrupción", que es un llamado de las empresas a los gobiernos para abordar la corrupción y fomentar una gobernanza eficaz para una economía global sostenible e inclusiva. La participación de su empresa en este Llamado a la acción destaca sus continuos esfuerzos para integrar la lucha contra la corrupción en sus estrategias y operaciones

Logen ha desarrollado e implementado políticas específicas que buscan erradicar la corrupción en nuestras operaciones y dentro de las interacciones con nuestros grupos de interés.

1. Todo el personal deberá estar familiarizado y cumplir con las leyes, reglamentaciones y normas vigentes aplicables a su trabajo en donde GRUPO LOGEN tenga operaciones, así como de las políticas, valores, manuales y procedimientos de la empresa.

2. En GRUPO LOGEN protegemos la información de nuestro negocio, la que se relaciona con nuestros clientes o con cualquiera de nuestros grupos de interés. Ningún colaborador de GRUPO LOGEN, con independencia del nivel jerárquico que ocupe, podrá revelar, divulgar o facilitar el acceso a información reservada o confidencial (perteneciente a la empresa, o que hayan obtenido gracias a su afiliación a la misma) a ninguna persona, incluyendo familiares, amigos y socios de negocios o profesionales.

3. Evitar el "Conflicto de intereses" es una prioridad para realizar negocios, debido a que cuando el interés personal interfiere en cualquier forma con los intereses de GRUPO LOGEN; el negocio se ve seriamente afectado.

Los intereses de GRUPO LOGEN y los personales se mantienen en equilibrio, evitando favorecer unos u otros de forma irregular. En GRUPO LOGEN estamos convencidos que competir contra nuestra empresa, tomar clientes a título personal y usar los bienes, la información o sus puestos corporativos para oportunidades o ganancias personales, son acciones que van en contra de nuestras políticas internas de prevención del conflicto de intereses.

4. La corrupción se puede presentar de diversas formas, otorgando: dinero, regalos, comidas, viajes, entretenimiento, préstamos, donaciones, contribuciones políticas u ofertas de empleo. Estos medios se pueden utilizar de manera inapropiada para intentar influir en decisiones comerciales o acciones gubernamentales.

Sin importar la manera, no sobornamos ni utilizamos ningún otro medio para influir inapropiadamente en las decisiones de clientes,
clientes potenciales o funcionarios de gobierno.
No ofrecemos ni entregamos sobornos directamente ni mediante terceros. No sobornamos siquiera en lugares donde pueda ser una práctica generalmente aceptada, cuando lo hacen los competidores, ni por cualquier otro motivo. Aunque parece obvio, tampoco recibimos sobornos ni otras formas de influir en nuestras decisiones de negocio.
Como colaboradores de GRUPO LOGEN, sin importar nuestro nivel jerárquico, debemos fomentar acciones permanentes para prevenir actos de corrupción. Las faltas a las leyes anticorrupción nos llevan a castigos civiles y penales severos y ponen en riesgo la reputación, el trabajo esforzado y los negocios de GRUPO LOGEN y su personal.

5. En GRUPO LOGEN nos abstenemos de ofrecer y participar en pagos, comisiones y compensaciones extralegales a cualquier autoridad oficial o frente a organismos de su sector.
El intercambio ocasional de obsequios que no sean caros y más bien que sean modestos; y que no tengan un significado especial anexo y que son razonables en virtud de su naturaleza, frecuencia y costo, pueden ser permitidos, sin embargo, recibir dichos obsequios o entretenimiento nunca debe afectar el discernimiento o toma de decisiones de un colaborador, ni deben ser ofrecidos a cambio de un trato favorable por parte de otras personas. Para evitar un conflicto intereses, la Dirección decidirá el mejor destino de los bienes o servicios recibidos.

6. El lavado de dinero frecuentemente involucra operaciones financieras complejas y abarca diferentes tipos de productos y servicios financieros.

Bajo las leyes existentes en materia de lavado de dinero en México y en muchos otros países, es un delito el que, teniendo conocimiento, participen en una operación financiera que involucre el producto o rendimiento de actividades ilícitas o cuyo objetivo sea promover actividades ilícitas. Dicho conocimiento incluye "ceguera intencional" respecto de la legitimidad del origen de los fondos.

Sanciones severas, incluyendo multas importantes e incluso el encarcelamiento, pueden ser impuestas a compañías y sus asociados por participar o por omitir reportar actividades reales o sospechosas relacionadas con el lavado de dinero.

Por todo lo anterior, en nuestras políticas internas está estipulado que es necesario darlo a conocer a la Dirección o al Comité de Ética. Llegado el caso, la Dirección analizará cualquier situación que suponga una simulación de operaciones y lavado de dinero, y decidirá las acciones conducentes.

7. En GRUPO LOGEN fomentamos la libre competencia bajo la sana convivencia del sector y en pro de la calidad y la mejora continua del mismo. Aseguramos el respeto al ejercicio de tomar decisiones libremente por parte de nuestros clientes, usuarios, proveedores y socios comerciales, en torno a entablar relaciones con nosotros.
Nuestros servicios, productos, ofertas y posturas, deberán ser claras y objetivas, sin adjetivos no fundamentados ni aquellos que excedan la verdad plena.

LOGEN

UN GLOBAL COMPACT