



Tomar
las **Decisiones**
Correctas.

Hacer
las **Cosas**
Correctas.

El Código de Conducta
de Negocios de Baker & McKenzie

Estimados colegas:

Nuestra reputación es el activo más valioso que tenemos. Nos la ganamos cada día con las decisiones que tomamos. Y cada uno de nosotros tiene el deber de preservarla, tomando las decisiones correctas y haciendo las cosas correctas —para nuestros clientes, nuestras comunidades, la Firma y nosotros mismos— dentro del marco de la ley y nuestras responsabilidades profesionales.

Tomar la decisión correcta no es siempre directo o simple. Las leyes no siempre son claras y a veces entran en conflicto. Los estándares legales difieren. Las reglas se aplican más allá de las fronteras de los países que las hacen cumplir, lo que crea reglas extraterritoriales en desacuerdo con las prácticas locales. Las presiones del negocio tientan a algunos a tomar atajos.

Hemos desarrollado el Código de Conducta de Negocios de Baker & McKenzie para asegurarnos de que cada socio, abogado y empleado de la Firma conozca los principios que han de guiarnos en las decisiones que tomamos y la manera en que nos comportamos. El Código explica en detalle nuestras obligaciones y responsabilidades legales y éticas en distintas áreas. Provee una guía sobre cómo actuar ante la ausencia de políticas claras y específicas. Y también refleja nuestro compromiso como signatario del Pacto Mundial de la ONU de alinear nuestras políticas y operaciones a los principios del Pacto en las áreas de derechos humanos, trabajo justo, medio ambiente y anticorrupción.

Esperamos que usted lea este Código y se rija por nuestros principios, políticas y estándares.

Asimismo, lo alentamos a que busque orientación cuando tenga preguntas sobre el Código o su aplicación.

Y, en tanto esté permitido conforme a las leyes locales sobre privacidad y empleo, esperamos que informe cualesquiera violaciones que conozca o sospeche.

Todos compartimos los beneficios del buen nombre de Baker & McKenzie. También compartimos la responsabilidad de preservarlo y protegerlo. Gracias por hacer su parte.

Paul Rawlinson

Presidente del Comité Ejecutivo

4

Principios Orientadores

6

Sobre Nuestro Código de Conducta de Negocios

- 06 ¿Qué se Espera?
- 07 ¿Cómo Decide?
- 07 ¿Dónde Puede Obtener Orientación?
- 08 ¿Puede Denunciar Asuntos de Forma Anónima?
- 08 ¿Qué Debe Hacer En Caso de Una Investigación?
- 08 ¿Cuáles son las Sanciones por Violaciones del Código?
- 08 ¿Puede ser Apercibido?

10

Tomar las Decisiones Correctas. Hacer las Cosas Correctas.

11 Sobre las Personas

- 11 Diversidad e Inclusión
- 11 Acoso
- 13 Apoyo y Desarrollo
- 13 Ambiente de Trabajo Saludable y Seguro

15 Sobre los Clientes

- 15 Inflexibles Sobre la Calidad
- 15 Conocimiento Compartido
- 15 Aceptación de un Cliente/Asunto
- 16 Registro de Horas y Facturación
- 16 Agasajos y Cortesías Empresariales
- 16 Inversiones en Compañías de Clientes
- 16 Cargos Directivos y Otros Roles Fiduciarios con Clientes
- 17 Cumplimiento de la Ley Sarbanes-Oxley
- 17 Prevención del Lavado de Dinero

19 Sobre los Negocios Con Otros

- 19 Evitar Conflictos de Intereses
- 19 Cumplimiento de las Leyes Anticorrupción
- 20 Políticas de Compras y Proveedores

21 Sobre las Sanciones

21 Sobre las Relaciones con Competidores

23 Sobre la Información Financiera y de Otra índole

- 23 Exactitud de la Información Financiera y de Otra índole
- 23 Protección de la Información Confidencial
- 24 Privacidad e Información Personal
- 24 Uso de Información Privilegiada
- 25 Conservación de Documentos y Registros

25 Sobre la Tecnología y las Comunicaciones

- 25 Uso de los Sistemas de Información de la Firma
- 27 Uso de las Redes Sociales
- 27 Trato con los Medios Noticiosos

28 Relación con el Exterior y Nuestra Comunidad

- 28 Cuidado del Medio Ambiente
- 28 Servicio Comunitario
- 28 Actividades Políticas
- 28 Servicios Legales Gratuitos

Principios Orientadores

El Código de Conducta de Negocios de Baker & McKenzie está pensado para ayudar a todos los integrantes de Baker & McKenzie, socios y empleados por igual, a cumplir con todas las leyes, reglas y regulaciones aplicables, así como con las políticas y estándares de la Firma. Puesto que ningún código puede abarcar todas las situaciones, hemos desarrollado estos Principios Orientadores, como referentes para las decisiones y el comportamiento a lo largo de nuestra Firma.



Somos una Firma.

Lo que uno de nosotros hace, lo hacemos todos. Debemos actuar con integridad y honor en todos nuestros tratos, en todo lugar, cada día. Porque lo que hacemos recae sobre Baker & McKenzie.



Somos responsables por lo que hacemos.

Somos responsables los unos frente a los otros por lo que hacemos y dejamos de hacer. Por la calidad de nuestra asesoría y servicio, por la integridad de nuestras decisiones y acciones.



Nos tomamos nuestra responsabilidad profesional muy en serio.

Por ser una firma de abogados, es nuestro deber entender y atenernos a los estándares éticos de los tribunales y de las asociaciones jurídicas en las que ejercemos.



Tratamos a todos de manera justa y con dignidad.

Hemos adoptado la diversidad, la inclusión y el ideal de igualdad de oportunidades desde nuestra fundación. No hay cabida para el prejuicio, la discriminación, la parcialidad ni el abuso en nuestra cultura de la amistad.



Somos competitivos, pero competimos de manera justa.

Tratamos con honestidad a clientes, proveedores, competidores y a nosotros mismos. No nos involucramos en sobornos ni le permitimos a nadie que lo haga en nombre nuestro. No hacemos negocios con familiares, amigos o empresas en los que tengamos un interés personal.



Protegemos la información que se nos ha confiado.

Tenemos acceso a información sensible y confidencial. Debemos mantener esas confidencias empleando tanto la discreción como la tecnología disponible para protegerlas. De ninguna manera actuamos valiéndonos de información privilegiada ni la compartimos.

Respetamos y obedecemos la ley.



Somos una firma de abogados. Tenemos un deber personal y profesional de conocer la ley y de aplicarla y obedecerla. Siempre debemos aconsejar a nuestros clientes a hacer lo mismo.

No hacemos negocios con personajes desprestigiados.

Tenemos la obligación legal y profesional de conocer a nuestros clientes y de rehusarnos a hacer negocios con aquellos involucrados en actividades ilegales o corruptas o con aquellos cuya fuente de fondos fuese sospechosa. Debemos llevar a cabo un proceso de debida diligencia (*due diligence*) antes de comenzar a trabajar para un cliente. Si declinamos el representar a alguien, debemos hacerlo por escrito.

Somos honrados y transparentes.

Nuestra palabra es nuestro compromiso. Somos honestos en los tratos con clientes y entre nosotros: con todos con quienes nos relacionamos. Llevamos registros precisos y puntuales de nuestro trabajo y tiempo. Facturamos de acuerdo a los estándares y acuerdos a los que estamos sujetos.

Debemos dar gracias y apoyar a nuestras comunidades.

Acogemos nuestras obligaciones como ciudadanos corporativos responsables de emplear los recursos de forma cuidadosa y de retribuir a las comunidades que nos apoyan.

Sobre Nuestro Código de

Conducta de Negocios

Nuestro Código de Conducta se aplica a todo aquel que trabaje en Baker & McKenzie y sus afiliadas. Esperamos que aquellos con quienes hacemos negocios, incluso nuestros proveedores, honren estos principios.

? ¿Qué se Espera?

Se espera que cada socio y empleado lea y entienda:

- El Código de Conducta de Negocios de Baker & McKenzie
- Dónde y cuándo obtener orientación respecto de la aplicación del Código
- Su obligación de informar violaciones o presuntas violaciones de este Código¹
- Su obligación de cooperar con la investigación de violaciones o presuntas violaciones
- Su obligación de elevar los asuntos hasta que el nivel jerárquico correspondiente se ocupe de ellos
- El deber de los supervisores de proveer suficiente vigilancia para detectar violaciones de aquellos a quienes supervisan, y
- El deber de aquellos que reciben denuncias de procesar las violaciones de manera justa, objetiva y expeditiva, sin represalias contra aquellos que las informan de buena fe.

La Firma tiene altas expectativas en particular para los socios y aquellos que ocupan posiciones gerenciales. Se espera que lideren con el ejemplo, creen una cultura de comportamiento ético y que coadyuven a un ambiente en el cual aquellos a quienes supervisan estén familiarizados con el Código y se sientan cómodos para buscar orientación e informar presuntas violaciones del Código.

¹ El deber de informar violaciones del Código, conocidas o presuntas, y los procedimientos para hacerlo, aplican solo en tanto sean conformes a las leyes aplicables en materia de privacidad y trabajo y empleo.



¿Cómo Decide?

Las siguientes secciones de nuestro Código explican las obligaciones de cumplimiento y los estándares de la Firma en distintas áreas específicas. Muchos de estos estándares son un punto de partida, y no hacen referencia a leyes, regulaciones y estándares profesionales locales específicos, los cuales usted también necesita considerar y cumplir.

Puede encontrarse con situaciones para las cuales la Firma no tenga una política o estándar. O quizás no sepa con seguridad si una política se aplica a los hechos que se le presentan. Si ese fuese el caso, hágase estas preguntas que lo ayudarán a tomar las decisiones correctas y a hacer las cosas correctas:

- ¿Viola la ley o la ética profesional?
- ¿Es incompatible con la letra y el espíritu de este Código?
- ¿Me sentiría avergonzado si mis amigos o familiares supiesen que hice esto?
- ¿Puede causarle un perjuicio a la Firma o dañar su reputación?
- ¿Puede causarle daño físico, emocional o de otra índole a alguien?
- ¿Me sentiría avergonzado si esto se informase en un blog o en una noticia?

Si puede responder “no” a todas estas preguntas, probablemente se halle en terreno seguro. Si dice “sí” o “no estoy seguro” a cualquiera de ellas, busque orientación.



¿Dónde Puede Obtener Orientación?

En la mayoría de las oportunidades, su supervisor o un miembro de la gerencia local debería ser capaz de ayudarlo a entender y aplicar nuestro Código. Si no está satisfecho/a con la orientación que recibe, procure buscarla en otros hasta que crea que su inquietud ha sido resuelta apropiadamente.

Si tuviera conocimiento o sospechara de una violación de este Código, las responsabilidades profesionales o la ley, debe notificárselo a su supervisor o a un miembro de la gerencia local perentoriamente. Si prefiriera no acudir a su supervisor o gerencia local, o si ellos no resolvieran su inquietud de forma satisfactoria, deberá informarla al Director Jurídico de la Firma o al Director de Responsabilidad Profesional².

En algunos casos, puede requerírsele a su supervisor o al miembro de la gerencia local que informen dichas inquietudes al Director Jurídico y/o al Director de Responsabilidad Profesional.

² Las leyes locales sobre privacidad de datos podrían impedirle que informe ciertos asuntos fuera de su país de origen.



¿Puede Denunciar Asuntos de Forma Anónima?

Si la Firma conoce su identidad, le será más fácil llevar a cabo una investigación más exhaustiva de sus inquietudes, así que lo alentamos a que se identifique cuando denuncie una violación conocida o presunta. No obstante, si usted se sintiera incómodo identificándose, puede denunciar anónimamente en la mayoría de las jurisdicciones. Sin importar la forma que escoja para denunciar, la Firma investigará sus inquietudes y tomará las acciones correspondientes.



¿Qué Debe Hacer en Caso de Una Investigación?

Cualquier conducta inapropiada, conocida o presunta, debe ser tomada muy en serio y procesada de inmediato. Si se le pide información como parte de una investigación, usted debe cooperar completamente, responder con la verdad a las preguntas que se le formulen y conservar todos los documentos e información relevantes, como por ejemplo, documentos electrónicos, imágenes y correos electrónicos, tal como le sea instruido por el investigador.



¿Cuáles son las Sanciones por Violaciones del Código?

Las violaciones de nuestro Código, nuestras políticas o la ley pueden acarrear sanciones disciplinarias, incluso el despido, o el retiro involuntario en el caso de los socios. Los perpetradores también pueden ser objeto de sanciones civiles o penales. Tenga en cuenta que usted es responsable tanto por lo que hace como por lo que observa o se entera que otros hacen. Si no denuncia una violación, puede ser pasible de acciones disciplinarias, aun si usted no fue directamente responsable del hecho. Ello aplica especialmente a quienes ejercen responsabilidades de supervisión.



¿Puede ser Apercebido?

La Firma prohíbe los apercebimientos en contra de cualquiera que, de buena fe, denunciara cualquier conducta no ética o ilegal, conocida o presunta. También prohíbe los apercebimientos contra aquellos quienes participen en investigaciones relacionadas. Si usted cree haber sido objeto de actos de apercebimiento, notifíquelo de inmediato al Director Jurídico o al Director de Responsabilidad Profesional.

“ Nuestra reputación es el activo más valioso que tenemos. Nos la ganamos cada día con las decisiones que tomamos. ”

Tomar las Decisiones Correctas

Hacer las Cosas Correctas



Sobre las Personas

Estamos comprometidos con la diversidad y la inclusión de nuestros miembros, el apoyo y el desarrollo de su talento, y la dignidad y la seguridad en nuestro ambiente de trabajo. Baker & McKenzie también es signatario del Pacto Mundial de la ONU, una iniciativa global voluntaria en la que nos hemos comprometido a alinear nuestras políticas y operaciones a diez principios en las áreas de derechos humanos, trabajo justo, medio ambiente y anticorrupción.

Diversidad e inclusión

Baker & McKenzie fue fundada sobre la idea de la diversidad. Desde nuestros comienzos, nos hemos esforzado en promover un ambiente respetuoso e incluyente, que alienta a individuos diversos a progresar en lo personal y en lo profesional, como plenos colaboradores del éxito de la Firma y de los clientes a quienes servimos. No permitimos ni toleramos la discriminación en nuestro lugar de trabajo. Esto significa:

- Todas las decisiones acerca del personal deben ser: a) respetuosas de las diferencias entre empleados y potenciales empleados, b) basadas en factores relevantes a su habilidad para desempeñar el trabajo que hacen o se espera que ellos hagan, y c) conformes a todas las leyes y regulaciones aplicables.
- Esto incluye decisiones relativas a reclutamiento, contratación, asignación, remuneración, entrenamiento y desarrollo, promoción y despido del personal, así como otros términos y condiciones de empleo.
- Las leyes locales aplicables, las cuales cumplimos, varían, pero las diferencias que nos empeñamos en pasar por alto en cuanto a decisiones de personal incluyen raza, color, credo, religión, ciudadanía, origen nacional, antecedentes étnicos y/o culturales, edad, sexo, género, identidad/expresión de género, orientación sexual, estado civil, gravidez y discapacidad.

Acoso

No toleramos el acoso en el lugar de trabajo. Ello aplica sin perjuicio de que la persona acosada o que comete el acoso sea un empleado o no.

El acoso involucra un patrón de conducta abusivo y degradante (tales como, entre otras cosas, abuso verbal, comentarios o imágenes sexualmente explícitas o despectivas, mímica, tocamientos no deseados, o gestos o bromas lascivas u ofensivas) que alguien no solicitó o invitó, las cuales la persona acosada razonablemente considera indeseables u ofensivas. El acoso también puede tomar la forma de intimidación, como cuando un individuo o grupo busca intimidar, degradar, humillar o menospreciar a compañeros de trabajo. Tal acoso puede tener lugar dentro o fuera de la oficina, o a través de redes sociales.

El acoso viola la ley en muchas jurisdicciones cuando su contenido se relaciona con cualquiera de las características protegidas de la víctima. No obstante, la política de la Firma aplica a todas las formas de acoso, por lo que puede tomar acciones cuando lo considere apropiado contra los responsables del acoso, aun cuando no existan protecciones legales específicas para la persona acosada.

“ Lo que **uno**
de nosotros hace,
lo hacemos **todos**.
Debemos **actuar con**
integridad
y **honor** en **todos**
nuestros **tratos**,
en todo lugar,
cada día.”

Apoyo y Desarrollo

Estamos comprometidos a desarrollar los talentos y las habilidades de nuestros miembros. Estuvimos entre las primeras firmas de abogados en crear un Marco de Desarrollo para nuestros abogados, y lo hemos adaptado en marcos para el desarrollo de nuestros equipos de servicios de negocios. Esto significa:

- Esperamos que nuestros abogados y, según fuese aplicable, el personal de servicios de negocios, estén familiarizados con el Marco de Desarrollo para su rol y las cualidades personales y expectativas de desempeño para su nivel de trabajo.
- Esperamos que los que supervisan a otros tengan claras sus expectativas de desempeño, y provean oportunidades para capacitación y desarrollo, así como retroalimentación permanente a quienes supervisan.
- Esperamos que los supervisores se aseguren de que todos quienes estén bajo su supervisión reciban una evaluación formal de desempeño al menos una vez al año.
- También esperamos que todos nuestros abogados y personal de servicios de negocio participen de capacitaciones tanto internas como externas que sean apropiadas para sus rol y responsabilidades.

Ambiente de Trabajo Saludable y Seguro

Estamos comprometidos a mantener un ambiente de trabajo saludable y seguro en todas las oficinas. Se prohíbe todo tipo de comportamiento peligroso, abusivo o violento, o la amenaza de tal comportamiento, y no será tolerado. Esto significa:

- Debemos comportarnos de manera segura, siguiendo todas las leyes y regulaciones de seguridad aplicables.
- Se espera que cada oficina tenga un plan de preparación en caso de desastres y se asegure de que los socios y empleados estén familiarizados con los requerimientos de respuesta ante desastres.
- Prohibimos estrictamente la venta, posesión, distribución o consumo de sustancias ilegales y el consumo inapropiado de medicamentos bajo prescripción en nuestro lugar de trabajo. Trabajar bajo los efectos de las drogas, el alcohol u otras sustancias que comprometan su habilidad para trabajar de manera segura y efectiva constituye una violación.
- Según fuese apropiado conforme a la costumbre o ley local, está permitido consumir alcohol responsablemente y con moderación en eventos que estén patrocinados o autorizados por la Firma en los que se sirva alcohol.
- No se permiten armas de fuego ni de otro tipo en nuestras instalaciones, salvo que lo exigiera la ley local o responsabilidad laboral (p. ej., un oficial de seguridad).

“ Sin dejar de lado la ley ni nuestras obligaciones éticas, priorizamos a nuestros clientes en la manera en que pensamos, trabajamos, y nos comportamos.”



Sobre los Clientes

Sin dejar de lado la ley ni nuestras obligaciones éticas, priorizamos a nuestros clientes en la manera en que pensamos, trabajamos y nos comportamos. Nuestros Principios de Atención al Cliente nos exigen ser “inflexibles sobre la calidad”, “meternos bajo la piel de los asuntos comerciales” y “mantenerlo simple, hacer que se vea sencillo”, entre otras cosas. Sustentan y guían nuestro comportamiento en nombre de los clientes.

Inflexibles Sobre la Calidad

Nuestra reputación descansa sobre la calidad de nuestra gente, asesoría y servicio. Eso significa que debemos asignar a la gente adecuada a cada asunto, dándoles instrucciones claras y suficientes para que hagan las cosas correctas mientras trabajan, y supervisarlos apropiadamente para asegurarnos de que las hagan de manera correcta.

Conocimiento Compartido

Nuestro conocimiento compartido legal, práctico y orientado al mercado es más poderoso que el conocimiento individual. Los clientes esperan que usemos esos saberes globales en cada cosa que hacemos. Y al hacerlo, nos aseguramos de que nos perciban como la firma líder que aspiramos ser.

El conocimiento generado mientras se trabaja en la Firma es un activo de la Firma. Se espera que cada abogado lo comparta, directamente en respuesta a un requerimiento de asesoría o asistencia, o indirectamente empleando sistemas y procesos de manejo del conocimiento de la Firma. También se espera que nuestros abogados se apoyen en el conocimiento de otros cuando los asuntos requieran más que su experiencia, conocimiento o jurisdicción, y empleen el conocimiento compartido de manera responsable.

Aceptación de un Cliente/Asunto

Las firmas de abogados, al igual que las personas, son conocidas por las compañías que mantienen. Esto significa:

- Tenemos obligaciones legales y profesionales de conocer a nuestros clientes y de rehusarnos a hacer negocios con aquellos cuyas actividades violan la ley o aquellos cuya fuente de fondos sea sospechosa.
- Se espera que realicemos un proceso de debida diligencia (*due diligence*) de cliente antes de comenzar a trabajar y que confirmemos por escrito a una persona si declinamos representarla.
- Estamos obligados a proveer una carta de contratación a cada cliente nuevo y una carta de asignación a cada cliente ya existente, ambas aprobadas por la Firma, antes de comenzar a trabajar en cualquier asunto nuevo.
- Las cartas de contratación y asignación deben incluir los Términos Estándar de Compromiso de la Firma o hacer referencia a ellos, a menos que el Comité Ejecutivo previamente haya aprobado una excepción.

También tenemos obligaciones profesionales de carácter ético de evitar conflictos de intereses cuando representamos a clientes, y de notificar rápidamente a los clientes en caso de que surja un conflicto.

Registro de Horas y Facturación

Tenemos el deber profesional, y la obligación contractual, de proporcionar a nuestros clientes informes oportunos, completos y precisos del trabajo que hacemos y, si nos es requerido, del tiempo que empleamos en sus asuntos. La Firma no tolera prácticas que sean incongruentes con nuestras políticas de facturación.

Agasajos y Cortesías Empresariales

Nuestros Principios de Atención al Cliente nos alientan a conocer a nuestros clientes personalmente y a "convertir relaciones en amistades". Pero debemos tener en cuenta siempre que las relaciones con los clientes son relaciones de negocio, y que ciertas líneas no deben cruzarse.

Debemos ser particularmente cuidadosos de no ofrecer, dar, pedir o aceptar regalos, invitaciones u otros beneficios similares con la intención de obtener o retener negocios o de otra forma influenciar inapropiadamente las decisiones o los asuntos comerciales del cliente o nuestro propio comportamiento.

Las cortesías empresariales apropiadas no son consideradas soborno. Para asegurarnos de que el intercambio de cortesías empresariales no sea considerado una forma de soborno, dichas cortesías deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Ser de un valor apropiado y cumplir con las leyes aplicables
- Ser congruentes con las políticas del empleador tanto del que da como del que recibe
- No ser ofrecidas ni aceptadas con la intención de obtener o retener negocios, o de otra forma influenciar inapropiadamente los asuntos comerciales o las decisiones de una compañía, o nuestro propio comportamiento; y
- Ser aprobadas e informadas apropiadamente en cumplimiento de las políticas locales.

A todo evento, se debe emplear el sentido común para determinar si lo que se propone puede ser contrario a estos principios. En caso de duda, procure obtener orientación.

Inversiones en Compañías de Clientes

Los socios y empleados tienen prohibido invertir en los negocios, subsidiarias o afiliadas de un cliente (excepto mediante acciones o títulos valores de una compañía que cotice en bolsa bajo ciertas condiciones), a menos que notifiquen y obtengan el consentimiento previo del Comité Ejecutivo.

Cargos Directivos y Otros Roles Fiduciarios con Clientes

Si usted trabaja para la Firma en cualquier carácter, no podrá aceptar un cargo de director (u otro rol fiduciario) de cualquier entidad (sea cliente o no) que pudiese generar responsabilidad personal o indirecta para la Firma sin permiso previo por escrito.

Cumplimiento de la Ley Sarbanes-Oxley

Los Estados Unidos han establecido reglas y estándares de conducta profesional para abogados que comparecen y ejercen ante la Comisión de Títulos Valores y Bolsa de EUA (SEC) en nombre de emisores de títulos valores. Las reglas Sarbanes-Oxley se aplican a abogados dentro y fuera de los Estados Unidos que ejerzan ante la SEC en representación de "emisores". El término "ejercer" está definido en sentido amplio.

Las reglas obligan a los abogados a denunciar violaciones a las leyes de títulos valores de EUA o incumplimiento de deberes fiduciarios o violaciones similares, al director jurídico o director ejecutivo (CEO) del emisor (o los equivalentes en dichos cargos). Si el director jurídico o el CEO del emisor no responden apropiadamente, entonces los abogados están obligados a denunciar ante el comité de auditoría del emisor, otro comité de directores independientes o al directorio en pleno.

Es política de la Firma cumplir con estas obligaciones. Hemos establecido un Comité de Cumplimiento de Denuncias de Abogados referentes a la Ley Sarbanes-Oxley para asesorar y asistir a los abogados de la Firma en el cumplimiento de esos requerimientos, y los abogados de la Firma están obligados a denunciar violaciones ante este comité.

Prevención del Lavado de Dinero

Nuestra política es llevar a cabo negocios únicamente con clientes de buena reputación, involucrados en actividades comerciales legítimas que emplean fondos derivados de fuentes legítimas. Estamos comprometidos con el cumplimiento de todas las leyes en contra del lavado de dinero y antiterrorismo. No participamos ni ayudamos a clientes a participar en actividades de lavado de dinero.

Esto significa que nosotros no ocultamos fuentes de dinero para evitar revelar sus orígenes, usos, o el pago de impuestos, ni ayudamos a otros a hacerlo. No participamos ni facilitamos transacciones que involucren ingresos que sabemos o sospechamos derivan de actividades delictivas, tales como terrorismo, narcóticos, evasión impositiva y fraude. Tampoco ayudamos a otros a emplear fondos para financiar actividades terroristas.

Es importante tener en cuenta que el nivel de conocimiento necesario para sospechar o concluir que ha tenido lugar una actividad de lavado de dinero es muy bajo. Puede considerarse que usted ha cometido una violación si los fiscales creen que usted notó la necesidad de algún tipo de investigación y se negó a llevar a cabo tal investigación porque no deseaba conocer la verdad.

En consecuencia, si cree que un cliente, proveedor o cualquier otra persona puede estar involucrada en actividades de lavado de dinero, denuncie su sospecha inmediatamente a su supervisor o a un miembro de la gerencia local quienes, a su vez, están obligados a notificar inmediatamente al Director de Responsabilidad Profesional.

“Cada **socio,**
abogado y
empleado
 debe **conocer**
 los **principios**
 que nos
guiarán en las
decisiones que
tomamos.”



Sobre los Negocios con Otros

Evitar Conflictos de Intereses

Debemos evitar cualquier inversión, interés o asociación que interfiera, o pudiese interferir, con el ejercicio independiente de nuestro buen juicio individual y con nuestra obligación de desempeñar nuestras responsabilidades en el mejor interés de la Firma. Con respecto a proveedores, esto significa:

- Evitaremos conflictos reales o aparentes con los intereses de la Firma.
- Trataremos a todos los proveedores que hagan negocios con la Firma de manera justa y objetiva, sin favoritismos ni preferencias basadas en consideraciones personales financieras o de relaciones.
- No aceptaremos ningún regalo o agasajo de ningún proveedor (excepto los expuestos en “Agasajos y cortesías empresariales”), ni sacaremos ventaja de la relación con un proveedor para beneficio propio.
- No llevaremos a cabo negocios en nombre de la Firma con miembros de nuestro hogar o parientes cercanos, ni tendremos intereses financieros en ninguna compañía que haga negocios con la Firma, a menos que la transacción sea informada al Director de Responsabilidad Profesional y se determine que se lleva a cabo en condiciones de igualdad.

Cumplimiento de las Leyes Anticorrupción

Como empresa global, debemos cumplir con una variedad de leyes anticorrupción. Estas leyes se aplican a nuestras interacciones con gobiernos y con funcionarios públicos. También regulan nuestros tratos con clientes y proveedores, así como los tratos con terceros que actúan en nuestro nombre.

La Firma, sus abogados, empleados y clientes tienen obligaciones importantes conforme a varias leyes antisoborno y anticorrupción, incluida, a modo enunciativo, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU. (FCPA, en inglés), que contempla, entre otras cosas, el pago corrupto de sobornos a funcionarios públicos extranjeros. La Ley Antisoborno del Reino Unido y leyes similares en otras jurisdicciones también se aplican a nosotros y pueden aplicarse a nuestros clientes. Debemos cumplir con todas estas leyes cuando sea aplicable, y aconsejar a nuestros clientes que también actúen de esa forma.

La Firma ha desarrollado la siguiente guía simplificada para ayudarle a cumplir con esta política:

1. Esperamos y exigimos que no ofrezca soborno a nadie. Sobornar es ofrecer, dar, pedir o recibir cualquier cosa con la intención de hacer que el receptor haga algo impropio. Un soborno puede ser cualquier cosa dada para hacer que alguien haga algo malo o —en el caso de funcionarios públicos— de influenciarlos para nuestro beneficio comercial (o el de nuestros clientes).
2. No debe violar, o a sabiendas permitir que alguien viole esta prohibición sobre soborno, o cualesquiera leyes anticorrupción aplicables mientras trabaja para nosotros.

3. Los pagos de incentivos son sobornos (usualmente sumas pequeñas), hechos personalmente a funcionarios públicos para acelerar o hacer que una transacción o trámite administrativo se lleve a cabo. No debe hacer pagos de incentivos en relación con nuestros negocios, a menos que tal pago sea verdaderamente necesario para protegerse de alguna lesión física o de la privación ilegítima de la libertad. Debe informar tales pagos al Director Jurídico o al Director de Responsabilidad Profesional.
4. Como se indicó en la página 16, las cortesías comerciales apropiadas no son consideradas sobornos.

Políticas de Compras y Proveedores

Es importante para la reputación y responsabilidad legal de la Firma, que solo contratemos proveedores que cumplan con todas las leyes aplicables, incluidas, a modo enumerativo, aquellas relacionadas con derechos humanos, derechos laborales (incluido el trabajo forzado), y las leyes aplicables en materia de empleo, medio ambiente, anticorrupción, defensa de la competencia y propiedad intelectual. En caso de dudas o inquietudes acerca de un proveedor, solicite la ayuda del equipo de Adquisiciones Globales, o escoja a otro proveedor.



Sobre las Sanciones

Como una firma de abogados global, a menudo debemos cumplir, o ayudar a que nuestros clientes cumplan, con leyes y reglamentos que rigen negocios con países, regiones o personas sancionadas. Muchas de estas sanciones están basadas en compromisos de carácter internacional (p. ej., Naciones Unidas), regional o nacional que aplican a lo largo de las jurisdicciones en las que operamos, aun con respecto a asuntos que de otro modo serían locales.

Las actividades restringidas incluyen la provisión o recepción de servicios (incluso la mayoría de los servicios legales), pagos, facilitar negocios de otros con tales países, regiones y personas sancionadas, así como exportaciones, re-exportaciones o importaciones de productos, programas informáticos y tecnología. Las restricciones son extremadamente amplias, de cumplimiento estricto y cambian con frecuencia.

No debemos autorizar, aprobar, suscribir intencionalmente ni ayudar a un cliente en ninguna transacción para proveer o recibir productos, servicios o tecnología de ningún individuo, compañía o países objeto de sanciones de carácter nacional, regional o internacional. Aun si el cliente en sí no tiene restricciones para suscribir la transacción, nuestros propios servicios igual podrían ser problemáticos.

Si usted sospecha o tiene razones para creer que las actividades de un cliente, o de cualquiera que actúe en nombre del cliente, podrían resultar en violaciones a leyes sancionatorias, consulte inmediatamente con su supervisor y/o miembro de la gerencia local. Ellos, a su vez, están obligados a informar su inquietud al Director de Responsabilidad Profesional.



Sobre las Relaciones con Competidores

Estamos comprometidos a competir de manera justa y con integridad, basados únicamente en la calidad de nuestra gente, asesoría y servicio; nunca en prácticas desleales. Esto significa que:

- No hacemos declaraciones engañosas ni vilipendiosas acerca de nuestros competidores.
- Cumplimos estrictamente las leyes de defensa de la competencia, que generalmente prohíben discutir o suscribir acuerdos, formales o informales, relacionados con actividades que puedan restringir la competencia. Ejemplos de ello incluyen: manipulación fraudulenta de licitaciones, fijación de precios, o división y asignación de territorios de mercado específicos con competidores. Incluso discutir las tarifas que cobramos, o los descuentos que damos, puede ser un problema si hablamos con alguien de una firma de abogados competidora.

Si alguno de estos temas surge al hablar con un competidor, detenga la conversación inmediatamente e informe a su supervisor y/o a un miembro de la gerencia local acerca de la conversación. Ellos, a su vez, están obligados a informar de inmediato el incidente al Director Jurídico o al Director de Responsabilidad Profesional de la Firma.

“**Nuestros clientes** creen en nosotros en gran medida debido **a la confianza** que tienen en que nosotros **podemos mantener** y mantendremos las **confidencias** que **comparten con nosotros.**”



Sobre la Información Financiera y de Otra Indole

Exactitud de la Información Financiera y de Otra Índole

Los registros que creamos como parte de nuestras responsabilidades diarias tienen un impacto significativo en la información financiera de la Firma. Si usted ingresa información en los registros de negocio de la Firma, es responsable de hacerlo de forma fidedigna, precisa, completa, legible y oportuna. Tal información puede incluir registros de horas, gastos, recibos, registros de clientes e informes regulatorios u otros informes.

Es una violación de la política de la Firma establecer fondos con fines ilegales o cuentas no registradas, o tomar cualesquiera otros pasos para falsificar los libros y registros de la Firma. Las consecuencias por falsificar registros financieros son severas, e incluyen el posible procesamiento penal para los individuos involucrados.

Protección de la Información Confidencial

Como abogados, tenemos acceso a información confidencial sensible. Nuestros clientes creen en nosotros en gran medida debido a la confianza que tienen en que nosotros podemos mantener y mantendremos las confidencias que comparten con nosotros. Al mismo tiempo, muchos de nosotros necesitamos acceder a la información confidencial y privada de la Firma a fin de hacer nuestro trabajo.

Es nuestra responsabilidad mantener la confidencialidad y proteger tal información de los clientes y de la Firma (y, en algunos casos, información suministrada por socios comerciales y proveedores), excepto que su divulgación esté específicamente autorizada por la Firma, permitida conforme a las reglas de responsabilidad profesional a las que estamos sujetos, o sea requerida por ley. Esto significa:

- El hecho de que un cliente haya buscado nuestra asesoría o nos haya pedido que coticemos un trabajo es tan confidencial como la asesoría en sí misma. No debemos revelar, ni siquiera inadvertidamente, la identidad de clientes, exclientes y clientes potenciales a menos que tengamos su anuencia para ello.
- Se espera que estemos familiarizados con las medidas de seguridad de la Firma y los procedimientos de control interno y los cumplamos para el uso de la red, sistemas, aplicaciones y equipos de la Firma, incluidas computadoras, laptops, dispositivos móviles, Internet, puntos Wi-Fi, dispositivos de almacenamiento, tales como dispositivos de memoria extraíble y USB, y acceso remoto. Este requerimiento incluye equipos propios que contengan o accedan a aplicaciones de la Firma.
- Se espera que protejamos cuidadosamente estos dispositivos en lugares en los que puedan ser robados o extraviarse, que no compartamos contraseñas ni códigos de acceso, y que no le permitamos a otros usar nuestras cuentas o dispositivos.
- Se espera que seamos cautos cuando discutimos información sensible en un teléfono móvil o con un compañero de trabajo en lugares públicos, tales como elevadores, aeropuertos, restaurantes, trenes, autobuses y aviones, o en áreas abiertas de la Firma, tales como salones de descanso o baños.
- Debemos tener cuidado de no dejar documentos con información sensible donde una persona no autorizada pueda leerlos, incluso escritorios vacíos o sobre máquinas copadoras.
- No debemos enviar, vía correo electrónico u otros medios, información de clientes o la Firma a servicios públicos de correo electrónico basados en internet, p. ej., Gmail, por ningún motivo, salvo que el cliente así lo haya instruido.

Privacidad e Información Personal

Estamos comprometidos con el manejo responsable de datos personales y en cumplimiento de todas las leyes aplicables. Los datos personales incluyen, entre otras cosas, cualesquiera datos que puedan ser empleados para identificar o localizar individuos, tales como nombres, fechas y lugares de nacimiento, direcciones, correos electrónicos, números de seguridad social, licencias de conductor u otros números de identificación gubernamentales, cuentas de redes sociales, y datos relacionados con tales identificadores, etc. Esto significa que nosotros como Firma, y como individuos en tanto nuestros deberes involucren el uso de tales datos, debemos:

- Entender y adherir a las leyes y regulaciones de privacidad que aplican a cualesquiera datos personales en las jurisdicciones en las que sean ingresados, procesados o usados
- Informar a otros y asegurar el cumplimiento de las políticas de privacidad de los contratos que suscribimos, así como las políticas de privacidad exigidas por clientes, proveedores y otros cuyos datos usemos, procesemos o tengamos acceso
- Recabar y usar datos personales solo para fines comerciales
- Emplear datos "anónimos" (p. ej. con los nombres removidos y no identificables) o datos "agregados" (resumidos para que no sean identificables con un individuo en particular) en la medida de lo posible
- Limitar el acceso a datos personales a aquellos individuos que lo necesiten para fines comerciales legítimos
- Extremar los cuidados para prevenir acceso no autorizado al procesamiento de datos personales o la pérdida accidental de los mismos
- Notificar inmediatamente a un supervisor o al Director Jurídico de la Firma o al Director de Responsabilidad Profesional, en caso de notar algún acceso, adquisición, divulgación, procesamiento o uso no autorizado de los datos personales que tengamos.

Uso de Información Privilegiada

Involucrarse en el tráfico información privilegiada es una violación de la política de la Firma, las obligaciones éticas y la ley. Se prohíbe a socios y empleados usar cualquier información "relevante", "privada" adquirida a través de terceros en la Firma, o a través del contacto con clientes o con cualquiera con quien tratemos mientras trabajamos con nuestros clientes, proveedores o socios comerciales, a fin de comprar o vender cualesquiera títulos valores (acciones, bonos, opciones, etc.).

La información es considerada "relevante" si un inversionista razonable la considerase importante para decidir si compra, vende o mantiene una acción u otro título valor. La información "privada" es aquella que aún no ha sido divulgada al público o absorbida por él. Ejemplos de información potencialmente relevante no pública incluyen:

- cifras de ventas no divulgadas
- fusiones o adquisiciones pendientes
- cálculos de ganancias
- disputas laborales que pudiesen limitar las operaciones
- introducción de un nuevo producto o servicio
- cambios en puestos claves de personal

Esta política también prohíbe brindar información relevante no pública a otra persona para que esta otra persona comercie bursátilmente sobre la base de la información para su beneficio.

Conservación de Documentos y Registros

Se espera que mantengamos los registros de conformidad con los requerimientos legales y comerciales que son propios de nuestra profesión. Para preservar la integridad de los sistemas de conservación de registros e informes, se espera que todos los socios y empleados conozcan y cumplan con todas las políticas y procedimientos locales aplicables a la conservación de registros. Esto incluye la manera en que los datos se comparten, se archivan y se recuperan, y las circunstancias conforme a las cuales es apropiado disponer de ellos.

La modificación y destrucción de registros están específicamente prohibidas en las siguientes circunstancias:

- Cuando lo prohíbe una ley, regulación gubernamental o política de la Firma
- Cuando existe un requerimiento gubernamental, regulatorio o contractual insoslayable
- Cuando tenga conocimiento o sospecha de una citación u otro requerimiento de documentos, una investigación regulatoria o una demanda.

Está prohibido destruir, alterar o causar la destrucción o alteración de documentos para fines ilegales o indebidos. Los registros incluyen, entre otras cosas, fotocopias, archivos electrónicos y grabaciones de audio y de video.



Sobre la Tecnología y las Comunicaciones

Uso de los Sistemas de Información de la Firma

Nuestros sistemas de información no pueden ser usados para involucrarse en conductas prohibidas, tales como difundir o ver material discriminatorio, hostil, sexualmente explícito, ofensivo o inapropiado.

No pueden ser utilizados para descargar software de entretenimiento, juegos en Internet, o imágenes, música o videos sin autorización, o para guardar música o videos distintos a aquellos debidamente autorizados para uso personal, y deben ser utilizados en consecuencia. Además, nuestros sistemas de TI no pueden ser empleados para involucrarse en otras actividades que impliquen la distribución ilegal y no autorizada de contenido en línea o que pueda violar derechos de propiedad intelectual, sin perjuicio de que tales actividades puedan menoscabar los derechos de un cliente de la Firma.

Si la Firma le ha provisto una computadora, teléfono celular u otra tecnología portátil, se le exige que use tal tecnología apropiadamente y de conformidad con las políticas de la Firma. Estas políticas siempre están vigentes para los equipos de la Firma, y no se modifican fuera del horario de oficina o cuando viaja.

**“...Nosotros
tenemos
responsabilidades
legales y éticas
relevantes que
debemos cumplir
cuando usamos las
redes sociales.”**

Usted no debe tener expectativas de privacidad al emplear la tecnología de la Firma. Todo lo que escriba, guarde, transmita o registre en tecnologías de la Firma puede ser visto por la Firma, sin su previo consentimiento, excepto si tal revisión está específicamente prohibida por la ley local.

Uso de las Redes Sociales

La Firma por lo general no restringe el acceso a sitios de redes sociales. Sin embargo, nosotros tenemos responsabilidades legales y éticas relevantes que debemos cumplir cuando usamos las redes sociales. Estas incluyen nuestras obligaciones de proteger la privacidad, confidencialidad e intereses legales de la Firma y de sus clientes, y de no emplear tales redes de forma tal que pudiesen constituir publicidad de abogado no autorizada.

Cuando use redes sociales, debe hacerlo con conocimiento de que alguien dentro de la Firma, un cliente, un proveedor de la Firma, una contraparte en un asunto, o un juez o ente regulatorio puede ver lo que afirma o publica. Cualquier divulgación de información confidencial, de negocios o privada de la Firma, o la de sus clientes, es inapropiada a menos que haya obtenido autorización previa y expresa por parte de la gerencia de la Firma y cualquier cliente afectado, o que la comunicación esté expresamente permitida conforme a las leyes aplicables en materia de trabajo o empleo.

Cualquier conducta que infrinja la ley o cree un conflicto de interés, o que de otra forma perjudique los intereses comerciales de la Firma o de cualquier cliente, excepto si se trata de expresiones protegidas, está prohibida y puede ser pasible de acción disciplinaria.

El Trato con los Medios Informativos

Las relaciones con los medios constituyen una parte importante en la construcción de conciencia acerca de las habilidades y fortalezas de nuestra Firma. Son un componente clave para mejorar y proteger nuestra reputación. Sin embargo, el tratar con medios informativos no está exento de riesgo. Así que es importante que abordemos las relaciones con los medios cuidadosamente.

Solo los socios y profesionales autorizados pueden hablar o responder inquietudes de los medios en nombre de la Firma. Los socios solo deben hacer comentarios acerca de sus áreas específicas de competencia legal. Solo el Presidente o quien designe pueden hablar con los medios acerca de temas delicados y asuntos de interés para toda la Firma.



Relación con el Exterior y Nuestra Comunidad

Nos comprometemos a emplear nuestro talento, conocimientos prácticos, recursos, relaciones e influencia para ayudar a otros en nuestras comunidades, y causar un impacto duradero y positivo en asuntos globales de importancia.

Cuidado del Medio Ambiente

Reconocemos la importancia de la sustentabilidad ambiental para nuestro equipo, clientes y las comunidades en las cuales vivimos y trabajamos. Esperamos que todos los socios y empleados contribuyan con nuestros esfuerzos para reducir, reusar y reciclar la energía y los recursos naturales requeridos para operar nuestro negocio, y para incluir la sustentabilidad en las estrategias comerciales, modelos operativos y procesos importantes de la Firma.

Servicio Comunitario

Promovemos que nuestras oficinas y empleados apoyen a las comunidades en las que vivimos y trabajamos a través del voluntariado y las actividades comunitarias. La participación en actividades de caridad y comunitarias es completamente voluntaria. El compromiso de fondos o bienes de la Firma está sujeto a políticas locales.

Actividades Políticas

La Firma enaltece la participación en el proceso político. Sin embargo, los socios y empleados deben hacerlo de forma voluntaria y solo durante su tiempo libre, excepto que la ley local exija lo contrario. Los socios y empleados también deben asegurar que su participación en actividades políticas no comprometa la capacidad para desempeñar sus deberes. Los socios y empleados no pueden hacer donaciones políticas con el nombre, los fondos u otros recursos de la Firma.

Servicios Legales Gratuitos

Estamos comprometidos a aplicar nuestro conocimiento y pasión jurídica para impulsar los derechos y oportunidades de personas necesitadas. Lo logramos a través de servicios legales gratuitos, en colaboración con clientes y organizaciones dedicadas a la promoción de la justicia y la caridad en nuestra comunidad global.

Todos los asuntos de servicios legales gratuitos están sujetos a los mismos estándares y prácticas de calidad que el trabajo facturable, incluido el cumplimiento de todas las responsabilidades profesionales y éticas. Entre otras cosas, esto significa que:

- Los procedimientos de registro de cliente de la Firma deben ser completados antes de comenzar a trabajar sobre un asunto a título gratuito. Esto incluye llevar a cabo un proceso de diligencia debida (*due diligence*) acerca del cliente, completar la verificación de conflictos y registrar al cliente y al asunto en el sistema de ingreso de la Firma.
- Los socios deben aprobar cualquier asunto a título gratuito antes de que se asigne el trabajo. El socio dispondrá lo conducente para la debida supervisión y participación de un socio en el trabajo a título gratuito.

Aprobación, Enmienda y Deslinde de Responsabilidad

El Comité de Política de Baker & McKenzie aprobó y adoptó por unanimidad este Código el 15 de junio de 2015.

Cualquier enmienda o deslinde de responsabilidad del Código debe constar por escrito. También debe contar con la autorización del Comité Ejecutivo.

**Baker & McKenzie, la firma global desde sus inicios.
Es parte de nuestro ADN.**

Lo que nos hace diferentes es nuestra manera de pensar, trabajar y actuar – combinamos la perspectiva instintivamente global con el enfoque genuinamente multicultural obtenidos por las relaciones en colaboración y brindamos un asesoramiento práctico e innovador. Contamos con más de 4.200 abogados en más de 45 países, poseemos un profundo entendimiento de la cultura de los negocios globales y podemos proporcionar el talento y la experiencia necesarios para movernos con facilidad a través de la complejidad de las prácticas y de las fronteras.

Peter Engstrom

Director Jurídico
Two Embarcadero Center, Piso 11
San Francisco, CA 94111
+1 415 576 3025 (o)
+1 925 699 1223 (m)
peter.engstrom@bakermckenzie.com

Kerry Miller

Director de Responsabilidad Profesional
300 East Randolph Street, Suite 4300
Chicago, IL 60601
+1 312 861 3837 (o)
+1 312 273 8052 (m)
kerry.miller@bakermckenzie.com