



Dexon

2022

MANUAL PARA EMPLEADOS





BIENVENIDO A DEXON

Bienvenido a DEXON SOFTWARE SAS BIC En nombre de toda la comunidad de Dexon, es una honradez para nosotros darle la bienvenida. Nos complace mucho que nos haya elegido como parte de su trayecto profesional. Agradecemos la oportunidad de trabajar con usted para lograr sus metas y aspiraciones personales y profesionales. Al unirse a Dexon, ha seleccionado una empresa que lo ayudará a dar forma a su propio futuro y a crecer con la Empresa.

A lo largo de su carrera con Dexon, contrastará una diferencia mediante la mejora de la calidad de vida de los clientes, los usuarios y las comunidades a los que brindamos servicios.

Permítanos asegurarle que nos preocupamos por usted del mismo modo que nos preocupamos por nuestros clientes. Nos esforzamos por ofrecer una extensa variedad de oportunidades profesionales y personales que optimizarán la calidad de su vida. Los valores de vigor de equipo y de progreso de Dexon atesoran vida a través de su trabajo.

Usted constituye a Dexon ante los clientes y usuarios a los que brindamos servicio, y estamos comprometidos a garantizarle las herramientas y los recursos precisos para que lleve a cabo su labor correctamente.

Este Manual es solo uno de los instrumentos que contiene información significativa acerca de sus compromisos y las expectativas que Dexon tiene para usted, así como nuestros compromisos. Lo animamos a que observe este Manual y si tiene se presenta alguna inquietud estamos dispuestos a resolverlo. Una vez más, felicitaciones por su carrera con Dexon. Nos sentimos honrados



de que nos haya escogido, y confiamos en recompensar y realzar sus tributos a nuestro éxito.

FUTURO EN DEXON

Este Manual del Empleado ha sido instruido esmeradamente para usted. Es una pauta para los empleados de Dexon sobre nuestras actividades y negocios usuales. En el manual se le proporcionará la información necesaria para ejecutar su labor y le aportará diversas de las normas de trabajo que hemos determinado para brindar un ambiente de trabajo seguro y agradable. Este Manual está sujeto a cualquier requerimiento o disposición de las Políticas de la Empresa,



los instrumentos del plan y la ley aplicable.

Este Manual del Empleado está creado en secciones para ayudarle a entender los compromisos que Dexon ha determinado en función de su futuro, las expectativas, la misión y los valores de la Empresa. Este Manual suministra una síntesis de las políticas y los ordenamientos clave de Dexon, se mantiene un Manual de Políticas de la Empresa que contiene más información sobre las políticas contenidas en este Manual.



Encontrará una lista de números telefónicos, direcciones de correo electrónico y sitios web significativos. Si bien esperamos que perdure con nosotros durante mucho tiempo.

NUESTRA EMPRESA

Dexon es la corporación de sus clientes, consumidores, empleados y accionistas; reconocemos que la mejor forma de optimar la calidad de vida de todas las partes interesadas es por medio de un crecimiento constante. Además, creemos que es transcendental que nuestro trabajo sea significativo para todos los que aportan con él.

Nos mantenemos fieles a nuestra misión, nuestros valores fundamentales y los principios éticos que nos han regido desde que se fundó Dexon, nuestros empleados trabajan juntos para efectuar con nuestra misión, que involucra: Mejorar la calidad de vida de todas las personas a las que brindamos servicio.

Nos esforzamos por plantear servicios y beneficios en el lugar, y servicios de recompensas que mejoren el bienestar de las personas, la eficacia del proceso y la fiabilidad y calidad.

Favorecer al desarrollo económico, social y ambiental de las ciudades, las regiones y los países en los que operamos.

Demostramos esta responsabilidad empleando diversidades y contribuyendo a su ejecución y desarrollo profesional.

Independientemente del lugar en el que trabajemos, nuestra dedicación para hacer que cada día sea mejor para las personas y las organizaciones descende de una sola meta: perfeccionar efectivamente la calidad de vida.



La calidad de vida es primordial para el desempeño y la evolución de las personas y las organizaciones.

Al trabajar desde esta perspectiva, Dexon ha determinado la forma de satisfacer mejor las complejas necesidades de nuestros clientes en todo el espectro, salud, gobierno y sitios remotos.

A cumplimiento de conseguir esta meta, infundimos nuestro trabajo con nuestra obligación para ayudar a nuestros empleados a desarrollar su potencial, para valorar la diversidad y la inclusión y para apoyar a nuestras comunidades, nos basamos en beneficios con nuestro servicio.

Siendo innovadora y de gran alcance: desde los beneficios e incentivos para los empleados a los programas de reconocimiento

En 2002, Luis B. Chicaiza fundó Dexon basándose en su entendimiento de que la calidad de vida es un promotor clave del desempeño. Su visión se mantiene actualmente a medida que nos esforzamos por satisfacer las necesidades

Nuestros clientes acuden a nosotros porque nuestra orientación se centraliza en sus procesos, y en cómo tener un efecto auténtico sobre la calidad de vida y las personas a las que ofrecen servicios; Nuestro enfoque mejora claramente el desempeño.





Dexon

OPORTUNIDADES Y CRECIMIENTO

Dexon está en constante progreso de nuestros clientes, empleados y las personas a las que brindamos servicios. Ya sea para brindar servicio a las personas que cuentan con Dexon para los programas, los espacios de trabajo diseñados eficientemente, nuestros empleados comparten la misma pasión por el servicio.

Nuestros valores de nuestros empleados están en contacto directo día a día en nuestras instalaciones con nuestros clientes. Esto requiere cualidades humanas con nuestros clientes y usuarios son el núcleo de Dexon y lo que permite que la Empresa progrese y provea una mayor oportunidad a todos los miembros de nuestro equipo, esperamos que nuestros empleados manifiesten profesionalismo, entusiasmo, integridad y una actitud de bienvenida.

Nos preocupamos por nuestros empleados de la misma manera que nos preocupamos por nuestros clientes; Nuestros clientes y usuarios son el centro de Dexon y lo que permite que la Empresa progrese y aporte una mayor oportunidad a todos los miembros de nuestro equipo. Y nos esforzamos por ofrecer a cada uno de los empleados una profunda diversidad de oportunidades profesionales y personales para optimar la calidad de sus vidas. Cada día los diferentes miembros del equipo de la compañía ajustan sus habilidades y contribuciones individuales para obtener el triunfo colectivo.

El trabajo en equipo se funda en un sentido de intención cooperado, comunicación y respeto mutuo. Se espera que todos los empleados de



Dexon sean respetuosos de la diversidad que cada persona lleva al lugar de trabajo. Esta diversidad ayuda a nuestra empresa a conseguir grandiosas cosas para nuestros clientes, usuarios y para la comunidad a la que brindamos servicios.

En Dexon, todos favorecemos para lograr un objetivo común porque los logros individuales y del equipo simbolizan ascenso para todos.

INTEGRIDAD EMPRESARIAL

Ciertamente valoramos su arduo trabajo, es a través de esta clase de trabajo de equipo que Dexon se convierte en la empresa favorecida de nuestros clientes; la aptitud de progreso Nuestra compañía es para servir a los demás y mejorar monótonamente el servicio que prestamos.

Apoyamos a nuestros empleados y los apoyamos a que den forma a su propio futuro y crecimiento con la Empresa. Del mismo modo lo animamos para que tome la iniciativa y escudriñe formas innovadoras para atender a nuestros clientes y usuarios.

En este progreso le solicitamos que saque pleno provecho de los programas y sistemas de capacitación que lo apoyan en nuestra unidad. Estos programas están planteados pensando en usted. Resaltamos principios éticos de lealtad, respeto por las personas, transparencia e integridad empresarial son esenciales para la Empresa, y nos ayudan a precisar y fortalecernos.

La integridad empresarial se lleva a cabo acciones con integridad es un siendo fundamental dentro de la compañía, asociado en nuestros principios



Dexon

éticos y nuestros valores primarios. Se espera que cada empleado conserve las normas más superiores de conducta ética y legal y que desempeñe con todas las leyes y regulaciones aplicables a su puesto de trabajo. Los empleados deben planear cualquier inquietud de tipo legal, ética y/o de seguridad. Mantenemos una política contra las represalias y Dexon se liga a examinar e indagar, según concierna, las preocupaciones planteadas.

Lo invitamos a que conozca más sobre nuestro propósito, misión, visión, valores, nuestra [política de diversidad e inclusión](#) y nuestro [código de ética y buen gobierno](#) en nuestra web: <https://dexon.us/nosotros>

COMPROMISO

Como parte de nuestra ciudadanía corporativa, nos centralizamos en llevar a cabo nuestros negocios con las más justas normas éticas. Manifestación de responsabilidad con la diversidad Como líder en calidad de servicios de vida, Dexon se compromete a promover e impulsar la igualdad de oportunidades en todas las operaciones de nuestra empresa.

Dexon cree que la diversidad y la inclusión son objetivos elementales e indispensables que fortifican a la Empresa, maximizan la inversión de los accionistas y nos preparan para liderar.

Dexon está completamente ligada con el fortalecimiento no sólo del acatamiento de las leyes de igualdad de oportunidades, sino que también tiene el deber más profundo con la primicia de que la diversidad e inclusión nos ayudarán a ampliar nuestro mayor viable como empresa y a extender el potencial de todos nuestros empleados.

La compañía está comprometida a ofrecer servicios de alta calidad, labores propias Para fortalecer aún más la calidad de vida en estas comunidades, e

ir a una a mejorarla, también aporta con influir la contribución de los empleados en actividades que contribuyan a la comunidad.



PROPOSICION DE VALOR

En Dexon, lo apoyamos y lo confortamos a que dé forma a su propio futuro y crecimiento con la Empresa. Como se ha reiterado anteriormente nos preocupamos por nuestros empleados del mismo modo que nos preocupamos por nuestros clientes y nos esforzamos por ofrecer una amplia variedad de oportunidades.

Usted puede desplegar su carrera tanto a nivel local como mundial en todas nuestras áreas de servicio. Cuenta con la flexibilidad para alinear el ritmo de su carrera con sus metas.

Al vivir según los valores y principios éticos de Dexon, y al promover la diversidad y la inclusión, nuestros empleados hacen de Dexon una empresa del futuro. Hacemos realidad nuestra Proposición de Valor del Empleado en los compromisos fijados que fundamos con nuestros empleados en las oportunidades de incorporación, bienvenida, crecimiento y recompensa.



Dexon



TRATO JUSTO

Dexon está comprometida a tratar a todos los empleados con respeto y justicia. Para expresar nuestro compromiso, garantizamos el derecho de cada empleado a manifestar sus inquietudes concernientes con el trato y a que esas inquietudes sean atendidas en una atmósfera de respeto y cooperación. Acción real en Dexon está mezclada con una política de acción positiva y proporcionaremos el empleo de mujeres, minorías, con discapacidades calificados en todos los niveles de la organización.

Pretendemos que para tener éxito en el mercado, correspondemos emplear a la persona mejor idónea para cada puesto de trabajo al mismo tiempo que originamos la diversidad dentro de nuestro personal. Trabajamos juntos para establecer un lugar de trabajo justo y abierto Igualdad de oportunidades de empleo,

La empresa está comprometida a brindar igualdad de oportunidades de empleo sin tener en cuenta la raza, el color, la religión, el sexo, la



nacionalidad, la ciudadanía, la edad, el estado civil, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, la información genética o cualquier otro aspecto protegido por la ley. Cualquier empleado que discrimine de cualquier modo a un compañero de trabajo, a un cliente o a cualquiera otra persona, puede estar sujeto que se tomen estrictas medidas.

Dexon proporcionará un ajuste razonable para las limitaciones físicas o cognitivas distinguidas de una persona con una discapacidad que está calificado para el trabajo. Las personas que pueden realizar los puestos esenciales de un trabajo con o sin una adaptación se consideran calificadas y validas por la ley contra la discriminación laboral.

Este proceso garantiza la plena consideración y protocolo de solicitudes a través de un proceso participativo entre el empleado, el gerente y Recursos Humanos, según sea necesario.

PROHIBICION DE ACOSO

Dexon está envuelta a suministrar y mantener un lugar de trabajo que esté libre de acoso de cualquier tipo. El acoso radica en un comportamiento ofensivo, indeseado, físico o verbal debido a la raza, el color, la religión, el sexo, la nacionalidad, la ciudadanía, la edad, el estado civil, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, la información genética o cualquier otro aspecto protegido por la ley.

Prohibimos cualquier conducta que contribuya a un ambiente de trabajo intimidatorio u agravante y/o que obstruya con la capacidad de una persona para realizar su trabajo. El acoso puede implicar, entre otros, a compañeros de trabajo, supervisores, empleados, clientes, usuarios.



Dexon

La política de la compañía contra el acoso también se invade de las interacciones entre los empleados y las personas fuera del trabajo, ya sea personalmente, por teléfono, a través de comunicaciones electrónicas o redes sociales y/o en eventos después del horario de trabajo incluido etc...

Hay otras representaciones de acoso que también están prohibidas, las bromas o comentarios fuera de tono notoriamente raciales, étnicas o religiosas, o el uso de cualquier otra comunicación o conducta que sea negativa o degradante para cualquier empleado, cliente, usuario o proveedor. Los comentarios, grafitos, carteles, escritos, gestos o acciones que sean insultantes, degradantes, amenazadores, está prohibido mostrar o transmitir imágenes, mensajes o comunicaciones inapropiadas, incluido el uso de los sistemas de correo de voz o de correo electrónico, que contengan comentarios fuera de tono. Trabajadores que estén implicado en un acoso estará sometido a asesoramiento constructivo, y respectivas decisiones.

Cualquier víctima de acoso debe notificar inmediatamente a Dexon acerca de la conducta ofensiva. Se siga los ordenamientos definidos en Promesa de respeto y trato justo comunicar a su gerente o notificar a un representante de Recursos Humanos de la compañía. Si no se siente cómodo con ninguna de las maneras relatadas anteriormente de informar a Dexon; lo apoyamos a que informe su queja directamente a la gerencia para certificar que reciba la atención más inmediata y minuciosa posible. Todas las quejas se tomarán con la mayor seriedad. Participar en represalias dará como resultado asesoramiento constructivo, incluida la terminación del empleo. Las quejas por acoso se indagarán en profundidad y de inmediato

En caso de que se considere que ha sido tratado injustamente de algún modo, será tomado con respeto y trato justo le permite expresar sus



inquietudes y adquirir orientación de su gerente o del representante de Recursos Humanos de Dexon. Tenemos la expectativa de que el uso de esta política incite el trato respetuoso y justo de todos los empleados. Dexon prohíbe la discriminación o las represalias contra una persona por haber demostrado una queja o inquietud. La Política de nuestra empresa le avala los siguientes derechos:

- Libertad para opinar su queja o inquietud; Ser escuchado en un espacio de respeto y colaboración.
- Le proveemos un ambiente de comunicación dinámico
- Ser atendido sin desconfianza a adoptar venganzas
- Acoger sin retraso la ratificación del recibimiento de su queja por parte de un miembro del equipo de administración

BENEFICIOS

Dexon hacen contribuciones características que reparan la calidad de la vida de nuestros usuarios y clientes, así como la de las comunidades a las que brindamos servicios. A cambio, en Dexon trabajamos por aportar beneficios que brinde perspectivas para la protección, el progreso profesional y el tiempo libre personal, así como programas que les reconozcan a los empleados participar el éxito de la Empresa.

Dexon se esmera por crear un ambiente que registre y honre su trabajo en la sustentación de nuestros valores y en ayudarnos a prosperar. Somos partidarios de proporcionales a nuestros empleados oportunidades que les admitan desarrollar su potencial más elevado, mostrarse de acuerdo que desempeña un papel clave en su propio avance. Las evaluaciones de desempeño les aportan y al gerente una buena oportunidad para examinar cómo está en su trabajo.



Dexon

Le daremos los instrumentos para que ascienda con nosotros oportunidades de aprendizaje, a través de la organización de Aprendizaje y Progreso de Dexon, teniendo acceso a las oportunidades de aprendizaje planteadas necesariamente para ayudarle a dar lo mejor a nuestros clientes. Las herramientas de aprendizaje flexibles están creadas para usted y se apoyan en las capacidades necesarias para triunfar en Dexon, cuenta con los instrumentos. Programas disponen a los empleados para reconocer a un ambiente de negocios cada vez más impredecible y emprendedor.

La empresa está ligada con medios de aprendizaje guías creadas para instaurar una superioridad competidor a través de nuestros empleados. Con Dexon se puede lograr su enorme potencial como empleado, teniendo equivalencia de oportunidades para ser promovido a puestos de trabajo. Constan diversas formas para que desarrolle sus experiencias para progresar y optimar dentro de nuestra empresa.

Adicionalmente, Dexon tiene ofrece los siguientes beneficios

Oficina opcional: para aquellas personas que no tengan compromisos que impliquen su presencia en las instalaciones del cliente, su asistencia a la oficina es opcional, es decir pueden desempeñar sus labores desde cualquier lugar que lo deseen, siempre y cuando estén disponibles para mantener una comunicación fluida con sus compañeros y jefes, así como acceso a las herramientas informáticas que la empresa dispone para realizar el trabajo.

Viernes corto: para aquellas personas que opten por trabajar en la oficina, si en sus desplazamientos utilizan un medio de transporte sostenible (p.e ir en bicicleta o caminando) tendrán libre la tarde del viernes.

Seguridad entorno de Trabajo

La seguridad es lo primero y es necesario que aprendan y coloquen en práctica las rutinas de seguridad en el trabajo, en las labores cotidianas, así como en las ocupaciones no habituales que pudiera cometer.

Nunca descarte las medidas de seguridad para economizar tiempo; a la larga, evadir contusiones y eventos graves es el mejor oficio que se puede hacer a tiempo. La falta de cualquiera de las políticas de seguridad de este manual puede acarrear a un asesoramiento constructivo, incluida la extremidad del empleo. Estar dispuesto para un acontecimiento; La mejor manera de saber qué hacer en caso de algún suceso es prever por adelantado.

Para eliminar de un escenario de emergencia la espontaneidad y el desconcierto, un representante suministrar capacitación y tener un método de respuestas de emergencia actual. Instruirse y ejerza los ordenamientos de respuestas de emergencia antes de que surja una emergencia seria. Es política de la Empresa:

Disminuir las lesiones debido a accidentes mediante programas efectivos de prevención de accidentes, normas de seguridad y de salud, así como protección contra incendios

Desempeñar absolutamente con las pautas oficiales, todos los peligros se pueden inspeccionar Prevención de lesiones y accidentes los peligros determinados del trabajo para los que tiene que estar predispuerto, asignará las prácticas de trabajo seguras que se esperan de todos los empleados, y principiará operaciones inmediatas para intervenir o prescindir todos los peligros.



El acatamiento de estas reglas de seguridad básicas lo ayudará estar alerta de los peligros y lo auxiliará a impedir lesiones personales, de un compañero de trabajo o de un cliente: Utilice una postura adecuada del cuerpo para evitar lesiones, ya sea trabajando en una computadora, o elevando objetos pesados, utilice prácticas seguras siempre que haya una posibilidad razonable de lesiones para un empleado a través siendo obligatorio que informe de inmediato a su gerente o supervisor de cualquier lesión.

No puede llevar elementos potencialmente peligrosos a la propiedad de la Empresa/del cliente que contienen, entre otros, sustancias controladas, drogas ilegales, armas de fuego, municiones o armas de cualquier tipo. La posesión de cualquier componente prohibido en la propiedad de la Empresa/ del cliente será soporte para un asesoramiento constructivo, Los gerentes son los responsables de cerciorar la protección de los derechos a la privacidad de los empleados y deben perseguir el Manual de la Política de la Empresa para amoldarse a las pautas detalladas en las propiedades de los empleados.

Dexon esfuerza por proporcionarle un ambiente donde usted pueda progresar y ascender. Deseamos que tenga triunfo. Para ayudarlo a tener éxito, pretendemos que es significativo constituir perspectivas claras de ocupación y conducta. Esperamos que usted ejecute sus trabajos laborales en todo instante según las más excelentes normas profesionales, éticas y de negocios. Este manual le proveerá una representación general de las políticas de Dexon.

Dexon esfuerza por proporcionarle un ambiente donde usted pueda progresar y ascender. Deseamos que tenga triunfo. Para ayudarlo a tener éxito, pretendemos que es significativo constituir perspectivas claras de ocupación y conducta. Esperamos que usted ejecute sus trabajos laborales en todo instante según las más excelentes normas profesionales, éticas y de



negocios. Este manual le proveerá una representación general de las políticas de Dexon.

MEDIDAS DE ASESORAMIENTO

El uso de asesoramiento constructivo en Dexon origina y preserva un ambiente de trabajo seguro, lucrativo y agradable, que le aprueba alcanzar sus niveles más altos de productividad y autorrealización. Les solicitamos a todos los empleados que plasmen con las normas de desempeño y conducta que han sido determinadas para sus trabajos. Cuando el ejercicio del empleado no cumple con las normas de la Empresa, se maneja el proceso de lección constructiva para avalar la comprensión de las expectativas. Por medio de este proceso de asesoramiento el representante decidirá qué acción es apropiada pensando en elementos tales como su historial de trabajo, frecuencia de violaciones de política, conducta, niveles de desempeño pasado y presente en la seriedad de su infracción. Las gestiones del asesoramiento contienen la capacitación, la advertencia por escrito y/o la culminación del empleo.

La terminación del empleo puede suceder cuando el desempeño de un empleado no mejora después del asesoramiento constructivo o cuando la conducta de un empleado es lo bastante grave. Si bien la Empresa espera corregir la mayor parte de los inconvenientes de desempeño o conducta insatisfactorios mediante medidas de asesoramiento constructivo, algunas características de desempeño y de mala conducta son tan graves que pueden sobrellevar la terminación sin ningún asesoramiento previo.

Conducta ética

Pretendemos en la conducción de nuestros negocios de conformidad con normas éticas inflexibles. Como empleado, nunca debe desertar a estas normas éticas para conseguir lucros personales o para el negocio. Debe evitar todos los contextos o los provechos que entren en conflicto con su responsabilidad con la Empresa. Verificar los negocios de forma ética exige que los empleados:

Acaten todas las leyes pertinentes, adjuntas las leyes afines con el empleo dentro de su región de operación Presenten a los demás en forma justa, con seriedad y acatamiento Preparen cuidadosamente, con precisión e integridad todos los registros de transacciones financieras Informen las condiciones y los resultados financieros con honestidad e inmediatez

Traten con los clientes, usuarios, proveedores y socios financieros de manera honesta y justa.

Se espera que todos los empleados colaboren el compromiso de la Empresa con la integridad empresarial mediante la aplicación de las más precisas normas legales y éticas. Leyes de empleo Esperamos que todos en Dexon efectúen con todas las legislaciones de empleo centrales. Conducta apropiada en la compañía, opinamos que es significativo tratar a los demás con obediencia y dignidad.

La manifestación de respeto hacia los demás mediante señales y gestiones es un cimiento sustancial para el espacio de un contexto de trabajo equitativo y profesional en el que se estima cada persona y se reconoce cada contribución. La comunicación abierta y virtuosa en ambos sentidos crea una situación de confianza en el que las personas se sienten agradables participando sus ideologías e informes. Sus proposiciones e ideas, junto con sus voluntades para suministrar a nuestros usuarios el alto



servicio posible, son bienvenidos y apoyan a nuestro éxito particular y social.

Asistencia y puntualidad



Esperamos que sea puntual y que se presente habitualmente a trabajar, de forma que podamos lograr las expectativas de servicio de nuestros clientes y usuarios. Informe si va a llegar tarde o a faltar al trabajo en todos los asuntos de ausencia o tardanza, debe anunciar con su supervisor o la persona electa conveniente antes de la iniciación de su turno y/o del horario de comienzo usual y proveer un esclarecimiento honesto del motivo de su ausencia. Si no provee una notificación de ausencia durante días laborables sucesivos, creemos que ha renunciado espontáneamente. Nos reservamos el derecho de pedir, en cualquier instante, una autorización médica o una comprobación de su médico.



Dexon

DENUNCIAS

Denuncias de acoso sexual forma de favoritismo firmamento de conflictos de intereses perjuicios a las relaciones de negocios entre los empleados Por estos motivos, Dexon espera que todos los gerentes y supervisores conserven relaciones profesionales y de negocios con los empleados en todo instante, lo que contiene inhibirse de los siguientes tipos de relaciones con subordinados directos e indirectos: Idilios románticas o sexuales Relación social en curso fuera del trabajo, relación de negocios exterior, Esta política no intenta imposibilitar a los gerentes de la Empresa establecer o participar en almuerzos o programas sociales ocasionales con sus subordinados directos y/o indirectos en el logro de conservar buenas relaciones laborales. Las relaciones profesionales con clientes y usuarios se espera que conserve relaciones de negocios con clientes y usuarios del modo más profesional y ética posible.



Le encomendamos serenamente que no instituya relaciones impropias con los clientes y usuarios porque esas relaciones pueden tener potenciales efectos nocivos en la Empresa, sus empleados y sus clientes y usuarios, que incluyen, entre otros:



Durante el curso de la relación, Dexon tendrá discreción el derecho de ajustar el impacto que dicha relación tiene en los legítimos intereses de negocios de la empresa y dar los pasos adecuados para reducir cualquier impacto sobre sus intereses. Se les requiere a los empleados mantener la confidencialidad de la información confidencial sobre la Empresa, y de la información íntima que tomamos de clientes, usuarios, vendedores, proveedores y otras personas con las que hacemos actividades comerciales

REGLAS EN LAS SOLICITUDES

Establecer un contexto de trabajo en el que los empleados tengan el lapso, las instrumentales y el soporte preciso para efectuar sus trabajos sin distracciones. Por lo tanto, inhibimos las solicitudes durante el horario de trabajo ya que pueden producir que los trabajadores descuiden su propio trabajo, obstruyan con el trabajo de otros, o hagan que los empleados se consideren perturbadores o coaccionados. Según esta política, no se puede, bajo ningún suceso: Hacer solicitudes por cualquier causa durante el horario laboral o requerir a otros empleados en dicho horario

El horario laboral no incluye los descansos considerados o los tiempos de comidas u otros horarios en los que no tenga el compromiso de realizar las ocupaciones laborales.

Las áreas de trabajo no contienen las salas de descanso, las aceras, los estacionamientos y otros sitios conformes, a menos que sea parte de su trabajo, o del trabajo del empleado requerido, para ocuparse en ese momento en ese lugar. También impedimos rigurosamente el ingreso de



Dexon

cualquier persona que no sea trabajador a las infraestructuras no públicas que la Empresa tenga o inspeccione para requerir información a sus empleados.

Condiciones en otros empleos

Los segundos empleos no son bien vistos si afectan, de cualquier manera, su capacidad para efectuar su trabajo con nosotros. Si cuenta con un segundo empleo, incluso un empleo por cuenta propia o con un cliente de la Empresa, y establecemos que su segundo trabajo obstaculiza con el desempeño de su labor y/o con su capacidad de efectuar con nuestras exigencias de trabajo, podemos pedirle que termine con su segundo empleo. Usted no será objeto de favoritismos ni de deferencias especiales por el hecho de conservar un segundo trabajo. Están indebidos los empleos que creen un conflicto de intereses con el negocio o con los intereses de la Empresa.



Condiciones del manejo de los sistemas de comunicación de la Empresa

Dexon presta los sistemas de comunicación electrónica de la Empresa, que incluyen, entre otros, los correos electrónicos, la mensajería instantánea, las redes sociales, otros dispositivos de hardware o software portátiles o de escritorio que contienen, entre otros, computadoras de escritorio y computadoras portátiles, para socorrer a los empleados a producir cabo sus actividades de negocios. El uso de estos medios es para fines legítimos de negocios de la empresa admite cierto uso personal establecido de estos sistemas que no obstruya con el horario de trabajo de los empleados o con el uso por parte de Dexon de sus sistemas con fines de negocios. El uso personal.

La Empresa espera que cada empleado utilice el software de computación y su documentación relacionada ajustadamente de consentimiento, la compañía no admite el uso ilegal ni la duplicación del software. Se espera que todos los sistemas de comunicación electrónica (teléfonos celulares, cámaras, teléfonos con cámara y otros dispositivos móviles) se manejen de manera responsable y acorde a la Guía del Empleado de Dexon para la Seguridad de la Información y todas las otras políticas ajustables.

La Empresa impide a los empleados manipular sus sistemas de comunicación electrónica para: Abarcar en comunicaciones que vulneren las políticas de la Empresa con afinidad a la discriminación y el acoso



Acceder a sitios web de Internet con contenido sexual o obsceno, o a cualquier otro sitio inadecuado para un ambiente de trabajo y/o inconsistente con las políticas de Dexon Promocionar actividades de negocios privadas o personales Revelar información de propiedad, confidencial o que no sea pública exclusive para fines de negocios legítimos de la compañía se reserva el derecho de permitir, examinar, duplicar y descartar cualquier comunicación electrónica enviada, recibida o guardada en sus sistemas de comunicación electrónica, sin aviso.

La Empresa considera las redes sociales como un instrumento significativo de compromiso corporativo y de negocios. Además, la Empresa reconoce que los empleados usan cada vez más las redes sociales por razones tanto personales como de negocios. Los empleados que apetezcan fundar un sitio de redes sociales por atribuciones de trabajo deben seguir el proceso de consentimiento y respetar la orientación de la política adaptable en el Manual de Políticas de la Empresa.

La Empresa aprueba el uso personal limitado y ocasional de las redes sociales durante el horario de trabajo, siempre que el uso no entorpezca con las responsabilidades laborales del empleado, los negocios de la Empresa, y/o no infrinja la política de la Empresa. Es política que, en la entrega de No debe hacer manifestaciones o comentarios a los medios de comunicación en nombre de la Empresa. Si un médico le receta un medicamento, debe indagar si el uso de dicho medicamento perturbará su capacidad de trabajar con seguridad y eficacia. Si su médico le dice que un medicamento prescrito puede afectar negativamente su capacidad para realizar su trabajo de manera convincente, eficientemente y eficaz, debe notificar a su gerente o al representante de Recursos Humanos de Dexon de tal manera que se puedan hacer cambios, si corresponde.

POLITICAS EN BUSQUEDA DE AYUDA EN LAS DROGAS Y EL ALCOHOL

Si tiene inconvenientes debido al consumo o la dependencia de drogas o alcohol, lo apoyamos a que obtenga asesoría, y es posible que le exijamos que se someta a un programa de tratamiento como condición de continuidad en el empleo, es posible que deba tomarse una licencia. Su solicitud voluntaria de ayuda por un problema de alcohol o de drogas no dará como resultado ningún asesoramiento constructivo. Sin embargo, una solicitud voluntaria no comprobará ningún problema de desempeño ni ninguna mala conducta en los que se haya envuelto antes de su solicitud.

Los empleados sancionados por quebrantar cualquier reglamento de punibilidad por drogas deben notificar a la Empresa dentro de los cinco días siguientes a la sanción. Política de pruebas de drogas y alcohol Dexon se reserva el derecho de requerir que todos los empleados estén libres de alcohol, sustancias controladas no consideradas y sustancias ilegales. En la actualidad, la prueba previa al empleo se plasma en función de una solicitud del cliente y/o de requisitos legales. En esos asuntos, cualquier oferta de empleo está sujeta a los resultados de una prueba de drogas que señale que la persona está libre de sustancias controladas no autorizadas o sustancias ilegales.



Dexon

Cualquier postulante que no pase la prueba de drogas previa al empleo será descalificado y no será electivo para ser tenido en cuenta por un tiempo que se acuerde. Además, cuando la ley lo permite, Dexon se reserva el derecho de pretender la prueba de drogas y/o alcohol de cualquier empleado actual y de efectuar un asesoramiento constructivo, incluida el límite del empleo, para cualquier empleado que se niegue a someterse a una prueba o cuyas derivaciones de la prueba de consumo de drogas o alcohol sean positivos. Antes de cualquier recomendación constructiva, Dexon le dará al empleado cuya prueba proyectó resultados positivos la oportunidad de exponer dichos resultados.

TERMINACION DEL EMPLEO

Es política de la compañía emplear a individuos a voluntad, lo que simboliza que: El empleado tiene el derecho de renunciar en cualquier momento por cualquier razón (terminación voluntaria) La Empresa puede dar por consumado el empleo de la persona en cualquier momento por cualquier razón legal; Cuando piense retirarse, debe: Informar a la Empresa por escrito, Remitir la notificación a su gerente, si renuncia bajo procesos favorables, será habilitado para ser contratado de nuevo si desea unirse otra vez a la Empresa.

Después de terminar el contrato con Dexon, es posible que la búsqueda de empleo sea más efectiva y menos traumática si aplicamos herramientas que nos ayuden en el proceso de vuelta al mercado laboral. Preparar un buen currículum, desarrollar nuestra marca personal, aprender a preparar una entrevista o a negociar ofertas, son, junto con el autoconocimiento y



autoevaluación, medidas a tomar en un proceso de “outplacement individualizado”. Por eso, Dexon le ofrece la posibilidad de asesoría y acompañamiento en las siguientes actividades:

- **Assessment:** analiza tu experiencia, tus logros, habilidades, competencias y valores.
- **Define tu Objetivo Profesional:** ¿a dónde quieres llegar? Elabora tu currículum en línea con el objetivo a perseguir.
- **Salida al mercado laboral:** comienza a hacer networking a través de redes profesionales. Busca a los profesionales, empresas y cargos relacionados con tus objetivos que crees puedan serte de mayor utilidad.
- **Búsqueda activa de ofertas en línea con tu perfil profesional en LinkedIn.**

Normas mínimas de aseo y vestimenta

Apariencia apropiada en Dexon tiene normas precisas de vestuario, aseo e higiene personal para todos los empleados. La limpieza y la seguridad son una parte fundamental de la prestación de servicios de alta calidad a nuestros usuarios. Se espera que todos los empleados realicen un juicio sensato con relación a la apariencia, la vestimenta y el aseo.

Normas mínimas de atuendo para los empleados de atención al público según la unidad: Uniformes limpios, planchados y sin manchas, según lo requiera cada unidad o política, la empresa reconoce que la apariencia personal, incluidos las joyas y los tatuajes, es una forma de autoexpresión.



La Empresa cederá el uso de joyas y los tatuajes, a menos que representen un conflicto en el ambiente de trabajo. Los componentes que se traen para establecer si el uso de joyas o los tatuajes constituyen un conflicto en el trabajo contienen, entre otros: La seguridad del empleado o de los demás, la disminución de la productividad o el desempeño de las labores, la percepción de ofensas en base a particularidades protegidas, las normas o los exigencias de los clientes, las quejas de los usuarios o compañeros de trabajo si se asemeja un conflicto, es viable que se le pida al empleado que se quite las joyas y/o cubra sus tatuajes. Es posible que a cualquier empleado que se presente a trabajar con una vestimenta impropia se le establezca que se retire de las instalaciones. Dexon respetará de manera sensata las creencias religiosas de los empleados en requisitos de su vestimenta en el lugar de trabajo, a menos que esto conciba demasiadas dificultades.

La Empresa también suministrará adaptaciones moderadas para las personas discapacitadas, a menos que esto cree demasiadas dificultades para la Empresa. Todas las solicitudes de adaptación deben dirigirse a su gerente. Consulte a su supervisor/gerente las pautas determinadas adicionales de su lugar de trabajo para el vestuario y la higiene, comprendida la necesidad de usar uniformes. Inclemencias climáticas o situaciones de emergencia en nuestra empresa, los clientes necesitan nuestros servicios, independientemente de las condiciones climáticas.

En caso de intemperies climáticas, se espera que los empleados tengan en cuenta las condiciones locales de los caminos y del viaje para establecer si pueden llegar con seguridad a su destino de trabajo. Usted es responsable de notificar Cuando tenga alguna pregunta, consulte a su supervisor/gerente a su supervisor o gerente si las inclemencias climáticas producirán una demora en su llegada. Su supervisor o gerente harán todo lo posible para notificar a todos los empleados acerca de cualquier cambio



dispuesto debido a las condiciones climáticas u otros escenarios de emergencia.

Se reconoce que algunas veces es necesario salir de la unidad durante el horario laboral para tener en cuenta asuntos personales. Si usted requiere salir del equipo, asegúrese de tomar las siguientes medidas: Conseguir permiso de un gerente antes de salir de las instalaciones. Si tiene una cita programada con el médico/dentista u otro tipo de cita, debe conseguir la aprobación previa para ausentarse conforme a la política de asistencia, registrar las horas de salida y de regreso al trabajo, reportarse de inmediato a un gerente al retornar Al final de su trabajo proyectado.

REGISTRO DE HORARIO

Períodos para comer y descansos Los períodos para comer y los descansos pueden ser otorgados por su gerente según lo consientan las necesidades del negocio y sean requeridos por la ley.

Los siguientes puntos se destinan a los espacios para comer y/o los descansos para los empleados que cobran por hora/no exentos: Los tiempos para comer y los descansos pretendidos legalmente en general son dispuestos por la gerencia y se contienen en la categorización semanal Los empleados deben tomarse todo el tiempo escogido para comer y/o descansos exigidos legalmente sin goce de sueldo No se debe interrumpir a los empleados con requerimientos del trabajo durante sus períodos para comer y/o descansos exigidos legalmente, lo que contiene el contacto a través de los dispositivos de comunicación electrónica expresados por la Empresa o personales Los ciclos para comer y/o los descansos no se deben concertar, guardar o traer para salir antes del trabajo.



Dexon

Se espera que los empleados exentos administren su tiempo de trabajo y los descansos que tomen para compensar las necesidades de la compañía y sus compromisos en sus áreas de operación. Las opciones de pago electrónico le ahorran tiempo y dinero. Las suposiciones adicionales de la nómina por asuntos tales como seguro de salud u otros patrocinos requieren la autorización por escrito del empleado.

NUESTRO MUNDO

Para finalizar Una vez más, nos gustaría desearle una carrera larga y gustosa con Dexon. Esperamos que nuestras políticas y la información contenida en este Manual del Empleado le provean un ambiente de trabajo sano, seguro y fructífero que mejore la calidad de su vida y lo apoye en sus metas personales, profesionales y financieras.

Reconozco que he recibido una copia del Manual del Empleado de Dexon vigente también que he examinado y entendido, y que acataré, las políticas que aparecen en este Manual...

A si mismo reconozco que este Manual del Empleado no es un contrato de empleo, ni crea un compromiso contractual para la Empresa, así como que la Empresa se reserva el derecho de modificar o interrumpir a su discreción cualquiera de las cláusulas de este Manual del Empleado o de disponer que no se aplican, o cómo deben emplear en un caso dado.



Dexon

