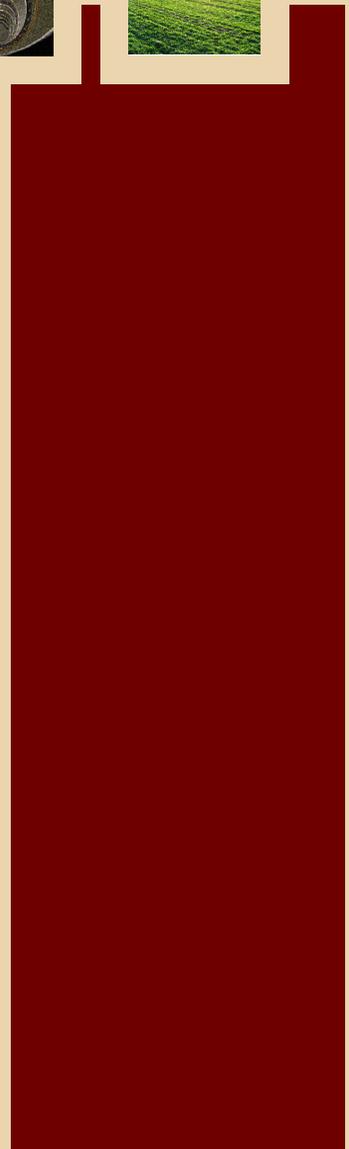




Global
Venture
S.A. de C.V.
Clasificadora de Riesgos

MANUAL DE GOBERNANZA

Global Venture



MANUALES DE ORGANIZACIÓN: MANUAL DE GOBERNANZA Global Venture

Contenido



- 1** Manual de Políticas de Gobernanza
- 2** Objetivos
- 3** Gobernanza: Gobierno Corporativo
- 5** Los cuatro cuerpos corporativos
- 4** Cuatro Equilibrios Dinámicos
- 6** Políticas
- 7** Prohibiciones o restricciones
- 8** Políticas de la gestión de personal

Objetivos

Los principales objetivos de estas políticas de gobernanza son los siguientes:

- ❑ Estandarizar la estructura de gobernanza y buen gobierno de nuestra empresa.
- ❑ Proteger el capital y el futuro de Global Venture contra pérdidas no esperadas por movimientos de: mal gobernanza, competencia, crédito, legal, liquidez, mercado y riesgos operativos.
- ❑ Establecer las políticas, procedimientos y metodologías de buena gobernanza necesarios para generar un ambiente de consenso en todos los elementos del gobierno corporativo y control integral de gestión en Global Venture con su nivel riesgoso y riesgoso y con los niveles de riesgo acordes con su patrimonio, capacidad operativa, límites y niveles de tolerancia sobre la exposición al riesgo.

Gobierno Corporativo

Los Cuatro Cuerpos Corporativos

Junta General de Accionistas

- ❑ Órgano de accionistas
- ❑ Nivel más Alto de Toma de Decisiones
- ❑ Adopción de reporte Anual
- ❑ Exonerar de la responsabilidad
- ❑ Nombrar a los miembros de la junta directiva y los auditores.

Junta Directiva

- ❑ Responsabilidad por la organización de la empresa y la gerencia de los asuntos corporativos
- ❑ Asegurar un control satisfactorio de las cuentas y la gerencia de los fondos

Presidente

- ❑ Responsabilidad por el continuo management

Auditores

- ❑ Audit de la junta directiva, la administración del presidente y las cuentas corporativas

Los principios y prácticas de un adecuado gobierno corporativo en Global Venture son:

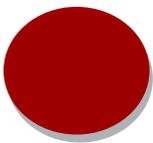
- ❑ Nuestro enfoque de gerencia horizontal, el método de toma de decisiones por consenso, Código de Etica, valores y estándares de comportamiento.
- ❑ Sistemas de medición del desempeño de las unidades de negocio y personas, acordes a los objetivos de la empresa.
- ❑ La estructura de organización horizontal, la asignación de responsabilidades y la definición de autoridades de este paradigma organizacional.
- ❑ Perfiles de acuerdo a las responsabilidades en todos los órganos de gobierno corporativo, procesos y funciones acordes a la estructura de organización y gerencia horizontal.
- ❑ Ser una directiva unitaria que será elegida por consenso de propuestas de todos los accionistas: las votaciones deben ser por consenso. Todos los directores son iguales ya sean independientes o ejecutivos. Se tendrá hasta el cincuenta por ciento de los directores independientes.
- ❑ Las decisiones de la junta general de accionistas y junta directiva se adoptarán por consenso por todos los accionistas y miembros de la junta directiva y estos serán tratados con equidad.
- ❑ Efectivos sistemas de control de gestión.
- ❑ Transparencia de información.
- ❑ Nuestra cultura organizacional de consenso y de independencia.

Responsabilidades Básicas de la Junta General de Accionistas

Es el máximo de los cuatro cuerpos corporativos de Global Venture. Cada uno de los accionistas contará con iguales derechos: realizar observaciones a los procesos organizacionales, proponer modificaciones, formular propuestas dentro de lo pertinente y en el marco legal para mejorar la competitividad y eficiencia y efectividad de nuestra empresa. Tendrá una reunión ordinaria por lo menos una vez por año en las oficinas de la empresa.

La Junta General de accionistas tiene las siguientes responsabilidades básicas, las cuales debe asumir con la cultura organizacional, la complejidad de las actividades y las características de Global Venture, la profundidad y periodicidad que requiera la empresa:

- ❑ Órgano de accionistas
- ❑ Nivel más alto de toma de decisiones
- ❑ Adopción de reporte anual



- ❑ Exonerar de la responsabilidad.
- ❑ Conocer la situación económica-financiera de la empresa.
- ❑ Nombrar a los miembros de la Junta Directiva y los auditores.
- ❑ Acordar la política financiera y la de distribución de utilidades.
- ❑ Adoptar cualquier modificación al pacto social.
- ❑ Aprobar los actos y gestiones de la Junta Directiva.
- ❑ Conocer de la renuncia de los directores y personal.
- ❑ Examinar y aprobar balance general , el estado de resultados, como también el informe del auditor externo.
- ❑ Nombrar al auditor externo y suplentes, fijar sus honorarios
- ❑ Comprender los riesgos asumidos por Global Venture, definir los niveles aceptables para esos riesgos y asegurar que la Junta Directiva y Dirección tome acciones necesarias para identificar, analizar, monitorear y controlar los riesgos;
- ❑ Aprobar la estructura de la organización horizontal.
- ❑ Asegurar que la Junta Directiva y la Dirección controle la efectividad del sistema de control de gestión.
- ❑ Los demás asuntos que de conformidad con la ley deban ser conocidos en junta general.

Las decisiones de la junta ordinaria y extraordinarias de la Junta General de Accionistas se adoptarán por consenso por todos los accionistas y estos serán tratados con equidad.

La Junta General de Accionistas se reunirá de forma ordinaria o extraordinaria, cuando sea necesario o a solicitud de cualquiera de los accionistas, sin requerimiento de un porcentaje del capital social.

En cualquier momento, no solo para las convocatorias ordinarias o extraordinarias, se debe poner a disposición de los accionistas la documentación e información pertinente de la empresa.

Cuatro Equilibrios Dinámicos

El sistema ecológico básico en que la junta directiva de Global Venture de gobierno corporativa unitaria y consensuada debe encontrar y mantener sus nichos de energía, pueden ser definidos por cuatro fuerzas opuestas las cuales deben estar equilibradas una con la otra. Una tarea clave de la Junta Directiva bajo la responsabilidad fundamental del presidente es crear el espacio suficiente para mantener una visión de conjunto de estos elementos dentro de la estructura y gerencia de organización horizontal :

❑ Efectividad Organizacional

La percepción externa de largo plazo en la mente de las esperanzas constitutiva, de los usuario de los productos y servicios deseables y un buen best value.

❑ Eficiencia Organizacional. Al interior, enfoque de corto plazo en la reducción de costos y ganar eficiencia, pero sólo justo antes de que afecte negativamente la percepción del cliente de la efectividad organizacional.

❑ Performance de la Junta Directiva. El enfoque externo de la Junta Directiva en la formulación de políticas relacionadas con los ambientes “políticos” externos; y en el pensamiento estratégico respecto del posicionamiento competitivo y la distribución general de los recursos en la empresa en relación a sus políticas.

❑ Conformidad de la Junta Directiva. En enfoque interno de la junta directiva en su performance para preestablecer metas de rendición de cuentas a sus esperanzas constitutivas, acreedores y al performance de su negocio hasta las personas.

Responsabilidades básicas de la Junta Directiva

Propósito de la Junta Directiva

● El propósito clave es asegurar la prosperidad de la empresa, por medio de la dirección colectiva de sus asuntos y cumpliendo los intereses legítimos de los accionistas y las otras partes interesadas. Buscar y concretar las sinergias de todas las áreas de Global Venture buscando el máximo nivel de productividad de los recursos, con el fin de proveer un valor agregado y ofrecer un mejor servicio.

Líneas de funcionamiento:

- Dirigir, No Administrar
- La Junta Directiva de Aprendizaje

Aspectos sobre el Desempeño de la Junta

- Formulación de Políticas
- Pensamiento Estratégico

Aspectos de Conformación de la Junta

- Supervisión de la Administración
- Audit y control de gestión
- Desarrollo de Procesos para las Juntas Directivas y Directores
- Un Nuevo Futuro para los Directores

Tareas de la Junta Directiva

- Mantener un adecuado balance entre las presiones internas y externas para asegurar su sobrevivencia.
- Dar una clara dirección al negocio
- Crear el clima emocional necesario para que el personal pueda alinearse y ponerse en sintonía con la dirección del negocio.
- Asegurar que el suficiente número de miembros estén apuntando en la misma dirección, comprometidos a un propósito común, con valores y comportamientos similares, de tal forma que la organización pueda funcionar efectiva y eficientemente.



Las Cuatro Tareas de la Junta Directiva

- ❑ Primero: es responsable por el desarrollo de la estrategia de la empresa: no por establecerla –esa tarea recae en el jefe ejecutivo y los cuadros gerenciales – pero para asegurar que un proceso de planificación estratégica sea usado y produzca opciones legítimas. Más allá, la junta debe supervisar la aplicación de iniciativas presentes estratégicas para asegurar si están acordes a la programación, al presupuesto, y produciendo resultados efectivos.
- ❑ Segundo: una junta es responsable por ver que la compañía tenga el jefe y el equipo ejecutivo del calibre más alto posible y que ciertos gerentes sean preparados para que en un futuro puedan asumir las responsabilidades del jefe ejecutivo.
- ❑ Tercero: como el último cuerpo de vigilancia, la junta debe estar segura de que la compañía tiene información adecuada, control y sistemas de auditoría, en lugar de decirlo, y manejo mayor si la compañía cumple sus objetivos del negocio. Y también es responsabilidad de la junta asegurarse de que la compañía cumple con las normas legales y éticas impuestas por la ley y por la propia declaración de valores de la compañía.
- ❑ Finalmente, la junta tiene responsabilidades por la prevención y el manejo de las crisis, eso es, por el manejo del riesgo.

Se ha demandado y se esta demandando :

- Responsabilidad: Accountability
- Probidad
- Apertura
- Transparencia

Condiciones fundamentales para un efectivo gobierno corporativo

❑ Aceptación de la junta directiva y de cada director que:

- Ellos deben trabajar dentro de la ley.
- Ellos tienen el deber primario de confianza de asegurar la salud continua de Global Venture y una obligación fiduciaria para con sus stakeholders.
- Ellos deben aceptar que son custodios, a menos que existan accionistas mayoritarios.
- Ellos tienen el deber de cuidar en el ejercicio de sus funciones de director.

- El escrutinio público de su comportamiento y de sus decisiones será la norma.

La Junta Directiva tiene las siguientes responsabilidades básicas, las cuales debe asumir con la cultura organizacional, la complejidad de las actividades y las características de Global Venture, la profundidad y periodicidad que requiera la empresa:

- ❑ Desarrollar la estrategia competitiva;
- ❑ Monitorear la implementación de la estrategia;
- ❑ Ver que la empresa cuente con el mejor director, el mejor equipo posible y que alguno de estos sea un potencial director en el futuro;
- ❑ Asegurar que la compañía cuente con información, sistemas de control y auditoría para medir el grado de cumplimiento de los objetivos;
- ❑ Asegurar que la empresa cumpla con todos los requisitos legales y normas éticas de acuerdo al código de valores de la empresa;
- ❑ Prevenir y manejar la crisis eso es, por el manejo del riesgo;
- ❑ Responsabilidad por la organización de la empresa y la gerencia de los asuntos corporativos;
- ❑ Asegurar un control satisfactorio de las cuentas y la gerencia de los fondos;
- ❑ Aprobar estrategias, manual de organización, políticas generales y velar por su rigurosa observancia;
- ❑ Comprender los riesgos asumidos por Global Venture, definir los niveles aceptables para esos riesgos y asegurar que la Dirección tome acciones necesarias para identificar, analizar, monitorear y controlar los riesgos;
- ❑ Aprobar la estructura de la organización horizontal;
- ❑ Asegurar que la Dirección controle la efectividad del sistema de control de gestión;
- ❑ Proteger los derechos e intereses de la empresa;
- ❑ Tratar de forma justa y equitativa a los accionistas y proteger los derechos e intereses de éstos;
- ❑ Los deberes de los contenidos en el pacto social y en las leyes vigentes;
- ❑ Velar por las relaciones con los grupos de interés, buscando que Global Venture cumpla sus obligaciones y toma de decisiones de forma independiente.

Se reunirá en sesiones ordinarias una vez cada trimestre para analizar los resultados y otras temas de la marcha de Global Venture. De manera extraordinaria se celebrarán cuando los justifique los intereses y necesidades de la empresa.

Responsabilidades básicas de la Dirección

La Dirección, como estamento ejecutor de las directrices emanadas de la Junta Directiva y de la Asamblea General de Socios (accionistas), por su parte tiene las siguientes responsabilidades:



- Diseñar, proponer e implementar las estrategias aprobadas por la Junta Directiva;
- Diseñar y definir las políticas generales y las de control de gestión que sean apropiadas, en consideración a las características y actividades críticas de Global Venture. Dichas políticas deberán tener en cuenta la relación costo/beneficio de su implementación y la relevancia por el tamaño y la organización horizontal de la empresa;
- Monitorear permanentemente la efectividad del sistema de control de gestión.
- Promover altos estándares de ética e integridad apoyados en los valores de Global Venture, y definir una cultura de logro dentro de la organización horizontal que enfatice y demuestre, en todos los niveles del personal, la importancia y centralidad de la integridad;
- Asegurar que los factores internos y externos que puedan afectar el logro de los objetivos estratégicos sean continuamente identificados y evaluados. Esta evaluación debe cubrir los diversos riesgos, tales como:
 - Crediticio,
 - De mercado,
 - De tasa de interés,
 - De liquidez,
 - Operacional ,
 - Legal;
- Establecer una estructura de control de gestión apropiada para asegurar la efectividad del sistema de control, definiendo el control de las actividades en cada nivel de proceso, desde una visión preventiva y correctiva;
- Asegurar periódicamente que los procesos que se ejecutan estén de conformidad con las políticas y procedimientos establecidos;
- Asegurar que exista una organización horizontal efectiva y que el personal maneje adecuadamente los posibles conflicto de intereses. Las áreas de potenciales conflictos de interés deben ser identificadas, minimizadas (mediante conductas integras apropiadas), y cuidadosamente monitoreadas y transparentadas;
- Asegurar que exista información adecuada y actualizada sobre los procesos estratégicos, así como análisis del entorno y coyuntura para la toma de decisiones.
- Establecer planes de desarrollo de carrera, actualizaciones y canales de comunicación eficaces;
- Asegurar que existan sistemas de información apropiados y que cubran todas los procesos claves. Estos sistemas deben ser seguros y revisados periódicamente;
- Monitorear continuamente la eficacia general de los controles de gestión para ayudar a lograr el objetivo de la organización. El monitoreo de los riesgos clave debe ser parte de las operaciones.

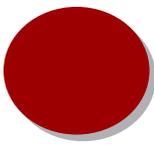
Consejo de clasificación

Se constituye como un órgano responsable de asignar los rating de las clasificaciones. El Consejo estará conformado por un mínimo de tres miembros con el fin de garantizar el proceso de rating de las clasificaciones, el cumplimiento de esa misión, considerar los principales riesgos de las clasificaciones.

Funciones del Consejo

El Consejo de clasificación tendrá como funciones primordiales las siguientes:

- Se constituye como un órgano responsable de garantizar el proceso de rating de las clasificaciones.
- Sera el órgano encargado de aprobar el informe de clasificación.
- Sera el órgano encargado de aprobar la metodología de clasificación.
- Examinar en forma detallada los informes de clasificación que les presenten los analistas responsables designados.
- Examinar y hacer seguimiento de las clasificaciones .
- Examinar en forma detallada el análisis que han de ponerse a consideración al consejo.
- Velar porque existan los controles necesarios para asegurarse que la información que sea utilizada para la realización de las clasificaciones sea representativa.
- Revisar, para ser sometidos a la aprobación por parte del consejo de clasificación, las clasificaciones del equipo de servicio de clasificación. En estos casos, el consejo deberá velar porque los mismos incluyan las áreas y procesos críticos.
- Realizar estricto seguimiento a las clasificaciones.
- Evaluar los informes de clasificación presentados por el equipo de servicio de clasificación.
- Verificar que el equipo de servicio de clasificación haya atendido las sugerencias y recomendaciones en las clasificaciones.



De conformidad con esta normativa, estas políticas tienen por finalidad establecer las normas que rijan los procedimientos, mecanismos de control y responsabilidades, que les serán aplicables a Global Venture y al Personal en el manejo de los procesos y de la información que se obtuvieren de:

- ❑ Las decisiones de adquisición, enajenación de masas patrimoniales y de la aceptación o rechazo de ofertas específicas de los clientes de Global Venture; y
- ❑ Cualquier estudio, análisis u otro antecedente que pueda incidir en la oferta o demanda de las operaciones y transacciones en que participe Global Venture o su Personal.
- ❑ Estas políticas son de carácter obligatorio para los miembros de Global Venture: accionistas, junta directiva y para el personal y no reemplaza ni substituye las obligaciones contenidas en la normativa de mercado de valores y en el Código de Ética de Global Venture.

El órgano responsable en su diseño es la Dirección y será responsable de velar por un adecuado cumplimiento de las políticas establecidas; la Junta Directiva será el órgano encargado de aprobar los manuales, estas políticas y el código de ética.

Diseño, ejecución y control de compliance

- ❑ La Dirección promoverá activamente la amplia difusión de estos manuales organizacionales, del Código de ética y de las políticas y se preocupará de que sean implementadas.

La Dirección tendrá la facultad y será responsable de velar por:

- ❑ El diseño y la oportuna actualización de los manuales y estas políticas y su adecuada divulgación;
- ❑ Liderar el proceso participativo del diseño y de la oportuna actualización de estos manuales organizacionales, de estas políticas con todos los miembros de Global Venture;
- ❑ Resguardar que los antecedentes confidenciales y de conflicto de interés de Global Venture, en tanto mantengan dicho carácter, sean de acceso restringido y se encuentren sujetos al deber de confidencialidad por todos aquellos que tengan acceso a los mismos;
- ❑ Los accionistas deben actuar con lealtad frente a Global Venture, absteniéndose de realizar comportamientos y actos respecto a los cuales existe conflicto de intereses, afecten los intereses de nuestra empresa o impliquen divulgación de información privilegiada.

- ❑ Dar cabal cumplimiento a las normas y medidas de resguardo adoptadas respecto de la información confidencial, según se define a continuación; y

- ❑ Manejarán en forma reservada la información confidencial, evitando su divulgación y su conocimiento por terceros, salvo autorización expresa del cliente para ello;
- ❑ Los miembros y el personal de Global Venture que cuente con información confidencial no podrán comprar para sí ni para Global Venture el valor a que se refiere la información confidencial.

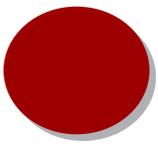
- ❑ Existe la prohibición de traspasar información confidencial y privilegiada con terceros y tener presente el conflicto de interés.

- ❑ Se deberá evitar la duplicación innecesaria de documentos que contengan información confidencial, sea por medios electrónicos o físicos;

- ❑ Los documentos o archivos que contengan información confidencial y privilegiada deben ser custodiados de modo de evitar su exposición pública, evitando por ejemplo, dejarlos abandonados en salas de reuniones, en mesas de trabajo donde puedan ser vistos por personas ajenas al personal de Global Venture. De igual modo, los computadores deben ser bloqueados por sus usuarios mientras no estén siendo usados y los medios magnéticos y de almacenamiento de información deben ser guardados adecuadamente;

- ❑ Existe control respecto del envío de correos electrónicos y otras formas de comunicación y almacenamiento de información desde los sistemas de Global Venture hacia el exterior;

- ❑ Las personas que posean información confidencial y privilegiada, deben evitar comentarla en áreas en que se encuentren terceros no autorizados para conocerla.



□ Global Venture define como su política financiera y de dividendos mantener un criterio conservador en la administración de la liquidez, que garantice que las necesidades cíclicas estén garantizadas con recursos cíclicos y las necesidades acíclicas estén garantizadas con recursos acíclicos, obtener altos estándares de seguridad de cumplimiento de los compromisos y normal desarrollo de la gestión comercial de Global Venture.

□ Global Venture trabaja por unos valores —inversión autofinanciada, no distribución de dividendos y austeridad total— una postura ortodoxa, que producirá un crecimiento orgánico, sano y sin ataduras. Esa tónica de austeridad se debe traducir en un esfuerzo permanente por recortar los costes. No hace inversiones a menos que tenga liquidez para pagarlas. Y aunque la tenga solo avanza con aquellas que se hacen imprescindibles. “Nuestros recursos han sido siempre escasos y solo los invertimos donde estamos seguros de que van a ser rentables”. Tampoco nos agrada el apalancamiento como filosofía. “Nuestra deuda con los bancos es cero”.

□ Dedicar el beneficio obtenido a la autofinanciación para mejorar la capacidad de crecimiento de la empresa. Promover las inversiones que generen crecimiento, ya que estas jamás dejarán de producir beneficios a largo plazo, siendo este la razón de ser de la empresa, sobrevivir a largo plazo, obtener utilidades a largo y no a corto plazo.



PROHIBICIONES O RESTRICCIONES QUE AFECTAN A GLOBAL VENTURE, A SUS ACCIONISTAS, JUNTA DIRECTIVA MIEMBROS Y SU PERSONAL

❑ Prohibiciones y restricciones en relación a la información confidencial y privilegiada los miembros de Global Venture se encuentran sujetas a las siguientes restricciones y prohibiciones en relación con el manejo de Información:

- No deben utilizarla en beneficio propio o ajeno;
- No deben divulgarla, sino a quienes resulte estrictamente necesario para el adecuado desempeño de las funciones de Global Venture y la mejor atención de los clientes intermedios y finales;
- No deben recomendar a terceros operaciones en base a ella.
- Se entiende por información privilegiada aquella que no haya sido revelada, o aquella que por disposición de Global Venture debe quedar restringida al público.
- La información que no corresponda ni contenga información de carácter público es de propiedad de la empresa y sólo puede ser utilizada para los fines que ésta autorice. Cualquier utilización distinta a la señalada deberá ser autorizada por la gerencia que haya contratado o solicitado la clasificación.
- Se deberá evitar la duplicación innecesaria de documentos, así como su entrega a personas ajenas al Task force de Global Venture o que siendo personal de esta, por sus funciones no requieran tener acceso a los mismos.

❑ Los documentos o archivos que contengan información confidencial deben ser custodiados de modo de evitar su exposición pública, evitando por ejemplo, dejarlos abandonados en salas de reuniones, en mesas de trabajo donde puedan ser vistos por personas ajenas al área respectiva, de igual modo las computadoras deben ser bloqueados por sus usuarios mientras no están siendo usados y los medios magnéticos y de almacenamiento de información deben ser guardados adecuadamente. Cuando la información corresponda a información privilegiada se estará a las obligaciones, prohibiciones y restricciones establecidas en el Código de ética.

❑ Mecanismo de Resguardo de Información Confidencial, se entenderá por información Confidencial: aquella referida a las clasificaciones de Global Venture o a uno o varios valores por éste clasificados, no divulgada al mercado y cuyo conocimiento, por su naturaleza, sea capaz de influir en la cotización de los valores emitidos; la información reservada.

Se deberá

- Limitar su conocimiento a las personas que necesariamente deban tenerla para el adecuado desempeño de sus funciones;
 - No efectuar comentarios respecto a la misma que puedan revelar directa o indirectamente su existencia o contenido;
 - Utilizarla en beneficio propio o ajeno; y
 - Recomendar operaciones en base a ella.
- ❑ En cuanto a la resolución de conflictos de interés que puedan surgir de las actividades de Global Venture y de las Personas afectadas serán resueltos por la Dirección teniendo en

consideración las definiciones adoptadas por el Código de Ética de Global Venture, en especial la preeminencia del interés universal, bien común, el no generar asimetrías, la transparencia, la equidad y la buena fe en la realización de las operaciones.

Relaciones con los clientes

Las relaciones con los clientes deben ser manejadas en ambientes estrictamente de negocios, de manera que ellos no tengan la posibilidad de entender que cualquiera otra relación le puede dar ventajas en sus operaciones con Global Venture. En general, no se debe ofrecer cualquier ventaja a los clientes, apartándose de las directrices de Global Venture.

Conductas frente a regalos y atenciones recibidas

Todos los miembros y el personal de Global Venture deben abstenerse de dar y recibir regalos o atenciones por parte de los clientes o proveedores. El personal no deben ofrecer regalos o atenciones a nadie.

En lo posible, las reuniones o discusiones de asuntos que afecten a Global Venture deben darse con la participación de más de un miembro y personal de la empresa.

Prácticas de negocios aceptables y no aceptables

Global Venture no clasificara organizaciones en los cuales se conozca que el socio opera en actividades cuestionables éticamente, o porque afectan notoriamente el medio ambiente o la misma comunidad, o van contra la moral y las buenas costumbres.

Mecanismo de Divulgación de las Políticas

La Dirección coordinará con el personal desde su contratación, la oportuna difusión de estas políticas y su participación en sus actualizaciones.

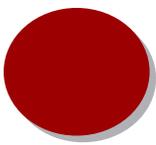
Sanciones

En caso de incumplimiento de lo dispuesto en estas políticas, las sanciones susceptibles de aplicar a las personas afectas, serán las determinadas por la dirección correspondientes al nivel de las faltas, además de las establecidas en la Ley de Mercado de Valores, cuando corresponda, sin perjuicio de las demás sanciones que sea del caso aplicar en virtud de las responsabilidades laborales, civiles, penales y administrativas pertinentes.

En caso de conflictos, dudas o dificultades que se susciten con motivo de la aplicación, cumplimiento, validez o interpretación de estas políticas, o por cualquier otro motivo, relacionado con el mismo, deberán ser informados a la Dirección, para que ésta resuelva según las normas de conducta íntegra, adoptando las medidas que estime pertinente para poner fin al conflicto.

Quedarán afectos a las obligaciones que impone estas políticas :

- Los accionistas
- Los miembros de la Junta Directiva
- Comité de clasificación y el personal de Global Venture



POLÍTICAS DE PERSONAL

Estas son de carácter obligatorio para los miembros de Global Venture: accionistas, junta directiva y el Personal:

- ❑ Desespecializar la fuerza de trabajo, darle una polivalencia.
- ❑ Preocupación constante por el personal. Armonizar la seguridad en el empleo con otras necesidades, tales como la productividad, flexibilidad en los costos de mano de obra y la aceptación del cambio en Global Venture.
- ❑ El cuidado y la supervisión formativa del joven. Prestar una atención casi obsesiva a la selección formación y desarrollo de los futuros directivos y equipos.
- ❑ Imprimir el carácter de la empresa a los recién ingresados, mediante un proceso de formación y enseñanza (adoctrinamiento). Desarrollar cualidades extraordinarias en hombres corrientes. Llegar al personal y estimularlo para que haga suyo los objetivos de la organización, aportando su propia energía y su creatividad.
- ❑ Seguridad del personal, relación laboral vitalicia.
- ❑ Escogitación y contratación selectiva de los miembros de la junta directiva y del nuevo personal. En lo referente a la escogitación de la junta directiva y contratación selectiva de nuevo personal Global Venture realiza las siguientes actividades. Esta lista resume los puntos principales con los cuales se puede lograr la escogitación y/o contratación selectiva, para poder construir una organización de alto desempeño:
 - Tener un gran número de aplicantes por cada puesto (incluida la de junta directiva) y/o reclutamiento.
 - Enfocarse más en un calce cultural y de actitud, en lugar de una búsqueda de destrezas que pueden ser enseñadas.
 - Tenga claro cuáles son las destrezas críticas, comportamientos o actitudes cruciales para el éxito; aísle solo un número pequeño de esas cualidades y sea tan específico como sea necesario. La simple búsqueda de lo mejor y más brillante frecuentemente no tiene mucho sentido.
 - Utilice varias rondas de búsqueda para crear compromiso y para mostrar que contratar es tomado seriamente.
 - En lo que sea posible, involucre personal de muchos años para demostrar la importancia de la contratación.
 - Cierre el ciclo contabilizando los resultados y el desempeño del proceso de reclutamiento.
- ❑ Equipos de autodirección y descentralización de la toma de decisiones como los principios básicos del diseño organizacional horizontal.
- ❑ Una compensación contingencial comparativamente alta en el desempeño organizacional.
- ❑ La forma de compensación nunca debe ser menor que la expectativa salarial del candidato y del personal.
- ❑ Entrenamiento excesivo.
- ❑ Distinciones de estatus y barreras reducidas, incluyendo vestido, lenguaje, arreglos en las oficinas, diferencias abismales en los salarios entre los diferentes niveles.
- ❑ Amplia disponibilidad de la información financiera y del desempeño dentro de la organización.

❑ Todos estos procesos deben ser consensuados con las partes involucradas

Comportamiento dentro del Marco Legal

❑ El cumplimiento tanto con la ley como con el ordenamiento jurídico es un mandato principal para Global Venture. Todos los miembros y el personal deben cumplir las leyes y reglamentos del sistema legal dentro del cual actúan, además de las políticas aplicables de Global Venture. El incumplimiento de la ley debe evitarse bajo cualquier circunstancia. Con independencia de las sanciones que pudieran ser impuestas por ley, cualquier miembro o personal culpable de un incumplimiento estará sujeto a consecuencias disciplinarias por incumplimiento de sus obligaciones como miembro o/y personal.

Respeto mutuo, honestidad e integridad

❑ Esperamos que todos los miembros de Global Venture tengan la filosofía de la organización horizontal, trabajen juntos de forma respetuosa y abierta. De este modo, mantendremos una cultura organizacional horizontal, sin fronteras, de lealtad y confianza en nuestra empresa. Respetamos la dignidad, privacidad y los derechos personales de cada individuo. En consonancia con nuestros principios y con las leyes laborales del país, no toleramos la discriminación o el trato asimétrico contra nadie en base a ninguna característica, ni el acoso o comportamiento ofensivo, de cualquier clase. Atender a todos los clientes, proveedores y demás grupos de interés conforme a principios de igualdad y oportunidad. Esto es tener por ellos el máximo respeto, cordialidad y tolerancia. Ser prudente en el lenguaje y en la manera de comportarse. Ser respetuoso con la competencia y sus funcionarios, de manera tal que no se atente contra su buen nombre. Estos principios aplican tanto a la cooperación interna como a la conducta con los stakeholder. Somos abiertos, honestos y asumimos nuestras responsabilidades. Somos una empresa de confianza y no realizamos promesas que no podemos cumplir. Y esperamos que nuestros miembros actúen con integridad.

Responsabilidad para con la reputación de Global Venture

❑ La reputación de Global Venture viene determinada en gran medida por nuestras acciones y por la forma en la que todos y cada uno de nosotros actúa y se comporta. Un comportamiento ilegal o inapropiado por parte de uno solo de nuestro personal puede ocasionar a la empresa un daño considerable. Cada miembro del personal debe ser consciente de mantener y promover la buena reputación de Global Venture.

❑ Dirección, responsabilidad y supervisión. La cultura de integridad y de compliance en Global Venture comienza en la Dirección. Se debe enfatizar la importancia de la conducta ética y de compliance, integrarlas en la actividad empresarial del día a día y promoverlas mediante el liderazgo personal y la formación. Y se debe comunicar claramente a los miembros de Global Venture la importancia de la integridad y de compliance en la

actividad empresarial del día a día. También indicamos que los incumplimientos de la ley son inaceptables y que tendrán consecuencias laborales.

❑ Los miembros de Global Venture siempre deben: evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a Global Venture o a su reputación; actuar legal y honestamente; priorizar los intereses de la compañía sobre los intereses personales o de otra índole.

Competencia leal en las relaciones con terceros

❑ El principio de integridad rige en la pugna por la obtención de cuotas de mercado. Todo el personal quedan obligados por las reglas de leal y justa competencia. En todos los contactos con competidores, ya sean individuales o en foros y reuniones, la dirección y el personal deben evitar temas que pudiesen generar riesgos o posibles contingencias para la empresa.

❑ Global Venture, como empresa salvadoreña, espera que sus suministradores compartan los valores nuestros y cumplan con todas las leyes aplicables. Se deberá priorizar como proveedores a las empresas salvadoreñas y a las PYMES. Nuestros proveedores y auditores serán evaluados en su eficiencia y efectividad y tendrán que cumplir los requerimientos de calidad de servicio, competitividad y ética, solo de esa manera podrán seguir vinculados con nuestra empresa.

❑ Nuestras decisiones en materia de contratación y desarrollo del personal serán justas y objetivas. Los familiares directos y las parejas del personal y accionistas pueden ser contratados como personal únicamente en el caso de que su nombramiento se base en sus calificaciones, desempeño, competencias y experiencia. Estos principios de contratación justa se aplicarán a todos los aspectos de la relación laboral, incluida la remuneración, los ascensos, así como también en caso de que la relación se desarrolle con posterioridad al momento en el que el respectivo empleado se haya unido a Global Venture. Los hijos del personal y accionistas podrán tener prioridad respecto de las pasantías, períodos de capacitación, empleo durante las vacaciones y tareas de corta duración de naturaleza similar, siempre que tengan la misma idoneidad que los demás candidatos.

Evitar conflictos de intereses

❑ Los miembros de Global Venture tienen la obligación de tomar las decisiones empresariales en interés de Global Venture, no basándose en su interés personal. Los conflictos de intereses surgen cuando los colaboradores se involucran en actividades o dan preferencia a su interés personal o de terceros sobre los intereses de Global Venture.

Los miembros de Global Venture deben informar al Director sobre cualquier interés personal que pudiera existir en relación con el desarrollo de sus obligaciones profesionales. Es importante que en el desarrollo de sus actividades profesionales los miembros de Global Venture reconozcan y eviten los conflictos de interés o incluso la apariencia de un conflicto de intereses. Evitamos los conflictos de intereses. Nuestro criterio

para discernir es uno de nuestros bienes más valiosos. Se debe evitar toda actividad o asociación que represente un conflicto o aparente ser un conflicto con el ejercicio de su criterio independiente en función de los intereses más preciados de la empresa.

❑ Tratamiento de la información, documentos e integridad. Una comunicación efectiva y abierta implica informes precisos y veraces. También tiene la obligación de mantener procesos y controles eficaces para que el trabajo se ejecute íntegramente (completos, precisos, reflejan de forma honesta la situación).

Confidencialidad

❑ Se debe mantener la confidencialidad en lo que respecta a la información confidencial que no se haya hecho pública o sujeta a un derecho de propiedad de Global Venture. La información no pública relativa a clientes, nuestra metodología, miembros de la empresa, etc, también debe ser protegida de conformidad con los requisitos legales y contractuales. La información confidencial, privilegiada o sujeta a un derecho de propiedad puede incluir, en particular: detalles concernientes a la organización, modelo de trabajo, metodología y al equipamiento, forma de trabajo de la empresa, otros asuntos de negocio, información sobre modelo de trabajo o investigación y desarrollo.

❑ Valoramos y protegemos nuestra información confidencial y respetamos la información confidencial de terceros. La información confidencial es aquella información que no es de conocimiento público o que aún no lo es. La misma incluye secretos comerciales, planes de negocios, comercialización y servicios, puntos de vista del consumidor, ideas de ingeniería y fabricación, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada.

❑ El éxito constante de Global Venture depende del uso de su información confidencial y de su no divulgación a terceros. A menos que así lo exija la ley o lo autorice la Dirección de la empresa, los empleados no revelarán la información confidencial ni permitirán su divulgación. Esta obligación subsiste una vez extinguida la relación laboral. La obligación de mantener la confidencialidad continúa aún después de la finalización de la relación correspondiente, ya que la publicación de la información confidencial podría perjudicar a los negocios. Además, los empleados deben utilizar sus mejores esfuerzos a fin de impedir la revelación no intencional de la información teniendo especial cuidado al guardar o transmitir la información confidencial.

❑ Global Venture respeta el hecho de que los terceros tengan un interés similar en proteger su información confidencial. En caso de que terceros tales como clientes compartan información confidencial con Global Venture, dicha información recibirá el mismo cuidado que recibe la información confidencial de Global Venture. En este mismo sentido, los empleados protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores.