

REPORTE ESPECIAL

 **EL ECONOMISTA**

24 DE SEPTIEMBRE DEL 2026 • CDMX



amitai
— HUMAN RISK INTELLIGENCE —

Patrocinado por:

 **Grupo CISA**

 **minu**

Una Empresa+Ética, se convierte en un “microclima de legalidad” dentro de un entorno adverso.
Brindando certeza y seguridad a sus grupos de interés.

Fernando Senties
CEO AMITAI®



VII

— **EDICIÓN** —

DE LAS EMPRESAS + ÉTICAS®

La ética y la inteligencia artificial.
La importancia de contenerla

P. 3

Grupo CISA:
Innovación empresarial que
impulsa la transformación del
transporte público en México

P. 4

Tarjeta roja a la corrupción

P. 10



VISITA NUESTRA PÁGINA

CONTENIDO

3 CARTA: Lic. Fernando Sentíes, CEO de AMITAI® LATAM

4 GRUPO CISA

5 BAKER McKENZIE

6 SIEGFRIED REHIN COVESTRO

7 UCB MÉXICO

8 AXA SEGUROS KUESKI

9 SANOFI

10 TARJETA ROJA A LA CORRUPCIÓN

11 RANKING GENERAL Ética / Compliance

12 RANKING GENERAL Empresas por Dimensión

13 RANKING GENERAL Datos Sociodemográficos

14 RANKING GENERAL Datos Sociodemográficos

15 RANKING GENERAL Estadísticas

AGRADECIMIENTOS E+E 2026

Expresamos nuestro más profundo reconocimiento y agradecimiento a todas las empresas que han formado parte de Empresas más Éticas® a lo largo de estas siete ediciones. Su compromiso con la ética y el cumplimiento (E&C), así como con la promoción de las mejores prácticas corporativas, ha sido fundamental para consolidar esta iniciativa y fortalecer una cultura empresarial basada en la integridad.

Deseamos expresar un agradecimiento especial a nuestro patrocinador, CISA, por su confianza y respaldo a esta iniciativa. Su apoyo ha contribuido al fortalecimiento y crecimiento de Empresas más Éticas®, permitiéndonos ampliar nuestro alcance e impulsar acciones que promueven una cultura de integridad, transparencia y responsabilidad en el sector empresarial.

Asimismo, agradecemos a nuestros aliados estratégicos por su valioso apoyo y colaboración permanente. Gracias a sus aportaciones, experiencia y visión, Empresas más Éticas® continúa evolucionando año con año, fortaleciendo su metodología y consolidándose como un referente, tanto nacional e internacional, confiable en la evaluación de programas de ética y cumplimiento.

Extendemos también nuestro sincero agradecimiento a todo el equipo de AMI-

TAI® LATAM, cuyo profesionalismo, dedicación y compromiso han sido determinantes para el crecimiento y éxito de Empresas más Éticas®.

De manera especial, reconocemos la invaluable contribución de cada integrante del Consejo Consultivo de Empresas más Éticas® 2025-2026. Su generosa disposición para compartir tiempo, conocimientos y experiencia ha enriquecido significativamente esta iniciativa sin fines de lucro impulsada por AMITAI® LATAM, cuyo propósito es promover la transparencia, la rendición de cuentas, la integridad y la equidad en el ámbito empresarial.

Nuestro agradecimiento a Mariana Perales, directora de la Asociación Civil Hagámoslo Bien, por una Cultura de la Legalidad; Natalia Andrea Campos Delgado, coordinadora del Área de Administración Pública del Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. (IMCO); Celeste Bernal Cabrera, directora de Comunicación Corporativa del Consejo de la Comunicación; Jacobo Pastor García Villarreal, senior specialist on Integrity and Procurement Policies de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE); Jorge Víctor Villalobos Grzybowski, asesor y consultor independiente; Fernando Sentíes P., CEO de AMITAI® LATAM; y Bárbara Thalia Amador Godoy, Coordinación.

PATROCINADORES Y ALIADOS DE E+E 2026



“Todos los derechos reservados HRD Global Solutions, Ltd. 2007-2026. AMITAI® LATAM es una marca registrada, uso bajo licencia de HRD Global Solutions, Ltd.”

16 RECURSO CONFIABLE

17 IDEAL

18 MABE GLOBAL

19 COCA COLA FEMSA

20 BTG CONSULTORES DE RIESGO

TEVA PHARMA MÉXICO

21 HOLCIM MÉXICO

22 ADIUM DE MÉXICO

EL ECONOMISTA

JORGE NACER GOBERA

PRESIDENTE

ANDRÉS CHAO EBERGENYI

VICEPRESIDENTE

FRANCISCO AYZA

DIRECTOR GENERAL

LUIS MIGUEL GONZÁLEZ

DIRECTOR GENERAL EDITORIAL

GERARDO HUERDO

DIRECTOR DE DESARROLLO DE NEGOCIOS

SANDRA ROMERO

DIRECTORA DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

ROY CAMPOS

CONSEJERO

JOSÉ MIGUEL BEJOS

CONSEJERO

MANUEL CAMPUZANO TREVIÑO

CONSEJERO

RAÚL MARTÍNEZ-SOLARES PIÑA

CONSEJERO

ARTURO HERNÁNDEZ

DIRECTOR DE CIRCULACIÓN

SUSANA VALENZUELA

DIRECTORA DE MARKETING

HUGO VALENZUELA

SUBDIRECTOR DE OPERACIÓN EDITORIAL

CHRISTOPHER ROSALES

DIRECTOR DE TECNOLOGÍAS

FELIPE MORALES FREDES

SUBDIRECTOR DIGITAL

FERNANDO VILLA DEL ÁNGEL

EDITOR DE FOTOGRAFÍA

ALEJANDRO J. RÍOS AGUILAR

COORDINADOR DE DISEÑO IMPRESO

JUAN CARLOS RODRÍGUEZ

COORDINADOR DE DISEÑO DIGITAL

GERENTE DE VENTAS CONTENIDOS ESPECIALES Y CENTRALES DE MEDIOS: MONICA VELASCO HERNÁNDEZ

KEY ACCOUNT EXECUTIVE: ANDREA OLIVERA

EDICIÓN: JIMENA BRAVO, DIANA GÓMEZ, DIANA ILUGO Y SAMANTHA INFANTE

DISEÑO: NELLY JIMÉNEZ, IVONNE ZAMBRANO

EMPRESAS + ÉTICAS 2026

amitai

HUMAN RISK INTELLIGENCE

ATENCIÓN A SUSCRIPTORES 55 5237-0766 O DEL INTERIOR SIN COSTO 800-0188000

VENTAS DE PUBLICIDAD TEL 55 5326.5454 EXT. 2609

ES UNA PUBLICACIÓN DE PERIÓDICO ESPECIALIZADO EN ECONOMÍA Y FINANZAS, S.A. DE CV. IMPRESO EL 24 DE SEPTIEMBRE DEL 2026. EDITOR RESPONSABLE: LUIS MIGUEL GONZÁLEZ

MARQUEZ, AV. SAN JERÓNIMO 458 PISO 3 Y 4, COL. JARDINES DEL PEDREGAL, ALCALDÍA ÁLVARO OBREGÓN, C.P. 01900, CIUDAD DE MÉXICO. TELÉFONO 55 5326 5454. CERTIFICADO DE LICITUD DE TÍTULO NÚMERO 3735 Y DE CONTENIDO NÚMERO 3152 DEL 13/IV/1989

EXPEDIDOS POR LA COMISIÓN CALIFICADORA DE PUBLICACIONES Y REVISTAS ILUSTRADAS DE LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN. NO DE RESERVA AL TÍTULO EN DERECHOS DE AUTOR 04-2020-0625428400-307 FRANQUEO PNCADO

TALLERES: SANTANDER NO. 25, COL. SAN RAFAEL AZCAPOTZALCO, ALCALDÍA AZCAPOTZALCO, C.P. 02030, CIUDAD DE MÉXICO. DISTRIBUCIÓN PERIÓDICO ESPECIALIZADO EN ECONOMÍA Y FINANZAS, S.A. DE CV. SANTANDER NO. 25, COL. SAN RAFAEL AZCAPOTZALCO, ALCALDÍA AZCAPOTZALCO, C.P. 02030, CIUDAD DE MÉXICO. FUNDADO EN DICIEMBRE DE 1988. REPORTE ESPECIAL EMPRESAS + ÉTICAS. PROHIBIDO USAR INFORMACIÓN DE EL ECONOMISTA EN SITIOS WEB. DERECHOS RESERVADOS.

EL ECONOMISTA CÍRCULO DE LUNES A VIERNES

ISSN 1609-2301/2025 ES DE 36,625 EQUIVATES.

EL 1986 DERECHO AUTORIZADO CON EL CERTIFICADO JS201609/2301/2025 ES DE 36,625 EQUIVATES.

EL 1986 DERECHO AUTORIZADO CON EL CERTIFICADO JS201609/2301/2025 ES DE 36,625 EQUIVATES.

EL 1986 DERECHO AUTORIZADO CON EL CERTIFICADO JS201609/2301/2025 ES DE 36,625 EQUIVATES.

EL 1986 DERECHO AUTORIZADO CON EL CERTIFICADO JS201609/2301/2025 ES DE 36,625 EQUIVATES.

EL 1986 DERECHO AUTORIZADO CON EL CERTIFICADO JS201609/2301/2025 ES DE 36,625 EQUIVATES.

EL 1986 DERECHO AUTORIZADO CON EL CERTIFICADO JS201609/2301/2025 ES DE 36,625 EQUIVATES.

EL 1986 DERECHO AUTORIZADO CON EL CERTIFICADO JS201609/2301/2025 ES DE 36,625 EQUIVATES.

EL 1986 DERECHO AUTORIZADO CON EL CERTIFICADO JS201609/2301/2025 ES DE 36,625 EQUIVATES.

EL 1986 DERECHO AUTORIZADO CON EL CERTIFICADO JS201609/2301/2025 ES DE 36,625 EQUIVATES.

EL 1986 DERECHO AUTORIZADO CON EL CERTIFICADO JS201609/2301/2025 ES DE 36,625 EQUIVATES.

EL 1986 DERECHO AUTORIZADO CON EL CERTIFICADO JS201609/2301/2025 ES DE 36,625 EQUIVATES.

EL 1986 DERECHO AUTORIZADO CON EL CERTIFICADO JS201609/2301/2025 ES DE 36,625 EQUIVATES.

En el libro “La ola que viene”: Tecnología, poder y el gran dilema del siglo XXI”, publicada en 2023, Mustafa Suleyman —cofundador de DeepMind y actual vicepresidente ejecutivo y CEO de Microsoft AI— y Michael Bhaskar plantean el “problema de la contención de la IA”: cómo conservar la supervisión y la capacidad de limitar o, en un caso extremo, detener tecnologías de propósito general cada vez más poderosas y accesibles.

El 12 de junio pasado, vimos un pequeño ejemplo de este tipo de situaciones que anticipaba Suleyman, el gobierno de Estados Unidos emitió una directiva de control de exportaciones que restringía el acceso de personas extranjeras a Claude Fable 5 y Claude Mythos 5. La preocupación se originó por un método para evadir salvaguardas que permitió identificar vulnerabilidades de software y, en un caso, producir código demostrativo, que podía representar un riesgo de seguridad nacional. Anthropic, al no poder verificar la nacionalidad en tiempo real, deshabilitó ambos modelos para todos los usuarios. Según la empresa Anthropic, Después de nuevas pruebas, clasificadores de seguridad y coordinación con autoridades y socios, los controles se levantaron el 30 de junio y el restablecimiento del acceso comenzó el 1 de julio.

El caso del pasado 12 de junio no demuestra que la IA sea incontrolable, pero sí revela riesgos materiales: las salvaguardas pueden fallar, ser eludidas o bloquear usos legítimos; una autoridad puede intervenir de forma abrupta; y las organizaciones que dependen de modelos de terceros enfrentan riesgos de continuidad, ciberseguridad, cumplimiento y concentración de proveedores. Para un consejo de administración o un responsable de Ética y Cumplimiento, la IA no es una licencia de software ordinaria, sino un sistema dinámico cuyas capacidades, restricciones, términos, flujos de datos y disponibilidad pueden cambiar después de su despliegue.

La inteligencia artificial representa diversos riesgos para las empresas, algunos externos como víctimas de otras organizaciones o personas sin escrúpulos, como ser hackeadas o desestabilizadas poniéndolas en situación vulnerable, pero existen otros riesgos internos más inminentes, que se están dando ya en el 60% de las empresas derivados del mal uso de esta tecnología, ya sea por ignorancia o mala fe cuando viola derechos de las personas y su información o fuga de la misma al ser expuesta en los diversos plataformas sin rieles de seguridad. Es importante que las empresas desarrollen políticas internas de uso de la inteligencia artificial dentro del marco de la ley, y en el marco de sus operaciones diarias y capaciten a las personas en lo que se puede y no se puede hacer en la empresa con la inteligencia artificial.

amitai		Checklist de Ética en la implementación de IA en RH						Autor: Fernando Senties	
EMPRESAS + ÉTICAS 2026		Pensado para uso práctico (evaluación, aprobación y revisión continua).							
Severidad indicada por color + etiqueta		Tipo de riesgo							
Rojo = Alto									
Amarillo = Medio									
Verde = Bajo									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									
Acción de mitigación requerida									
Tipo de riesgo									
Severidad									



GRUPO CISA:

INNOVACIÓN EMPRESARIAL QUE IMPULSA LA TRANSFORMACIÓN DEL TRANSPORTE PÚBLICO EN MÉXICO



Grupo CISA se ha consolidado como uno de los principales referentes empresariales en la modernización de la movilidad en México.

Actualmente, el grupo transporta cada mes a 38 millones de pasajeros y recorre más de 9.6 millones de kilómetros.

de transportar más de 250 pasajeros y reducir alrededor de 186 toneladas de CO₂ al año.

Pero dentro de Grupo CISA existe claridad respecto a que electrificar el transporte implica mucho más que sustituir autobuses diésel. La transición requiere infraestructura energética, patios especializados, nuevos esquemas financieros, mantenimiento avanzado y personal altamente capacitado.

Por ello, el corporativo ha desarrollado áreas técnicas enfocadas en electromovilidad, análisis de datos y gestión energética, en momentos en que muchas ciudades latinoamericanas todavía enfrentan dificultades para estructurar proyectos sostenibles de transporte limpio.

La apuesta tecnológica también incluye el uso de inteligencia artificial aplicada a la operación diaria. Supervisores del Metrobús utilizan chatbots entrenados con reglamentos operativos y manuales de aseguradoras para responder en segundos incidencias relacionadas con fallas mecánicas o accidentes, reduciendo tiempos de espera y mejorando la eficiencia operativa.

El proyecto fue desarrollado inicialmente por un estudiante del Instituto Politécnico Nacional (IPN) durante una estancia como becario, reflejando otro de los rasgos distintivos de la empresa: su creciente vinculación con universidades y centros de investigación.

A la par de la innovación tecnoló-

gica, Grupo CISA ha puesto especial énfasis en la profesionalización de su capital humano. El corporativo diseñó internamente un Diplomado en Alta Gerencia para fortalecer la capacidad de decisión de responsables operativos y administrativos de sus unidades de negocio.

El programa aborda temas como finanzas, liderazgo, mantenimiento, capital humano, marco legal y herramientas tecnológicas, con el objetivo de reducir la improvisación y consolidar una gestión estratégica en un sector históricamente dominado por prácticas empíricas.

La empresa también participa activamente en iniciativas para enfrentar uno de los problemas más delicados del transporte urbano: la escasez de operadores. En coordinación con organismos especializados, impulsa estrategias para incorporar más mujeres conductoras al sector, mediante programas de capacitación y mejores condiciones laborales.

En un contexto donde especialistas advierten que el transporte público ha dejado de ser atractivo para muchos inversionistas, Grupo CISA sostiene que la modernización del sector requiere visión de largo plazo, gobernanza sólida y empresas capaces de combinar innovación, eficiencia y responsabilidad social.

La apuesta del grupo es clara: convertir la movilidad urbana en una plataforma moderna, sustentable y estratégica para el desarrollo económico de las ciudades mexicanas.

Redacción Grupo CISA

EL FUTURO DEL CUMPLIMIENTO: ALIADOS ESTRATÉGICOS PARA CONSTRUIR EMPRESAS RESILIENTES E INTERCONECTADAS

EL FUTURO DEL COMPLIANCE EXIGE UNA TRANSICIÓN HACIA ECOSISTEMAS DIGITALES INTEGRALES, UN RETO DONDE EL ACOMPAÑAMIENTO EXPERTO ES FUNDAMENTAL PARA MITIGAR RIESGOS Y ASEGURAR LA GOBERNANZA FUTURA.

Durante décadas, las organizaciones construyeron sus modelos de cumplimiento normativo sobre procesos manuales, controles reactivos y esquemas de supervisión diseñados para un entorno de menor complejidad.

Sin embargo, la globalización, la digitalización acelerada de los negocios y la creciente interconexión de los mercados transformaron radicalmente el panorama de riesgos.

Hoy, las empresas operan en ecosistemas donde la transparencia, la ética, la sostenibilidad y la gestión responsable de la información son factores determinantes para su permanencia y crecimiento.

Nos encontramos en una de las transiciones tecnológicas más importantes de la historia, que es la adopción de la inteligencia artificial (IA), analítica avanzada, automatización, blockchain y tecnologías de procesamiento masivo de datos, que está redefiniendo la manera en que las organizaciones gestionan sus operaciones y toman decisiones.

En este contexto, el compliance deja de ser una función orientada exclusivamente al cumplimiento regulatorio para convertirse en un habilitador estratégico que impulsa la sostenibilidad, la confianza y la creación de valor a largo plazo.

La clave del compliance moderno radica en la implementación de programas integrales que permitan construir organizaciones sostenibles, resilientes y preparadas para los desafíos del futuro.

Estos programas deben trascender la simple observancia de normas para convertirse en sistemas vivos de prevención, monitoreo y mejora continua, capaces de integrar principios éticos, responsabilidad corporativa, gobernanza y gestión de riesgos en cada decisión empresarial.

El nuevo paradigma de la supervisión en tiempo real

La inteligencia artificial emerge como una de las herramientas más poderosas para fortalecer esta evolución, a través de algoritmos avanzados, las organizaciones pueden identificar patrones atípicos, detectar riesgos emergentes y anticipar posibles incumplimientos antes de que generen impactos significativos.

En materia de prevención de lavado de dinero, la IA permite analizar millones de transacciones en tiempo real, identificar comportamientos sospechosos, reducir significativamente los falsos positivos y en la gestión de conflictos de interés, facilita el análisis cruzado de relaciones, operaciones y estructuras corporativas para detectar potenciales riesgos de integridad.

Asimismo, las cadenas de suministro inteligentes permiten monitorear proveedores, verificar estándares de cumplimiento y evaluar riesgos ESG de manera continua, fortaleciendo la trazabilidad, la transparencia, y los procesos de Due Diligence avanzados.

En el ámbito de la ciberseguridad, los sistemas de inteligencia artificial son capaces de identificar amenazas, prevenir ataques y responder de forma

inmediata a incidentes críticos.

De igual manera, en materia de privacidad y protección de datos, la IA contribuye a la clasificación, monitoreo y gestión responsable de la información, garantizando el cumplimiento de marcos regulatorios cada vez más exigentes.

Ante este escenario, fortalecer las áreas de compliance ya no es una opción, sino una necesidad estratégica. Las organizaciones que desarrollen capacidades tecnológicas, talento especializado y modelos de gobernanza adaptados a la nueva realidad estarán mejor preparadas para gestionar riesgos, proteger su reputación y generar confianza en sus grupos de interés.

Desafíos éticos y el factor humano en la era algorítmica

La implementación de la IA en los sistemas de auditoría interna ha reducido los tiempos de detección de fraudes financieros en más de un 40% a nivel global, según reportes sectoriales recientes.

Sin embargo, este despliegue tecnológico no está exento de debates profundos en los círculos directivos, expertos en gobernanza corporativa advierten que la automatización de la vigilancia introduce nuevos dilemas éticos, como el sesgo algorítmico y la pérdida de la "sensibilidad humana" en la toma de decisiones delicadas.

La dependencia absoluta de los datos puede generar puntos ciegos si los modelos predictivos no se auditan con regularidad, por ello, los comités de ética empresarial están reformulando sus códigos de conducta para incluir principios de IA responsable, asegurando que

las máquinas actúen como un copiloto del analista humano y no como el juez definitivo de las conductas corporativas.

A nivel internacional, los organismos reguladores también están acelerando el paso para supervisar estas herramientas. Las empresas ya no solo deben cumplir con las leyes tradicionales de competencia o fiscalidad, sino también demostrar que sus sistemas automatizados de toma de decisiones respetan los derechos fundamentales y la privacidad de los usuarios.

Esta convergencia regulatoria exige que los oficiales de cumplimiento (*Chief Compliance Officers*) posean ahora un perfil híbrido, donde el conocimiento legal y de negocio se entrelace de manera indisoluble con habilidades técnicas en ciencia de datos y ciberseguridad.

Alianzas estratégicas para un entorno interconectado

En este camino, los despachos especializados y los aliados estratégicos desempeñan un papel fundamental; su experiencia, conocimiento regulatorio y capacidad de acompañamiento permiten a las organizaciones diseñar e implementar programas de compliance sostenibles, integrando las mejores prácticas internacionales con las oportunidades que ofrece la inteligencia artificial.

El futuro del cumplimiento normativo no consiste únicamente en acatar las reglas, sino en construir organizaciones más transparentes, resilientes y sostenibles, capaces de generar valor responsable en una economía cada vez más digital e interconectada.



Baker McKenzie
Capabilities

Escanea



Iniciativa de
Compliance de
Baker McKenzie

Escanea

CONTACTO



bakermckenzie.com/en/

En una industria donde la precisión técnica y la confianza son pilares indispensables, la verdadera diferencia corporativa radica en la solidez de la cultura organizacional y sus valores.

Siegfried Rhein, empresa con más de 50 años de trayectoria en el sector farmacéutico en México, ha demostrado que la transparencia y la ética son factores fundamentales para el crecimiento sostenible.

La compañía ha sido reconocida por sus buenas prácticas corporativas y su cultura de integridad, distinción que refuerza su compromiso social y comercial.

Para la organización, este tipo de certificaciones externas va más allá del prestigio reputacional, ya que representa una herramienta de medición del impacto diario. "Para nosotros es muy importante alcanzar este tipo de reconocimientos, porque eso significa que estamos haciendo bien las cosas", mencionó Erika Félix, directora Legal en Siegfried Rhein.

Estas evaluaciones objetivas permiten reevaluar la operación continua y realizar los ajustes necesarios para mantener los más altos estándares del mercado.

El motor central de Siegfried Rhein reside en su lema institucional, "Conciencia por la vida", el cual se complementa con tres valores transversales que son: trabajo en equipo, integridad y pasión.

Para lograr que esta filosofía se traduzca en acciones cotidianas, la compañía apuesta por un modelo operativo ágil. "Tenemos una es-

SIEGFRIED RHEIN:

EL VALOR DE LIDERAR CON "CONCIENCIA POR LA VIDA" Y SOLIDEZ ÉTICA

Con más de 50 años en el sector farmacéutico mexicano, Siegfried Rhein consolida su crecimiento sostenible a través de la transparencia y las buenas prácticas corporativas.

estructura muy horizontal, lo que nos permite permear de manera casi directa tanto los valores como la integridad con la cual desde Dirección General hacemos los negocios", agregó Félix.

En este esquema, el área de Recursos Humanos desempeña un papel clave activando dinámicas de integración para consolidar a la organización como un solo equipo.

La responsabilidad ética cobra especial relevancia al considerar el destino final de sus productos. "Al hacer medicinas con conciencia por la vida, nosotros tenemos este compromiso con nuestros clientes; nos estamos metiendo literalmente en el botiquín de los hogares y en el consultorio de nuestros médicos", señaló Erika Félix.

Por ello, garantizar la máxima calidad técnica y de fabricación es inseparable de la ética con la que se gestiona la empresa.

Frente al panorama empresarial en México,

donde muchas pequeñas y medianas empresas aún no perciben el valor estratégico del gobierno corporativo, Siegfried Rhein busca servir de ejemplo.

"Liderar con ética no solo implica cuidar de nuestros colaboradores, sino también te asegura la permanencia de la empresa y, por supuesto, un eventual crecimiento de la misma", mencionó Félix.

Estar bajo el escrutinio de competidores y del público en general es asumido por la empresa como un reto positivo: "Saber que estamos haciendo bien las cosas no solo nos obliga a estar mejorando en el día a día, sino que nos da una confianza inmensa de que les podemos transmitir a nuestros clientes".

Con 50 años de historia, Siegfried Rhein reafirma su misión de llevar salud y bienestar a las familias mexicanas bajo un liderazgo que inspira al resto del sector.



Liderar con ética no solo implica cuidar de nuestros colaboradores, sino también te asegura la permanencia de la empresa y, por supuesto, un eventual crecimiento de la misma"

ERIKA FÉLIX,
directora Legal en
Siegfried Rhein.



ÉTICA Y CONFIANZA: LA VISIÓN DE UCB SOBRE EL COMPLIANCE FARMACÉUTICO

Las empresas que son éticas, transparentes e íntegras en todas sus operaciones van a generar confianza. Y esa confianza va a generar condiciones para invertir, innovar, generar empleo y fortalecer nuestro sistema de salud"

RODRIGO OLEA LÓPEZ,
director general de UCB México

"Los precios de nuestros medicamentos deben reflejar el valor que le van a brindar al paciente y a la sociedad, pero también nos tienen que permitir generar ingresos suficientes que nos permitan seguir alimentando al área de investigación y desarrollo para financiar la medicina del futuro", expresó el directivo.

COVESTRO IMPULSA

UN MODELO DE INTEGRIDAD QUE EVOLUCIONA AL RITMO DE LA TECNOLOGÍA



La inteligencia artificial puede apoyar el análisis, pero la responsabilidad de las decisiones siempre recae en las personas"

ISAURO DE LA FUENTE,
director general de
Covestro México

Covestro ha evolucionado su estrategia de compliance hacia un modelo preventivo que busca anticipar riesgos, fortalecer la toma de decisiones y consolidar una cultura de integridad en toda la organización.

La compañía, dedicada a la fabricación de polímeros de alto rendimiento, considera que el cumplimiento normativo ya no puede limitarse a un conjunto de reglas, sino que debe convertirse en un elemento transversal que oriente la operación diaria y el comportamiento de todos sus colaboradores.

"No nada más se trata de establecer reglas, sino de asegurarnos de que todos nuestros colaboradores entendamos perfectamente qué es lo correcto", explicó Rodrigo Flores, director de Compliance de Covestro México.

Como parte de esa evolución, la empresa ha actualizado su Código de Conducta para incorporar nuevos riesgos asociados al entorno empresarial, entre ellos la protección de datos, la sostenibilidad, la diversidad e

inclusión y la seguridad de las tecnologías de la información. El documento se revisa de forma constante para responder a los cambios regulatorios sin perder los principios que rigen a la organización.

Más allá de las políticas internas, la estrategia se apoya en acciones permanentes de sensibilización. La empresa realiza reuniones trimestrales con todos sus colaboradores, jornadas anuales de seguridad y cumplimiento y, desde este año, implementó el programa Cafés Compliance, un espacio de diálogo que permite medir qué tan interiorizados están los principios éticos dentro de la organización.

"Nos ha permitido tomar la temperatura del entendimiento de la cultura de compliance y detectar dónde debemos reforzar nuestros esfuerzos", señaló Flores.

Para Isauro de la Fuente, director general de Covestro México, el reto consiste en consolidar una cultura organizacional basada en la prevención y no en la reacción.

"No queremos esperar a que ocurra un problema para actuar. Queremos fomentar la prevención y que nuestros líderes sean quienes impulsen

La compañía impulsa un modelo de compliance que combina liderazgo, prevención e inteligencia artificial para fortalecer la toma de decisiones y la ética empresarial.

Para los próximos años, Covestro identifica como uno de sus principales desafíos mantener estándares éticos homogéneos en todas las regiones donde opera, independientemente de las diferencias regulatorias o culturales.

Para la compañía, fortalecer la cultura de integridad también implica compartir buenas prácticas con otras organizaciones y contribuir a elevar los estándares empresariales.

"Si queremos hacer del mundo un lugar mejor, tenemos que hacer lo correcto y no lo conveniente", concluyó Isauro de la Fuente.



Queremos fomentar la prevención y que nuestros líderes sean quienes impulsen estos principios dentro de sus equipos"

RODRIGO FLORES,
director de Compliance de Covestro México.

El director general de UCB México explica cómo la compañía mide la efectividad de sus políticas éticas, equilibrando rentabilidad e innovación para generar confianza en el sistema de salud.

En un sector directamente vinculado a la preservación y mejora de la vida humana como lo es el farmacéutico, la ética corporativa no puede limitarse a un trámite burocrático o un requisito administrativo.

Para Rodrigo Olea López, director general de UCB México, la efectividad real de las políticas de cumplimiento normativo se mide en la práctica cotidiana, en la capacidad constante de identificar y mitigar riesgos en la operación y en el grado de involucramiento activo que muestran los puestos de alta dirección.

En la industria de la salud, existe una clara y profunda conciencia de que la forma de operar el negocio repercute de manera directa en la seguridad y el bienestar de los pacientes que consumen sus medicamentos, un compromiso que exige ir mucho más allá de un cumplimiento documental.

EVALUACIÓN CONTINUA DE RIESGOS Y CULTURA DE INTEGRIDAD

Para alcanzar un nivel de integridad robusto y transversal, el modelo de trabajo dentro de la organización trasciende el entrenamiento tradicional. Además de la capacitación constante a todo el personal, la verdadera efectividad se pone a prueba a través de dinámicas colectivas como los talleres periódicos de evaluación de riesgos.

En estos espacios, se analiza de manera exhaustiva todo el entorno en el que opera la compañía, examinando aspectos comerciales y financieros, pero situando en el centro la conducta ética, la forma de operar y la prevención de fallas de cumplimiento.

Asimismo, la efectividad de las políticas se complementa mediante la revisión de la causa raíz de cualquier eventualidad, garantizando que tras un análisis profundo se implementen las acciones correctivas pertinentes.

Este esfuerzo local se respalda de forma periódica con auditorías corporativas globales que revisan minuciosamente el desempeño de las filiales en los diversos países cada dos o tres años.

Cuando la transparencia, la responsabilidad y la ética empresarial se posicionan como una prioridad genuina y no negociable desde los niveles ejecutivos, el compromiso permea de forma natural hacia el resto de la estructura organizacional.

EL EQUILIBRIO ENTRE RENTABILIDAD Y ACCESO A LA SALUD

La aplicación práctica de la ética en el sector plantea el reto constante de abordar un dilema central: cómo balancear la sostenibilidad financiera del negocio con la responsabilidad social de facilitar el acceso a la salud.

En este contexto, la respuesta estratégica radica en la búsqueda de un equilibrio integral que incorpore valor a los pacientes, al sistema sanitario y a la sociedad en general, asegurando también que la compañía se mantenga como un actor que genera bienestar económico sostenible a largo plazo.

Establecer un precio justo para los medicamentos es necesario para asegurar que la innovación médica no se detenga. Crear nuevas soluciones de salud exige una inversión constante y muy alta en investigación y desarrollo, un área a la que compañías como UCB destinan una parte importante de sus ingresos cada año. Esta inversión constante permite recuperar lo que se invirtió en los medicamentos que hoy salvan vidas y, al mismo tiempo, brinda los recursos para investigar los tratamientos del mañana.

El fin es encontrar la cura de enfermedades que hoy no la tienen, algo que solo es posible si el negocio genera los ingresos suficientes para mantener viva la investigación científica.

LA CONFIANZA COMO MOTOR DE DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO

Esta forma de trabajar responde a una exigencia de la sociedad actual, que pide relaciones transparentes y reglas claras. En México, la ética es el activo más valioso de una empresa para generar confianza.

Cuando una compañía opera con honestidad, crea un vínculo fuerte con pacientes, médicos, autoridades y el sistema de salud, lo que demuestra que la confianza es la base de cualquier relación duradera.

A nivel económico, un entorno de empresas éticas atrae inversiones a largo plazo, impulsa la innovación, genera empleo especializado y fortalece la atención médica del país.

"Las empresas que son éticas, transparentes e íntegras en todas sus operaciones van a generar confianza. Y esa confianza va a generar condiciones para invertir, innovar, generar empleo y fortalecer nuestro sistema de salud", aseguró Rodrigo Olea López.

El compliance en la industria farmacéutica no es un documento guardado en un cajón, sino una práctica viva y con resultados reales.

Crear una cultura de cumplimiento desde la alta dirección es la única forma de unir las ganancias con la responsabilidad social, asegurando medicinas de calidad hoy y garantizando la salud del futuro.

Para Rodrigo Olea López, el compromiso con la integridad va mucho más allá de cumplir con un requisito normativo: responde al anhelo de una sociedad mexicana que demanda con urgencia un entorno donde el respeto a las reglas sea la norma.

Bajo esta perspectiva, actuar con ética y transparencia se convierte en la herramienta más sólida de construcción de valor, pues edifica la confianza necesaria entre empresas, pacientes, autoridades y el sistema de salud.

AXA MÉXICO: LA INTEGRIDAD COMO MOTOR ESTRATÉGICO DE NEGOCIO Y TRANSFORMACIÓN



DIANA HERNÁNDEZ
Especialista en cumplimiento normativo



BRENDA YAREM
Especialista compliance assurance



FARID A. SOBARZO
Oficial de Cumplimiento

La compañía reafirma su compromiso ético destacando capacitación total, gobernanza en IA y altos estándares de integridad en su cadena de valor.

AXA México ha consolidado la ética y la integridad como habilitadores estratégicos que agregan valor tangible a su operación.

La ratificación de la aseguradora dentro del ranking de AMITAI representa un hito que reafirma su compromiso con la transparencia, la responsabilidad y altos estándares corporativos.

CULTURA DE CUMPLIMIENTO Y FORMACIÓN CONTINUA

El pilar fundamental de la estrategia de AXA México reside en la comprensión profunda del negocio por parte del equipo de compliance. Esta visión permite acompañar la adaptación de la empresa ante nuevos retos sin entorpecer la innovación.

Los programas de sensibilización sustentan esta cultura. Durante 2025, el 100%

de los colaboradores completó con éxito la formación especializada en conducta de negocio, integridad, ética y anticorrupción.

Asimismo, su canal de denuncias interno garantiza una atención proactiva, anónima e imparcial, convirtiéndose en un componente indispensable para crear un entorno de seguridad psicológica donde las personas alzan la voz sin temor a represalias.

EXTENSIÓN DE ESTÁNDARES EN LA CADENA DE VALOR

Durante 2025, el 94.7% de sus contratos con proveedores incorporó cláusulas de sostenibilidad, mientras que el 90% de sus procesos de selección incluyó criterios éticos y sustentables.

También, la compañía ejerce un liderazgo ético a través de su Academia de Liderazgo, donde los directivos

actúan como modelos a seguir, impulsando la inclusión y asegurando que el cumplimiento sea una responsabilidad compartida.

INNOVACIÓN RESPONSABLE Y MIRADA AL FUTURO

Ante el avance acelerado de la transformación digital, la compañía ha implementado un estricto modelo de gobierno de inteligencia artificial. Este marco asegura que cada proyecto tecnológico se evalúe desde su diseño, ponderando la privacidad, la protección de datos y la supervisión humana.

Con la ética como un habilitador clave para la toma de decisiones, AXA México reafirma su propósito primordial: conducir cada acción con total transparencia y responsabilidad para brindar una mejor protección a más familias mexicanas.

LA ÉTICA Y LA INNOVACIÓN DEBEN AVANZAR JUNTAS:

KUESKI

En el ecosistema financiero y tecnológico, la innovación no puede crecer desligada de la responsabilidad.

Para Kueski, la ética corporativa trasciende el cumplimiento normativo tradicional: se sitúa como la base operativa para tomar decisiones y construir certidumbre frente a usuarios, colaboradores y autoridades.

Carlos Sánchez, SVP de Legal, Compliance & Security en Kueski, aborda cómo la compañía ha consolidado su programa de ética y conducta, un modelo que va más allá de un documento formal para convertirse en acciones transversales en toda la organización.

MÁS QUE UN REQUISITO, UNA CULTURA VIVA

El programa de ética de Kueski abarca políticas internas, capacitaciones continuas, controles preventivos y canales de denuncia confidenciales.

Este marco rige la relación de la empresa con sus colaboradores, clientes, aliados estratégicos y autoridades, posicionando la integridad como la columna vertebral

El SVP de Legal, Compliance & Security en Kueski detalla cómo su programa de ética, sus canales de denuncia y la evaluación externa de AMITAI fortalecen la confianza de la fintech.

para la toma de decisiones.

"Entendemos que la ética no puede ser un solo documento o un requisito de cumplimiento, y se tiene que reflejar en todas las decisiones que tomamos día a día", mencionó Sánchez.

Dentro de esta estructura destaca Dime, su canal de denuncias gestionado de forma externa e independiente. La herramienta no opera únicamente como un recurso reactivo ante irregularidades, sino como una vía segura para plantear dudas o inquietudes.

EVALUACIONES INDEPENDIENTES PARA LA MEJORA CONTINUA

Para Kueski, las auditorías e inspecciones externas en materia de compliance resultan tan indispensables como las revisiones financieras, de protección de datos o de prevención de lavado de dinero.

Con más de 40 millones de préstamos otorgados, la compañía sostiene que la confianza se consolida a través de la actualización permanente de políticas adaptadas a la constante evolución tec-



Entendemos que la ética no puede ser un solo documento o un requisito de cumplimiento, y se tiene que reflejar en todas las decisiones que tomamos día a día"

CARLOS SÁNCHEZ,
SVP de Legal, Compliance & Security en Kueski

nológica del sector.

"Creemos que la innovación y la ética deben avanzar juntas. Estamos convencidos de que el crecimiento sostenible solo es posible cuando existe confianza, y esa confianza se debe ganar todos los días", expresó Sánchez.

Al mantener actualizados sus controles y someter sus procesos a la mirada imparcial de auditores independientes, la empresa consolida una cultura donde la integridad actúa como el verdadero cimiento del crecimiento a largo plazo.



CONVIERTE A TU EMPRESA EN UNA EMPRESA + ÉTICA

Reconocemos a las organizaciones que **convierten la ética en acciones y resultados.**

EL PRE REGISTRO YA ESTÁ ABIERTO

No te quedes fuera te esperamos en

2027

escanea el código QR y recibe más información



Reconocimiento a la ética empresarial



Mejora de reputación y confianza



Impulso a la competitividad sostenible

Forma parte de la comunidad que impulsa la ética y compliance



¡Juntos construimos un futuro más ético!

SANOFI

EVOLUCIONA SU MODELO DE INTEGRIDAD CORPORATIVA ANTE LOS DESAFÍOS DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La compañía consolida su cultura de integridad a través de una gobernanza unificada, el uso responsable de inteligencia artificial y un enfoque proactivo en la gestión de riesgos.

En la industria farmacéutica y de la salud, la confianza no es únicamente un valor intangible, sino que también representa el pilar estratégico sobre el cual se construyen la innovación, el impacto social y el desarrollo a largo plazo.

En los últimos años, el concepto de la ética corporativa ha dejado de ser solamente un catálogo de obligaciones legales para convertirse en una guía transversal de toma de decisiones.

Sanofi se ha posicionado a la vanguardia de esta transformación mediante la evolución de su programa de ética e integridad, migrando de un enfoque tradicional centrado en el cumplimiento normativo hacia una cultura integral que permea todas sus operaciones estratégicas y operativas.

Durante un diálogo sobre los avances y proyecciones de la compañía en materia de compliance, Diego Swiszc, head of Ethics & Business Integrity LATAM en Sanofi, detalló cómo la organización concibe hoy la integridad corporativa y los retos que impone un entorno tecnológico e industrial en constante evolución.

DE LA NORMA A LA GOBERNANZA UNIFICADA

Sanofi ha superado la visión de implementar iniciativas aisladas para consolidar una gobernanza única que responda a las complejidades del mercado actual.

"Uno de los avances más significativos ha sido la adopción de un enfoque unificado de ética que integra bajo una misma gobernanza la ética empresarial, la ética de datos y tecnología, la bioética y también la protección de datos", destacó Diego Swiszc.

Asimismo, la organización actualizó su código de conducta global para alinearlo con las dinámicas y exigencias contemporáneas, un esfuerzo validado por entidades externas especializadas. "Fuimos una de las primeras compañías en participar de la certificación ética de AMITAI® LATAM, lo que realmente nos enorgullece mucho", añadió el directivo.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y TECNOLOGÍA: EL NUEVO RETO DE LA ÉTICA CORPORATIVA

El acelerado avance tecnológico y el despliegue de herramientas basadas en inteligencia artificial han replanteado los marcos de gobernanza en las corporaciones globales.

Para el sector salud, donde el manejo de datos personales y sensibles es de vital importancia, el uso responsable de la información se ha convertido en el desafío ético prioritario.

Swiszc señaló la transformación digital como el eje central de sus prioridades: "Diría que el reto principal es adaptarnos a los desafíos éticos asociados a la tecnología y especialmente a la inteligencia artificial".

En la práctica, esta visión se concreta en un comité especializado que analiza previamente cada proyecto que involucre inteligencia artificial. "Tenemos reglas claras, una gobernanza clara, también tenemos un comité en donde evaluamos todas las iniciativas que van a utilizar inteligencia artificial y analizamos ahí cuáles son los riesgos que estamos corriendo y cuáles son las maneras de mitigarlos", explicó Swiszc.

CONSECUENCIAS CLARAS Y CULTURA DE "SPEAK UP"

Para que un código de conducta sea efectivo, debe trascender la teoría y reflejarse en acciones medibles de rendición de cuentas. Sanofi sostiene su estrategia en la premisa de que los principios corporativos deben llevar consecuencias concretas ante situaciones de incumplimiento.

"Un código de conducta global y la responsabilidad sobre aquellos incumplimientos o conductas inadecuadas, a partir de los cuales se establecen sanciones para las personas involucradas. Esto es importante llevarlo a cabo porque es aterrizar esos principios y esas guías en cuestiones concretas: quienes no lo cumplen tienen



En Sanofi creemos que la integridad es la base de la confianza y del impacto positivo que buscamos generar. Recibir el reconocimiento de empresas más éticas es un orgullo, pero también una responsabilidad".

DIEGO SWISZCZ,
head of Ethics & Business Integrity LATAM en Sanofi

consecuencias", enfatizó Swiszc.

Hacia el futuro, el objetivo de la farmacéutica es profundizar en un esquema preventivo, impulsado por el análisis de datos y con una presencia activa en el centro de las decisiones del negocio.

"Nuestro objetivo es seguir evolucionando hacia un programa cada vez más preventivo, basado en datos y cercano al negocio, que es donde pasan las cosas y donde se toman las decisiones. Por eso vamos a continuar integrando la ética en la transformación digital y la innovación, asegurándonos de que cada nueva tecnología o proceso sea evaluado también desde una perspectiva ética", puntualizó Swiszc.

La formación continua de colaboradores y líderes busca normar la toma de decisiones cotidianas y afianzar la transparencia interna. En palabras de Diego Swiszc: "Queremos que el *Speak Up* no sea

solo un canal, sino algo cotidiano que forme parte de nuestra cultura del día a día".

LA INTEGRIDAD COMO GARANTÍA DE SOSTENIBILIDAD

A manera de conclusión, Diego Swiszc reiteró que el liderazgo en integridad no debe entenderse como una meta estática, sino como un proceso continuo de adaptación y compromiso hacia la sociedad, los profesionales de la salud y, fundamentalmente, los pacientes.

"En Sanofi creemos que la integridad es la base de la confianza y del impacto positivo que buscamos generar. Recibir el reconocimiento de Empresas más Éticas® es un orgullo, pero también una responsabilidad ya que la ética no es una meta que se alcanza, sino un compromiso permanente que tenemos que llevar a cabo", expresó Diego Swiszc.

¿Cuánto cuesta no contar con una política de integridad eficaz?

La Asociación de Examinadores de Fraude Certificados (ACFE) estimó que una organización típica pierde alrededor de 5% de sus ingresos anuales por fraude. Y ni hablar de lo que cuesta la pérdida en reputación. Vale la pena preguntarse qué porcentaje del presupuesto se invierte en compliance y qué nivel de autonomía se le concede a quien lo dirige.

LIC. MARÍA TERESA CANTÚ REUS
Presidente Alianza Ética por la Salud



TARJETA ROJA A LA CORRUPCIÓN

Las reglas claras y la integridad para sostenerlas son la condición que hace posible competir.

En pleno mundial 2026, la FIFA suspendió la tarjeta roja del delantero estadounidense Folarin Balogun luego de que el presidente de Estados Unidos, Donald Trump, llamara personalmente a Gianni Infantino para pedir la revisión del caso. La reacción no se hizo esperar: la UEFA calificó la decisión de «sin precedentes, incomprensible e injustificable» y advirtió que «cuando la certeza de las reglas deja de estar garantizada por sus guardianes, la integridad del juego está en juego». El episodio ilustra una verdad que atraviesa a la sociedad y al mundo empresarial: sin reglas claras y sin integridad para sostenerlas, se erosiona la confianza que hace posible competir.

La ética empresarial no es un adorno reputacional ni un discurso para el informe anual; es una condición de operación y de sostenibilidad en el tiempo. Un meta-estudio de la NYU Stern School of Business y Rockefeller Asset Management halló una relación positiva entre los criterios ambienta-

les, sociales y de gobernanza (ESG) y el desempeño financiero en 58% de los estudios corporativos que analizó; además, concluyó que integrar estos criterios ofrece protección ante las caídas, sobre todo en épocas de crisis. Para el inversionista, la integridad no es un gasto, sino una inversión.

¿Cuánto cuesta no contar con una política de integridad eficaz? La Asociación de Examinadores de Fraude Certificados (ACFE) estimó que una organización típica pierde alrededor de 5% de sus ingresos anuales por fraude. Y ni hablar de lo que cuesta la pérdida en reputación. Vale la pena preguntarse qué porcentaje del presupuesto se invierte en compliance y qué nivel de autonomía se le concede a quien lo dirige.

En México, el artículo 421 del Código Nacional de Procedimientos Penales establece que una empresa puede ser penalmente responsable por delitos cometidos en su nombre o en su beneficio cuando no ejerció el debido control sobre su organización. Contar con un programa de integri-



Sacarle tarjeta roja a la corrupción no se logra con un código guardado en un cajón ni con un distintivo en la pared, sino con decisiones cotidianas: líderes que dan el ejemplo, reglas claras, compromisos que se cumplen y personas que se atreven a levantar la voz.

dad eficaz —y poder acreditarlo— pasó de buena práctica a salvaguarda jurídica.

La política de integridad no puede reducirse a un ejercicio de simulación: «palomear» requisitos o copiar códigos de ética. Cada empresa debe construir su programa de integridad a partir de un análisis de sus riesgos, ajustado a su industria y a su negocio. La ética no se mide por cuántos clics toma llegar al código de conducta o al canal de denuncia en una página de internet.

Ese análisis de riesgos, como base del programa de integridad, es hoy el estándar internacional. La UK Bribery Act británica ofrece una defensa a la empresa que acredite «procedimientos adecuados» para prevenir el soborno. La ley francesa Sapin II va más lejos y obliga a las compañías de más de 500 empleados y 100 millones de euros de ingresos a implantar un programa de integridad empresarial de ocho pilares, vigilado por una agencia especializada. En México, el artículo 25 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas enumera los elementos de una política de integridad: manual de organización, código de conducta, sistemas de control y auditoría, canales de denuncia, políticas de recursos humanos y mecanismos de transparencia, que se valoran para determinar la responsabilidad de las empresas. La lección es clara: una buena política de integridad parte siempre del riesgo real de cada organización.

No impide que alguno de sus integrantes actúe de manera indebida, pero puede eximir o atenuar la responsabilidad de la empresa cuando ésta implementó los candados para evitarlo y sostiene capacitación constante y auditorías periódicas.

¿Cómo se fomentan entonces las buenas prácticas? Esos marcos coinciden en algunos cimientos concretos. El primero es el liderazgo: el ejemplo desde la dirección. El segundo es traducir los valores en reglas claras: un código de ética conocido, políticas comprensibles y una evaluación periódica de riesgos. El tercero es fomentar la cultura de levantar la voz: canales de denuncia accesibles y, sobre todo, cero tolerancia tanto a la corrupción como a las represalias, este último es el punto más frágil según los datos del ECI. El cuarto es la consistencia: capacitación continua, consecuencias parejas para todos y mejora a partir de datos.

Bajo esa lógica, una iniciativa como Empresas más Éticas® (E+E) es una buena herramienta para las empresas que quieren implementar una política de integridad eficaz. La medición vale por lo que revela y corrige, no solo por el distintivo que otorga.

Sacarle tarjeta roja a la corrupción no se logra con un código guardado en un cajón ni con un distintivo en la pared, sino con decisiones cotidianas: líderes que dan el ejemplo, reglas claras, compromisos que se cumplen y personas que se atreven a levantar la voz. Esa es la única expulsión definitiva: la que fortalece la reputación e incrementa la confianza.

Cada empresa que decide competir con integridad no solo asegura su futuro; también contribuye al desarrollo de México.

ranking GENERAL

RANKING 2025	LUGAR	EMPRESA	SCORE FINAL
1	1	SIEGFRIED RHEIN	67.39
7	2	COVESTRO MÉXICO	67.19
4	3	SILENT4BUSINESS	67.13
2	4	AXA SEGUROS	66.93
6	5	KUESKI	66.90
12	6	SEGUROS MONTERREY NEW YORK LIFE	66.61
16	7	BTG CONSULTORES DE RIESGO	66.38
N/P	8	COCA COLA FEMSA NICARAGUA	66.25
17	9	TEVA PHARMA MÉXICO	66.20
N/P	10	BRISTOL MYERS SQUIBB DE MÉXICO	66.11
N/P	11	ADIUM DE MÉXICO	66.04
26	11	MABE GLOBAL	66.04
28	13	HEINEKEN MÉXICO	65.99
5	14	UCB DE MÉXICO	65.93
14	14	GENERAL MOTORS DE MÉXICO	65.93
19	16	BANCA AFIRME	65.92
29	17	PLUXEE MÉXICO	65.79
22	17	NTT DATA MÉXICO	65.79
15	19	SANOFI	65.76
N/P	20	COCA COLA FEMSA BRASIL	65.70
2	21	CAPGEMINI MÉXICO	65.60
6	22	PROFUTURO AFORE	65.54
52	22	HENKEL CAPITAL	65.54
N/P	24	MICRON	65.52
N/P	24	KRAFT HEINZ MÉXICO	65.52
65	26	AES MÉXICO	65.49
13	27	COCA COLA FEMSA MÉXICO	65.42
36	28	WHIRLPOOL CORPORATION	65.40
11	29	HOLCIM MÉXICO	65.39
63	30	ALEATICA COLOMBIA	65.22
22	31	BAXTER	65.21
44	32	BANAMEX	65.17
N/P	33	GENEREA	65.00
N/P	33	UBER COLOMBIA	65.00
N/P	35	COTEMAR	64.97
24	36	ASERTA	64.95
21	37	GRUPO AEROPORTUARIO DEL PACÍFICO	64.91
27	38	SOLINTEGRA DEL GOLFO DE MÉXICO	64.88
47	38	GNP	64.88
N/P	40	COCA COLA FEMSA COSTA RICA	64.83
33	41	GRUPO MODELO	64.71
32	42	PRINCIPAL AFORE MÉXICO	64.70
N/P	43	CENTRO METROPOLITANO PARA PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN Y GESTIÓN INTEGRAL (CEMGI)	64.65
35	44	HERBALIFE	64.63
N/P	45	UBER MÉXICO	64.54
17	45	BAKER MCKENZIE	64.54
49	47	SGS DE MÉXICO	64.44
51	48	BANREGIO	64.38
30	49	ROSHFRANS	64.36
34	50	SOFTTEK	64.26
69	51	GRUPO MÉXICO INFRAESTRUCTURA	64.25
N/P	51	BOEHRINGER INGELHEIM MÉXICO	64.25
45	53	ALEATICA MÉXICO	64.14
57	54	ARRIVA HOSPITALITY GROUP	64.11
N/P	55	INNOVACIÓN Y CONVENIENCIA (ICONN)	64.06
46	56	IBERDROLA MÉXICO*	63.89
N/P	57	UBER CHILE	63.73
42	58	CONSTRUCTORA SUBACUÁTICA DIAVAZ	63.57
70	59	NATURA	63.35
N/P	60	UBER COSTA RICA	63.23
10	61	LABORATORIOS GRIN	62.89
55	62	SONEPAR MÉXICO	62.24
60	63	RECURSO CONFIABLE	62.04
N/R	64	IMPULSORA DEL DESARROLLO Y EL EMPLEO EN AMÉRICA LATINA (IDEAL)	61.93
N/R	65	H.U.T. INTERNACIONAL	61.63
N/P	66	PAN AMERICAN SILVER MÉXICO	61.61
N/R	67	GIDEAS	60.65

N/P: No Participó

N/R: No rankearon el año pasado

Nota: Las empresas con el icono 🏆 son las que obtuvieron la Certificación o Recertificación AMITAI® LATAM/ Empresas+Éticas® 2026.

*Durante su participación en E+E, IBERDROLA México completó su transición para convertirse en Cox.

Las empresas con **5 estrellas** (de 66-70 puntos) significa que la empresa tiene un Programa Ejemplar, líder de mejores prácticas. Best-in-class; probablemente calificaría para crédito máximo de remediación ante DOJ.

Las empresas con **4 estrellas** (de 60-65 puntos) significa que la empresa tiene un Programa Sólido, muestra madurez, está bien diseñado, funcional y tiene oportunidades puntuales de mejora.

ranking ÉTICA

LUGAR	EMPRESA
1	COVESTRO MÉXICO
2	SIEGFRIED RHEIN
3	KUESKI
4	SEGUROS MONTERREY NEW YORK LIFE
5	AXA SEGUROS
6	SILENT4BUSINESS
7	COCA COLA FEMSA NICARAGUA
8	BTG CONSULTORES DE RIESGO
9	UCB DE MÉXICO
9	UBER COLOMBIA
11	BRISTOL MYERS SQUIBB DE MÉXICO
12	TEVA PHARMA MÉXICO
13	MICRON
13	NTT DATA MÉXICO
15	HEINEKEN MÉXICO
16	MABE GLOBAL
17	PLUXEE MÉXICO
18	BANCA AFIRME
18	COCA COLA FEMSA BRASIL
20	GENERAL MOTORS DE MÉXICO

ranking COMPLIANCE

LUGAR	EMPRESA
1	SILENT4BUSINESS
2	SIEGFRIED RHEIN
3	AXA SEGUROS
4	COVESTRO MÉXICO
5	KUESKI
6	BTG CONSULTORES DE RIESGO
7	ADIUM DE MÉXICO
8	TEVA PHARMA MÉXICO
9	SEGUROS MONTERREY NEW YORK LIFE
10	MABE GLOBAL
11	GENERAL MOTORS DE MÉXICO
12	SANOFI
12	HEINEKEN MÉXICO
14	BANCA AFIRME
14	COCA COLA FEMSA NICARAGUA
16	AES MÉXICO
17	BRISTOL MYERS SQUIBB DE MÉXICO
17	PROFUTURO AFORE
19	WHIRLPOOL CORPORATION
20	PLUXEE MÉXICO

EMPRESAS POR DIMENSIONES

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

FILOSOFÍA ÉTICA

Ranking	Empresa
1	Seguros Monterrey New York Life
2	Uber México
3	Covestro México
4	Uber Colombia
5	Kueski
6	General Motors de México
7	AXA Seguros
8	Baxter
8	Teva Pharma México
10	UCB de México

LIDERAZGO ÉTICO

Ranking	Empresa
1	BTG Consultores de Riesgo
2	Covestro México
3	Siegfried Rhein
3	UCB de México
5	COTEMAR
6	Bristol Myers Squibb de México
7	Coca Cola FEMSA Nicaragua
7	Teva Pharma México
9	Seguros Monterrey New York Life
10	AXA Seguros

PROMOCIÓN DE LA CULTURA ÉTICA

Ranking	Empresa
1	Siegfried Rhein
2	Covestro México
3	Kueski
4	BTG Consultores de Riesgo
5	Coca Cola FEMSA Nicaragua
6	AXA Seguros
7	Silent4Business
8	Seguros Monterrey New York Life
9	NTT Data México
9	Banca Afirme

DISEÑO

Ranking	Empresa
1	Silent4Business
2	Covestro México
3	Siegfried Rhein
4	AXA Seguros
5	Kueski
6	Heineken México
7	Adium de México
8	Kraft Heinz México
9	Teva Pharma México
10	COTEMAR

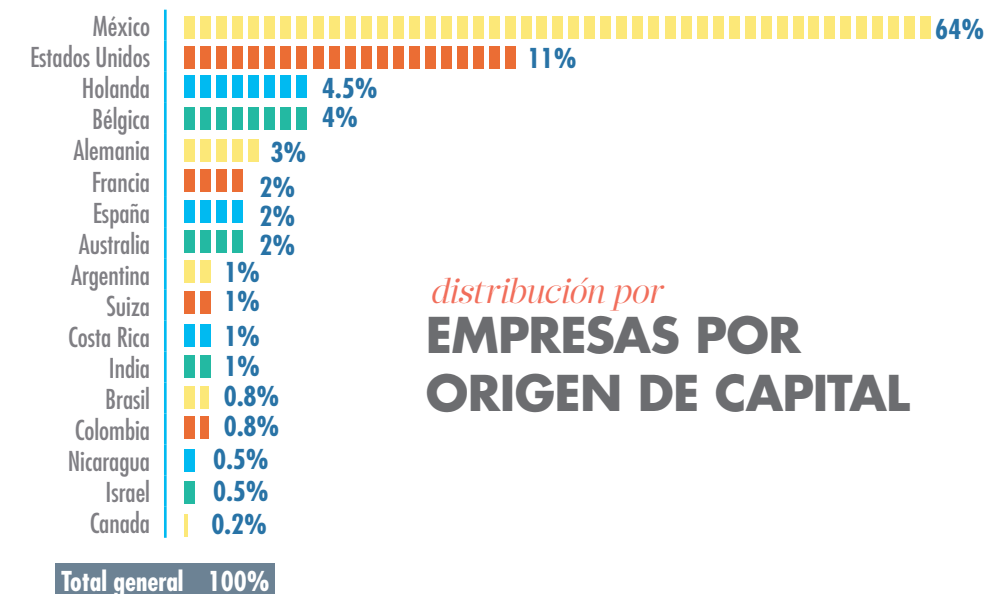
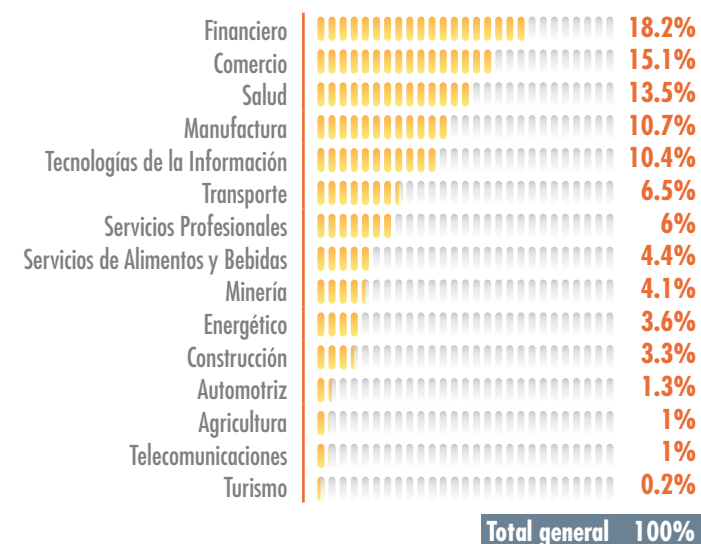
APLICACIÓN

Ranking	Empresa
1	Silent4Business
2	BTG Consultores de Riesgo
3	Coca Cola FEMSA Nicaragua
4	Banca Afirme
5	Siegfried Rhein
5	General Motors de México
7	Bristol Myers Squibb de México
8	Banamex
9	Mabe Global
9	Teva Pharma México

FUNCIONAMIENTO

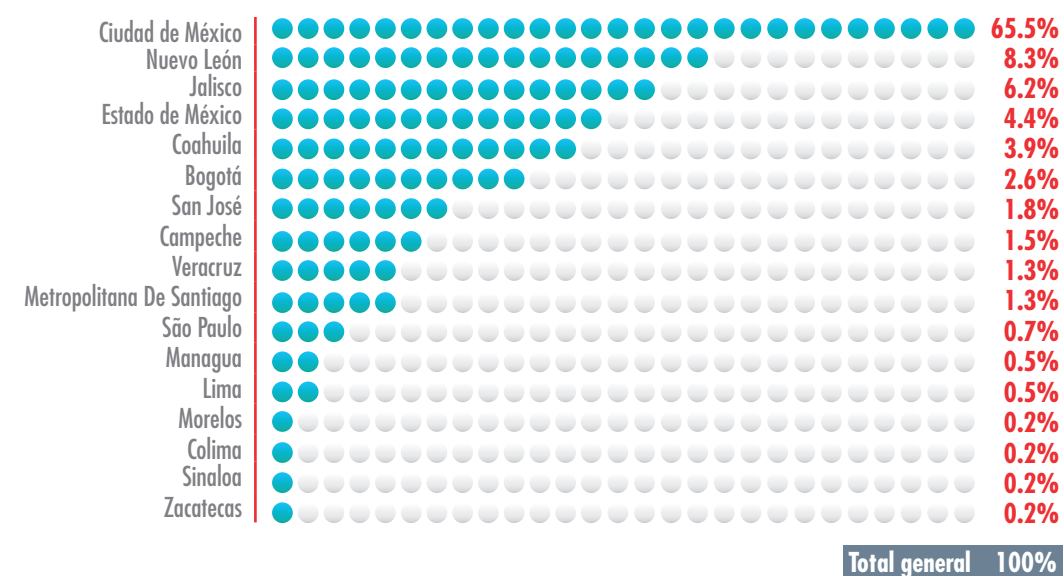
Ranking	Empresa
1	Siegfried Rhein
2	Covestro México
3	Silent4Business
4	AXA Seguros
5	Kueski
5	Adium de México
7	Mabe Global
8	BTG Consultores de Riesgo
9	Holcim México
10	Whirlpool Corporation

distribución por EMPRESAS POR SECTOR

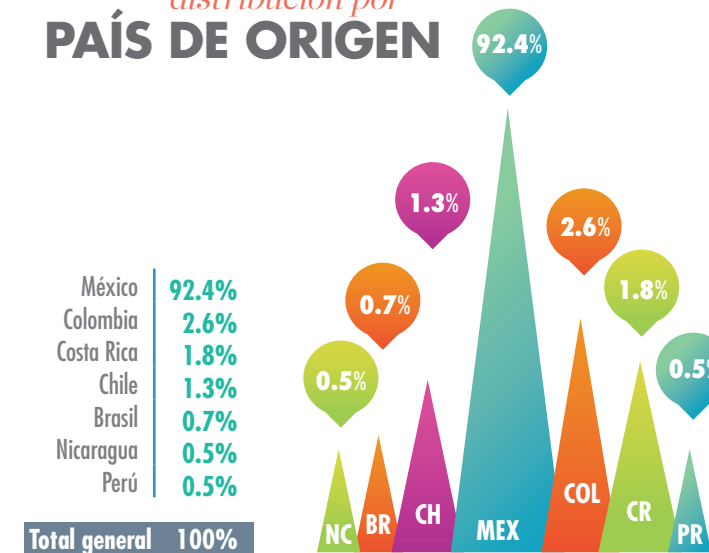


distribución por EMPRESAS POR ORIGEN DE CAPITAL

distribución por ESTADO/PROVINCIA



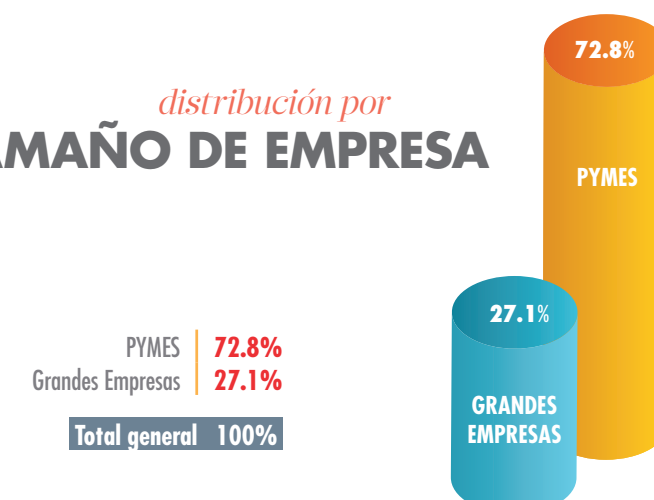
distribución por PAÍS DE ORIGEN



distribución por NÚMERO DE EMPLEADOS

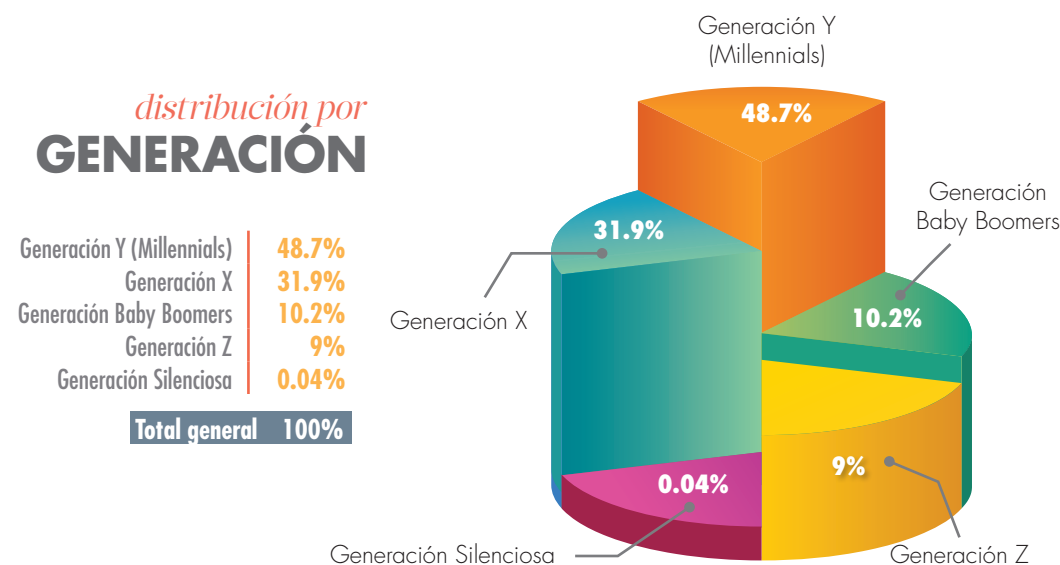


distribución por TAMAÑO DE EMPRESA

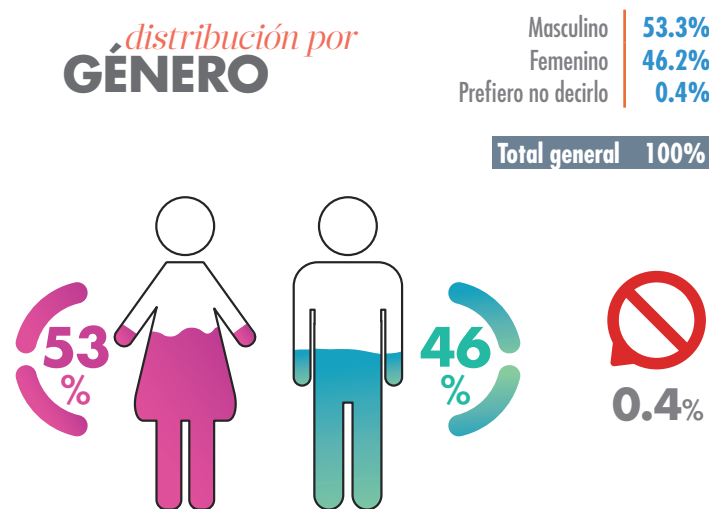


DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

distribución por GENERACIÓN



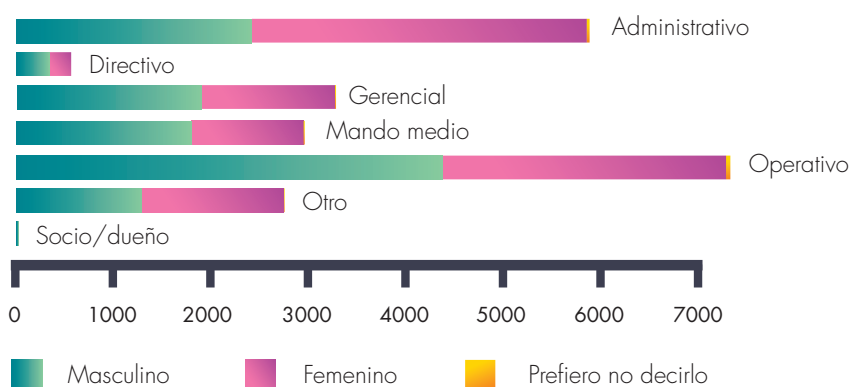
distribución por GÉNERO



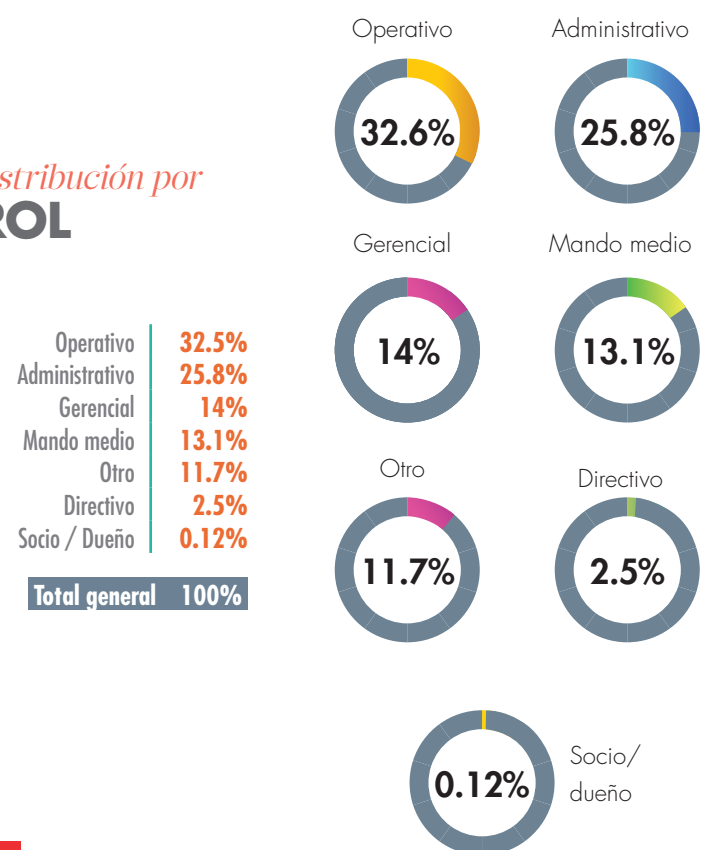
distribución por ROL POR GÉNERO

	Femenino	Masculino	Prefiero no decirlo
Administrativo	3403	2440	22
Directivo	201	367	0
Gerencial	1362	1823	13
Mando medio	1186	1790	15
Operativo	2955	4414	29
Otro	1387	1270	19
Socio / Dueño	7	21	0

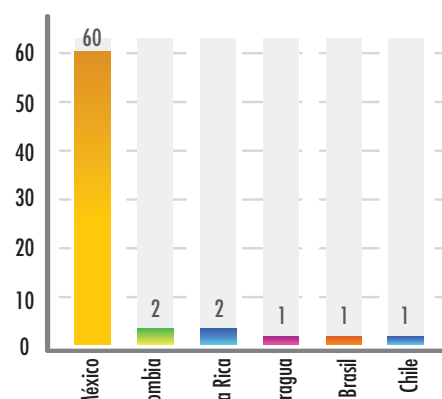
Total general 100%



distribución por ROL

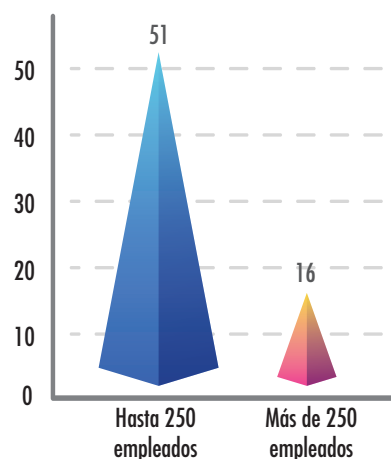


PAÍS DE ORIGEN



Empresas que concluyeron su proceso de participación en E+E por país de origen

TAMAÑO EMPRESA



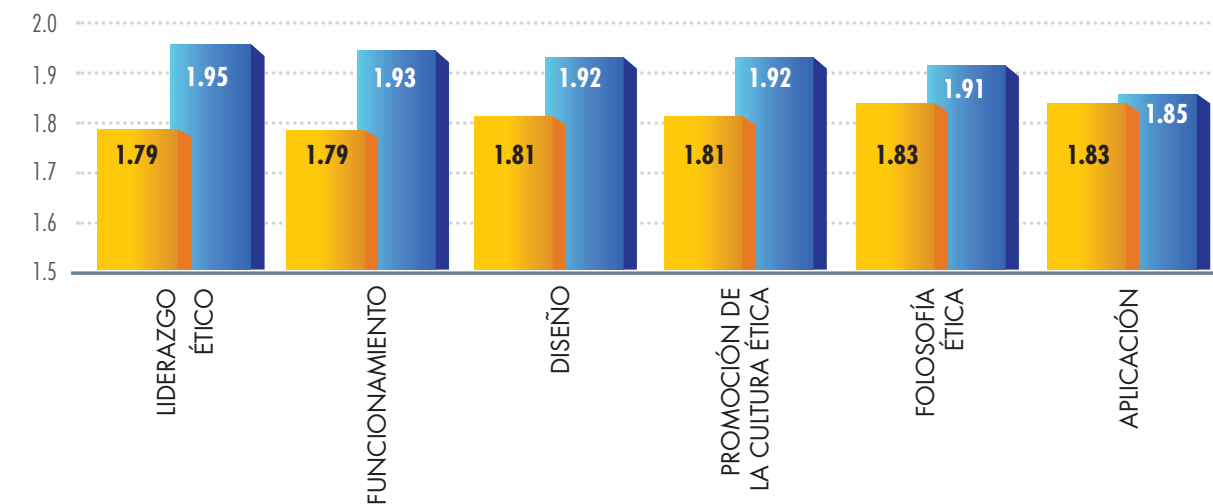
Participación en E+E por tamaño de empresa

*Nota: Algunos de los resultados varían del 100% debido a las centésimas y milésimas.

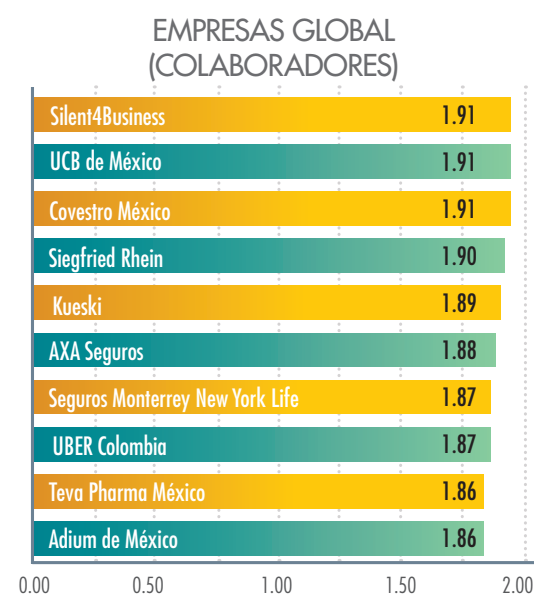
ESTADÍSTICAS

PROMEDIO POR DIMENSIÓN: EMPRESAS VS COLABORADORES

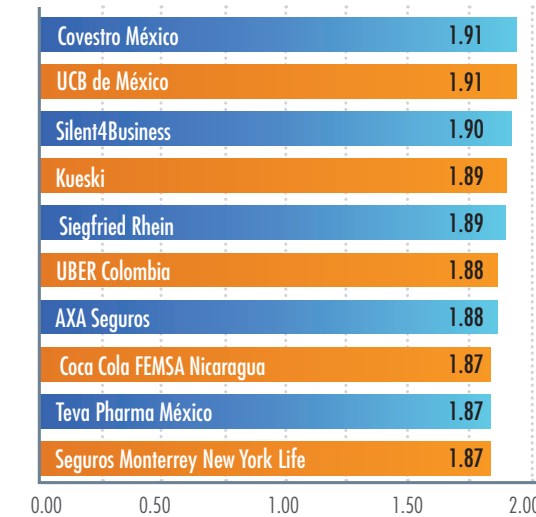
empresas colaboradores



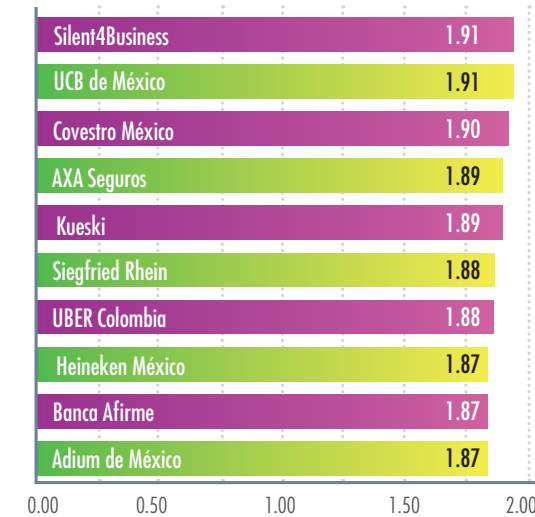
top 10 EMPRESAS MEJOR EVALUADAS POR LOS COLABORADORES



ÁREA ÉTICA



ÁREA COMPLIANCE



top 5 PREGUNTAS MEJOR EVALUADAS (EMPRESAS)

¿Se hace uso de la Inteligencia Artificial en procesos sujetos a compliance?	2.00	1.45
¿Se sigue una política o procedimiento para seleccionar proveedores y determinar el riesgo potencial que representan?	2.00	1.48
¿Los valores de la empresa se dan a conocer a todos los colaboradores?	1.99	1.80
¿Considera que la empresa trata a sus proveedores de manera ética en términos de respeto y equidad?	1.99	1.80
¿La empresa cumple diligentemente con sus obligaciones laborales, fiscales, financieras, etc?	1.99	1.82

top 5 PREGUNTAS PEOR EVALUADAS (EMPRESAS)

¿Los planes de compensación de la empresa consideran criterios de reconocimiento por cumplimiento de objetivos de compliance?
¿Se regula el uso de la Inteligencia Artificial en la empresa en procesos de compliance?
¿Existe un proceso o procedimiento para verificar que los proveedores cumplen con el código de ética de la empresa o una política anticorrupción específica para proveedores?
¿Considera que los pagos de la empresa a sus proveedores se realiza de manera justa, en tiempo y forma?
¿La empresa sigue políticas de recursos humanos tendientes a evitar la incorporación de personas que puedan generar un riesgo a la integridad de la organización?

RECURSO
CONFIABLEDEMUESTRA CÓMO CONSTRUIR
UNA EMPRESA MEXICANA CON
ÉTICA E INTEGRIDAD

A través de la
inclusión, la confianza
y la prevención,
Recurso Confiable
demuestra que el
bienestar laboral
impulsa el éxito.

Uno de los mayores
logros que hemos
tenido en estos
últimos tres años
es la confianza de
los colaboradores,
conociendo
protocolos y
sabiendo que lo
que ellos comentan,
ya sea a través
de la línea ética
o directamente en
Recursos Humanos,
es confidencial"

DIANA MACÍAS,
coordinadora de
Desarrollo Humano de
Recurso Confiable

En un contexto empresarial cada vez más exigente, la construcción de entornos de trabajo éticos y saludables se ha transformado de un compromiso deseable a un requisito indispensable para la sostenibilidad organizacional.

En México, donde el estrés laboral y los retos de retención de talento representan desafíos constantes para los equipos de gestión humana, Recurso Confiable ha apostado por un enfoque integral que ubica a la ética, la equidad y el bienestar de los colaboradores en el centro de su estrategia corporativa.

A lo largo de los últimos tres años, la compañía ha sostenido un proceso de revisión y actualización continua de su código de conducta y ética. Sin embargo, más allá de los manuales y las certificaciones, la visión interna busca consolidar una cultura donde el bienestar de las personas y la integridad no sean vistos como metas burocráticas, sino como una filosofía compartida cotidianamente.

EL BIENESTAR LABORAL: UNA COALICIÓN GENERACIONAL Y HUMANA

Uno de los principales ejes en la gestión de Recurso Confiable radica en la transformación del entorno de trabajo en un espacio digno y confortable para todos los perfiles que integran la organización.

La convivencia entre distintas generaciones plantea la necesidad de construir puentes de diálogo y entendimiento que permitan aliviar la carga del estrés laboral, un fenómeno que afecta

de manera generalizada al mercado nacional.

Al respecto, Diana Macías, coordinadora de Desarrollo Humano de Recurso Confiable, enfatizó la premisa fundamental sobre la cual debe construirse la experiencia del colaborador:

"Al final siempre lo que les digo a las personas es: todos trabajamos porque tenemos que trabajar, y qué mejor que trabajar en un lugar donde te sientas cómodo, donde te sientas a gusto, donde no sea pesado y quitarnos todo esto del estrés laboral, que actualmente es un problema en México", señaló.

Este planteamiento conecta de manera directa con la necesidad de articular visiones diversas dentro de la misma plantilla. En palabras de Macías, el equilibrio entre diferentes grupos de edad y expectativas profesionales constituye el desafío central de la organización:

"Llegar y tener esta coalición entre ambas generaciones, hablar de bienestar laboral donde hace mucho sentido la felicidad laboral. Todo está encaminado a que, si tú te sientes bien en tu trabajo, vas a trabajar bien; es un ganar ganar, pero cuidando siempre la integridad de las personas", mencionó.

INCLUSIÓN Y EQUITAD DE GÉNERO: CLARIDAD EN LAS REGLAS DE CRECIMIENTO

Para Recurso Confiable, la equidad de género no consiste en acentuar divisiones o generar tratamientos ambiguos, sino en establecer reglas de juego claras, objetivas y transparentes para la movilidad interna.

Diana Macías señaló que la clave reside en la pedagogía organizacional y en el diseño de trayectorias profesionales bien estructuradas:

"Debe de haber mecanismos de desarrollo y crecimiento que sean claros para que no existan estos temas de interpretación o una cierta discriminación porque soy mujer o porque soy hombre", dijo.

La transparencia en los procesos de ascenso garantiza que el talento sea reconocido sin sesgos de género: "Tenemos mucho desarrollo interno gracias a los colaboradores y siempre la meta es mantener esta equidad", agregó Macías.

PREVENCIÓN, CONSOLIDACIÓN Y LA CONFIANZA

De cara a los siguientes pasos en la consolidación de su estrategia de cumplimiento y ética, la firma enfoca su plan de acción en la prevención, la capacitación continua y la sensibilización, especialmente entre los líderes de equipo, quienes fungen como el primer punto de contacto y modelo a seguir para la base operativa.

"Trabajamos mucho en promover a través de la comunicación interna o de actividades por qué es relevante para nosotros hablar de integridad o de ética desde la parte de la sensibilización", mencionó Diana Macías.

A la par de las actividades formativas, Recurso Confiable ha priorizado la creación de un ecosistema seguro donde el colaborador confíe plenamente en

las herramientas institucionales puestas a su disposición, tales como la línea ética y los canales de recursos humanos.

"Uno de los mayores logros que hemos tenido en estos últimos tres años es la confianza de los colaboradores, conociendo protocolos y sabiendo que lo que ellos comentan, ya sea a través de la línea ética o directamente en Recursos Humanos, es confidencial", enfatizó Macías.

LA INTEGRIDAD COMO IDENTIDAD Y DIARIO VIVIR

Para Recurso Confiable, la ética corporativa no es un ejercicio de cumplimiento normativo pasivo ni una lista de verificación formal para cumplir con requisitos externos. La verdadera meta radica en permear el ADN de la compañía con principios sólidos de honestidad y compromiso social.

Al reflexionar sobre el propósito profundo de la organización, Macías rescató una filosofía inspirada desde la alta dirección: "Creo que debemos entender que la integridad o la ética no debe ser un fin en sí mismo, sino que tiene que ser parte de la cultura de las organizaciones".

Esta perspectiva adquiere un matiz de orgullo y responsabilidad nacional cuando se traduce en la operación cotidiana de la compañía:

"Siempre comparto con los nuevos ingresos una frase de Enrique, el dueño de Recurso Confiable: Debemos demostrar que somos una empresa mexicana que hace las cosas bien. Hacer lo correcto siempre trae sus frutos, independientemente de lo que hagan otros.", añadió Macías.

HERBERT BARÓN
DE GROTE GONZÁLEZ
Director Oficial de Cumplimiento
(CCO) en IDEAL

IDEAL, empresa dedicada al desarrollo y operación de proyectos de infraestructura, celebra dos décadas de trayectoria consolidándose como uno de los principales actores del sector en México.

Su operación se concentra en tres grandes líneas de negocio: infraestructura carretera, plantas de tratamiento de agua y proyectos multimodales, desde donde impulsa obras estratégicas para el desarrollo del país.

Además, su sector de telepeaje, operado a través de su filial PASE, lidera el mercado de cobro electrónico en México con aproximadamente el 80% de participación en las autopistas del país.

Este sistema utiliza dispositivos TAG con tecnología de lectura automática sin contacto, lo que agiliza el flujo vehicular al eliminar los pagos en efectivo tanto en los principales corredores carreteros como en estacionamientos urbanos afiliados.

Hace seis años, la compañía fortaleció su estructura accionaria con la incorporación de dos fondos de inversión canadienses, que adquirieron el 49% de su capital. La llegada de estos inversionistas representó un impulso para reforzar las mejores prácticas de gobierno corporativo y consolidar un modelo de gestión alineado con estándares internacionales en materia de ética, transparencia y cumplimiento.

En ese contexto, a finales de 2020 se creó la Dirección Oficial de Cumplimiento, con el propósito de desarrollar un sistema integral de cumplimiento que acompañara el crecimiento de la empresa y respondiera a las crecientes exigencias regulatorias y de sus grupos de interés.

Desde su creación, la compañía emprendió un proceso de evolución que le permitió pasar de un enfoque centrado en la observancia normativa a un sistema integral de gestión de riesgos.

La apuesta consiste en incorporar la ética dentro de las decisiones diarias del negocio, fortaleciendo al mismo tiempo la transparencia, la sostenibilidad y la generación de valor para todos sus grupos de interés.

Como parte de esa estrategia, la empresa ha consolidado procesos permanentes de identificación y evaluación de riesgos, reforzando sus controles internos, implementado programas continuos de comunicación, capacitación y fortalecido sus mecanismos de denuncia y supervisión con el respaldo de la Alta Dirección.

UNA CULTURA QUE COMIENZA DESDE EL LIDERAZGO

Para IDEAL, uno de los factores que explica el éxito de una estrategia de integridad es el compromiso visible de dicha Alta Dirección.

La empresa sostiene que la cultura ética no puede construirse únicamente a través de códigos o políticas, sino mediante el ejemplo cotidiano de quienes toman las decisiones. Cuando el liderazgo actúa con transparencia y coherencia, ese comportamiento termina permeando en toda la organización.

IDEAL

CONSTRUYE INFRAESTRUCTURA
CON LOS MÁS ALTOS
ESTÁNDARES DE INTEGRIDAD

Bajo esa premisa, el programa de compliance se sostiene sobre cinco ejes: liderazgo y compromiso directivo; identificación y mitigación de riesgos; políticas y controles internos; comunicación y capacitación permanente; monitoreo e investigación continua para impulsar la mejora constante.

Estos componentes permiten prevenir y atender riesgos relacionados con corrupción, fraude, conflictos de interés, competencia económica, protección de datos personales y otros temas que hoy forman parte de la agenda de gobierno corporativo.

IDEAL impulsa campañas permanentes de sensibilización, cursos especializados y capacitaciones basadas en casos reales, además de mantener canales de orientación y denuncia que permiten a los colaboradores expresar inquietudes o reportar posibles irregularidades bajo un esquema de confianza y confidencialidad.

La compañía también ha integrado criterios de cumplimiento dentro de sus procesos operativos, buscando que las decisiones de negocio incorporen de manera sistemática principios de ética e integridad.

MEDIR EL IMPACTO DE LA INTEGRIDAD

Evaluar una cultura ética representa uno de los mayores retos para cualquier organización. En el caso de IDEAL, el seguimiento se realiza mediante indicadores relacionados con la partici-

pación en programas de capacitación, el número de denuncias y consultas recibidas, los tiempos de investigación, las auditorías internas, la evaluación de terceros y el cumplimiento de políticas corporativas.

Sin embargo, la organización considera que el verdadero indicador del éxito de un programa de compliance es la capacidad de las personas para identificar riesgos y tomar decisiones alineadas con los valores de la empresa, incluso en situaciones complejas.

La digitalización, los cambios regulatorios, la ciberseguridad y las crecientes exigencias de inversionistas y otros grupos de interés han modificado el panorama del cumplimiento corporativo.

Frente a ese escenario, IDEAL mantiene una actualización permanente de sus políticas, revisiones periódicas de riesgos y programas de capacitación especializada para responder a un entorno cada vez más dinámico.

LA CONFIANZA COMO EL ACTIVO MÁS VALIOSO

Entre sus prioridades para los próximos años destacan el fortalecimiento de la gestión integral de riesgos, la mejora continua de sus mecanismos de monitoreo, el fortalecimiento de la debida diligencia de terceros, una mayor capacitación en riesgos específicos y la incorporación de criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) dentro de sus pro-

A dos décadas de su creación, IDEAL comparte cómo ha transformado su modelo de compliance en una cultura de integridad que fortalece la confianza, reduce riesgos y sienta las bases para un crecimiento sostenible.





La cultura no se construye únicamente con capacitación; se fortalece con el ejemplo y la congruencia entre lo que se dice y lo que se hace”.

CLAUDIO ALCAYAGA
Vicepresidente de Recursos Humanos



Para nosotros la ética no es solamente participar en un ranking o recibir una certificación. Es una forma de vivir y de hacer negocios. La cultura de cumplimiento la construimos entre todos los colaboradores que formamos parte de la familia Mabe”.

DIANA MORAZ
Chief Compliance Officer



Hay ahora muchos más requisitos en materia ambiental, sustentabilidad, para los cuales es necesario que nuestros principios estén ahí, que se recarguen mucho en las buenas prácticas, en las buenas costumbres de nuestros colaboradores y de nuestro enfoque directivo”.

JUAN ROSALES
Asuntos Gubernamentales

MABE APUESTA POR UNA CULTURA ÉTICA COMO MOTOR DE SU DESARROLLO

La compañía fortalece una cultura organizacional basada en la integridad, el liderazgo y la mejora continua como parte de su estrategia de negocio y competitividad.

En Mabe, la ética no se limita a un documento normativo, sino que forma parte de la cultura organizacional que la empresa ha construido a lo largo de ocho décadas.

Para Claudio Alcayaga, vicepresidente de Recursos Humanos, la integridad es un elemento que permea todos los niveles de la organización y se refleja en la manera en que los colaboradores viven los valores de la empresa.

“La cultura no se construye únicamente con capacitación; se fortalece con el ejemplo y la congruencia entre lo que se dice y lo que se hace”, explicó.

Desde el área de Recursos Humanos, Mabe mide anualmente la evolución de su cultura organizacional mediante la metodología Organization Culture Inventory (OCI), herramienta que en los últimos doce años ha permitido identificar avances hacia modelos más colaborativos para dejar atrás estilos de liderazgo basados en el poder, la competencia interna o la evasión.

Esta cultura también se ha convertido en un factor diferenciador para atraer y retener talento. Alcayaga señaló que, de acuerdo con estudios internos sobre la propuesta

de valor para los colaboradores, la cultura organizacional figura entre las principales razones por las que las personas deciden integrarse y permanecer en la compañía.

LA ÉTICA COMO MOTOR DEL PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO

Para Diana Moraz, chief Compliance Officer, la ética constituye el eje central del programa de cumplimiento de Mabe y uno de los principales motores de su competitividad.

Explicó que el fortalecimiento de la cultura de cumplimiento es un proceso permanente que busca acercar las políticas, el Código de Ética y las herramientas de compliance a todos los integrantes de la organización para convertirlos en parte de su trabajo cotidiano.

“La ética forma parte de nuestra visión, de nuestra misión y de los valores que heredamos de nuestros fundadores. Es algo que vivimos todos los días y que nos permite generar confianza con clientes, proveedores, socios comerciales y consumidores”, afirmó.

Monraz destacó además la importancia de que organismos externos evalúen

las prácticas éticas de las empresas. En ese sentido, recordó que durante 2025 Mabe fue reconocida entre las Empresas más Éticas del país y obtuvo una certificación en materia de cumplimiento, resultado que, aseguró, permitió validar los avances alcanzados e identificar nuevas oportunidades de mejora.

ÉTICA Y GOBERNANZA PARA IMPULSAR LA SOSTENIBILIDAD

Desde la perspectiva de Asuntos Gubernamentales, Juan Rosales subrayó que la ética representa un elemento estratégico para asegurar la continuidad del negocio y fortalecer la competitividad de Mabe como empresa manufacturera con presencia en América Latina.

Detalló que el cumplimiento normativo y las buenas prácticas permiten garantizar que los productos cumplan con las regulaciones de los distintos mercados, especialmente frente a las crecientes exigencias en materia ambiental, sustentabilidad y responsabilidad corporativa.

“Hay ahora muchos más requisitos en materia ambiental, sustentabilidad, para los cuales es necesario que nuestros princi-

pios estén ahí, que se recarguen mucho en las buenas prácticas, en las buenas costumbres de nuestros colaboradores y de nuestro enfoque directivo”.

Rosales añadió que estos principios también forman parte de la estrategia ESG de la compañía, la cual es supervisada por un comité especializado que integra aspectos de calidad, negocio, sustentabilidad y gobernanza corporativa.

RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

Como mensaje final, Diana Monraz enfatizó que la cultura ética de Mabe no depende únicamente del área de compliance, sino del compromiso colectivo de toda la organización.

“Para nosotros la ética no es solamente participar en un ranking o recibir una certificación. Es una forma de vivir y de hacer negocios. La cultura de cumplimiento la construimos entre todos los colaboradores que formamos parte de la familia Mabe”, concluyó.

Bajo esta estrategia, Mabe busca consolidar un modelo de integridad que contribuya tanto al desarrollo de su talento como a la sustentabilidad y al crecimiento del negocio.

La compañía asegura que la ética dejó de ser un modelo reactivo basado en denuncias para convertirse en un eje estratégico que involucra a todas las áreas del negocio y a sus casi 100,000 colaboradores en América Latina.

COCA-COLA FEMSA

CONSOLIDA CULTURA CON LIDERAZGO,
PREVENCIÓN Y MEJORA CONTINUA



Estamos convencidos de que la ética debe evaluarse con el mismo rigor que cualquier otro pilar estratégico del negocio. Desde 2025 decidimos someternos voluntariamente a esta evaluación porque nos genera mucho valor contar con una mirada externa”

DANIELA LÓPEZ ELIZARRARÁS
Ejecutiva laboral



Contamos con 10 principios que son la brújula que guía nuestro actuar en el día a día. La integridad y la ética son tan relevantes que uno de esos principios se denomina "hacer lo correcto”

JORGE HUMBERTO HERMOSILLO MÁRQUEZ
Director Laboral y Desarrollo Social

dad, liderar con el ejemplo y colocar la ética en el centro de todas las decisiones.

El liderazgo juega un papel determinante en este proceso. Para la compañía, los líderes deben inspirar comportamientos y generar entornos laborales seguros más que limitarse a dirigir equipos.

“Estamos hablando de liderazgos que inspiran, no de jefes que mandan. Tenemos que preparar a nuestros líderes para que sepan cómo conducir a las personas y fomentar el apego a nuestros valores”, señaló Hermosillo.

Además del liderazgo, la organización cuenta con mecanismos de supervisión como comités de ética corporativos y locales, auditorías internas y externas, una línea ética para reportes, así como la firma pe-

riódica del Código de Ética por parte de sus colaboradores.

“Nuestro principal reto es la ética selectiva en la toma de decisiones. Muchas veces influye más el antecedente de la persona que el comportamiento que tuvo, y nosotros buscamos que los principios se apliquen de manera consistente para todos”, comentó.

A ello se suman los cambios generacionales y el impacto de la tecnología, factores que obligan a actualizar constantemente las herramientas de capacitación y monitoreo para fortalecer la cultura organizacional.

Por su parte, Daniela López Elizarrarás, ejecutivo laboral, destacó la importancia de someter voluntariamente sus procesos a evaluaciones externas para identificar

oportunidades de mejora.

“Estamos convencidos de que la ética debe evaluarse con el mismo rigor que cualquier otro pilar estratégico del negocio. Desde 2025 decidimos someternos voluntariamente a esta evaluación porque nos genera mucho valor contar con una mirada externa”, afirmó.

La ejecutiva añadió que estas evaluaciones permiten conocer cómo viven los colaboradores la cultura ética dentro de la empresa y eliminar posibles sesgos internos.

“En Coca-Cola FEMSA estamos convencidos de que 'hacer lo correcto' no es la meta, sino nuestro camino, y por ello la importancia de que un tercero nos evalúe radica justamente en eliminar cualquier sesgo interno que podamos tener”, concluyó.



UN SISTEMA COMPLETO DE GESTIÓN DE DENUNCIA no solo una línea telefónica



Diseñado a las
necesidades de
la empresa



call center
24/7



Integración de
inteligencia
artificial



Reportes
estadísticos en
tiempo real

www.integri-line.com

customerservice@amitai.com

+52 55 9000 4050

Montecito # 38, WTC, piso 32, oficina 23,
Col. Nápoles, Alcaldía Benito Juárez,
C.P. 03810, CDMX

Protege tu operación con inteligencia
solicita tu DEMO





Mantenemos una estructura organizacional lo más plana posible. Aunque la toma de decisiones recae en roles específicos, evitamos las barreras jerárquicas para fomentar un entorno accesible y cercano”

DANIEL PERALTA,
director general
de BTG Seguros

BTG SEGUROS FORTALECE UNA CULTURA ÉTICA BASADA EN LA CONFIANZA, EL LIDERAZGO Y EL APRENDIZAJE

La compañía apuesta por una cultura organizacional sustentada en la integridad, la transparencia y la cercanía con sus colaboradores como pilares para consolidar la confianza tanto de clientes como de empleados.

BTG Seguros ha colocado la ética y la cultura organizacional en el centro de su estrategia empresarial para construir un ambiente laboral sólido que no solo impacte en el bienestar de sus colaboradores, sino que también fortalece la relación con los asegurados.

Daniel Peralta, director general de BTG Seguros, explicó que el ADN de la aseguradora está definido por cinco valores fundamentales: compromiso, innovación, amabilidad y trabajo en equipo.

Estos principios, aseguró, no permanecen únicamente en documentos institucionales, sino que forman parte de las decisiones y acciones cotidianas de todos los niveles de la organización.

“Mientras que muchos líderes solo expresan sus valores de palabra, en nuestra organización los aplicamos a diario. Este compromiso se fomenta en todos los niveles, desde la dirección hasta el último becario o colaborador, independientemente de su antigüedad”, señaló Peralta.

LIDERAZGO CERCANO Y ESTRUCTURAS HORIZONTALES

BTG Seguros ha impulsado un modelo de liderazgo

basado en la cercanía entre directivos y colaboradores. La empresa busca reducir las barreras jerárquicas mediante una estructura organizacional más horizontal y espacios de convivencia que fortalecen la comunicación informal entre líderes y equipos.

“Mantenemos una estructura organizacional lo más plana posible. Aunque la toma de decisiones recae en roles específicos, evitamos las barreras jerárquicas para fomentar un entorno accesible y cercano”, resaltó su director general.

Para la compañía, comprender las circunstancias personales de cada integrante contribuye a construir relaciones de confianza y un entorno laboral más saludable.

A diferencia de procesos de incorporación acelerados, BTG Seguros destina entre tres días y una semana a la inducción periodo durante el cual los nuevos integrantes conocen la cultura organizacional, los principios éticos y a los líderes de las distintas áreas.

Posteriormente estos valores se refuerzan mediante capacitaciones constantes, reuniones generales, presentaciones internas y evaluaciones periódicas de desempeño, donde el ambiente laboral y el liderazgo forman parte de los indicadores revisados.

ÉTICA: INVERSIÓN EN EL FUTURO DE LA ORGANIZACIÓN

La participación de BTG Seguros por segundo año consecutivo en evaluaciones externas sobre ética y valores ha permitido identificar áreas de oportunidad y fortalecer diversas prácticas internas.

Con base en los resultados obtenidos, la organización destina presupuesto para desarrollar programas de capacitación dirigidos a líderes y mandos medios, además de realizar evaluaciones semestrales.

“La retroalimentación externa nos ayuda a detectar aspectos que quizá desde dentro no alcanzamos a ver y nos permite establecer planes concretos de mejora”, explicó el directivo.

Para BTG Seguros, la ética representa más que el cumplimiento normativo. La empresa considera fundamentales los principios como la integridad, la transparencia, la confidencialidad de la información, la competencia leal, el respeto a la diversidad y las cero tolerancias a la discriminación.

La organización cuenta con mecanismos de denuncia anónima y protocolos de investigación para atender cualquier conducta que contravenga estos principios, incluyendo sanciones cuando es necesario.

Finalmente, Peralta destacó que invertir en ética es invertir en el principal patrimonio de cualquier empresa: su reputación.

A su juicio, una marca solo puede consolidarse cuando sus principios son coherentes con las acciones de todos sus integrantes, desde la alta dirección hasta el personal operativo.

“La única forma de demostrar que una empresa realmente vive su código de ética es que cada persona lo ejerza todos los días. La ética no debe verse como un gasto, sino como una inversión en el futuro de la organización y en la confianza que inspira su marca”, concluyó.

cambio, el cual hoy en día se ve fuertemente influenciado por la adopción de nuevas tecnologías.

Este tipo de distintivos genera una expectativa muy positiva hacia el interior de la empresa; los colaboradores se involucran activamente y dan seguimiento al desempeño de la compañía.

IMPACTO SOCIAL Y EL CAMINO HACIA EL FUTURO

Mirando hacia el futuro, las metas prioritarias de la gestión de cumplimiento en el mercado de medicamentos se centran en humanizar la salud. La filosofía operativa de la compañía se basa en una premisa de empatía fundamental: recordar que el paciente que recibirá el medicamento puede ser un familiar, un colega o uno mismo.

Bajo esa línea, cada decisión comercial y operativa debe tomarse pensando en la experiencia de salud que se desearía recibir en una situación de vulnerabilidad.

El éxito de un programa de compliance no pertenece en exclusiva al departamento encargado de vigilarlo, sino al actuar diario, consciente y ético de cada una de las personas que dan vida a la organización.

Es la suma de esas decisiones individuales lo que permite construir un entorno de negocios transparente y, sobre todo, un mercado farmacéutico más seguro y humano.



Hacer las cosas de la manera correcta puede implicar sacrificios comerciales a corto plazo, pero la satisfacción del orgullo institucional y el beneficio al paciente son de valor incalculable”

SANTIAGO MONDLACK
Senior manager de
Compliance en Teva México

INTEGRIDAD QUE SANA: EL MOTOR DE LA CULTURA DE COMPLIANCE EN TEVA MÉXICO

Teva México fortalece su programa de compliance involucrando a todo el personal, priorizando la ética corporativa y la auditoría externa para humanizar la salud del paciente.

En el ecosistema de la industria farmacéutica, el cumplimiento normativo y la ética corporativa han dejado de ser simples requisitos regulatorios para convertirse en los pilares fundamentales que sostienen la confianza pública.

Para un sector que impacta de manera directa en la vida y la salud de millones de personas, la transparencia se convierte en una obligación, por ello, Teva México ha consolidado un robusto modelo de compliance corporativo que busca mitigar riesgos y transformar la cultura organizacional interna.

Para Santiago Mondlack, senior manager de Compliance en Teva México, el fortalecimiento de estos programas parte de una inversión constante y decidida para consolidar una verdadera cultura de inte-

gridad, en la que los resultados permeen de manera transversal a toda la organización.

La clave del éxito se encuentra en que el personal comprenda la esencia y naturaleza de las actividades de cumplimiento, visualizando cómo estas políticas los benefician directamente en sus operaciones diarias.

EL VALOR ESTRATÉGICO DE LA EVALUACIÓN EXTERNA

El mejor indicador de que una cultura de cumplimiento está dando frutos se materializa cuando los colaboradores desarrollan la capacidad y el criterio para identificar riesgos potenciales en la operación diaria, y tienen la total confianza de levantar la mano.

“Cuando un trabajador se acerca para asesorarse sobre la viabilidad ética de una iniciativa o decide

canalizar una inquietud a través de la línea de denuncias porque detecta que algo se desvía del ‘deber ser’, el sistema demuestra su eficacia”, expresó Santiago Mondlack.

Este canal de comunicación bidireccional, sustentado en la confianza y el resguardo de la identidad, es lo que verdaderamente dota de vida a las políticas corporativas.

A pesar de los estándares internacionales de alta exigencia que adopta Teva, la validación de un tercero independiente resulta indispensable, por lo que la participación en evaluaciones y rankings como el de la AMITAI® LATAM cobra una relevancia estratégica.

Someter las prácticas de valores, rendición de cuentas e integridad a una auditoría externa permite a las corporaciones calibrar su desempeño frente a un mercado en constante

HOLCIM MÉXICO

FORTALECE SU CULTURA DE ÉTICA Y COMPLIANCE PARA IMPULSAR UN CRECIMIENTO SOSTENIBLE

Holcim ha evolucionado de un enfoque basado en el cumplimiento normativo hacia una cultura de ética sustentada en principios, diversidad, inclusión, transparencia y sostenibilidad.



Las prácticas éticas nos dan un soporte, una sostenibilidad de nuestros negocios y obviamente de nuestros resultados. Como empresa internacional, nosotros basamos nuestros principios y lineamientos en los principios que Holcim nos marca”.

ALAIN FRANCOIS
MAC FARLAND
Director Jurídico y de
Compliance

“Este es el cuarto año consecutivo que aparecemos como empresa que cumple al 100% con todos los estándares y lineamientos de integridad y de ética”, resaltó.

DEL CÓDIGO DE CONDUCTA AL CÓDIGO DE ÉTICA

Una de las transformaciones más relevantes dentro de Holcim México ha sido la evolución de su tradicional código de conducta hacia un código de ética basado en principios.

La diferencia, explicó Mac Farland, está en pasar de un esquema centrado exclusivamente en prohibiciones y reglas específicas a uno que proporcione criterios para tomar decisiones ante situaciones que pueden no estar contempladas de manera literal en una norma.

Los cinco principios que articulan este enfoque son integridad, imparcialidad, cuidado, confianza y respeto.

“Estos principios nos ayudan a que no existan como prohibiciones en sí, sino que también te dan un criterio y te dan una guía de hacia dónde tienes que caminar en cada decisión”, explicó.

En ese sentido, Holcim México cuenta también con una línea de atención disponible las 24 horas, los siete días de la semana, mediante la cual los colaboradores pueden reportar situaciones o incluso consultar dudas sobre la manera ética de actuar ante determinados escenarios.

COMPLIANCE COMO RESPALDO Y PROTECCIÓN

Dentro de este modelo, el área de compliance tiene una función que va más allá de supervisar el cumplimiento de obligaciones legales. Su responsabilidad también comprende impulsar condiciones que permitan a los colaboradores sentirse valorados, empoderados y protegidos.

Holcim México ha impulsado más de 14 células de diversidad e inclusión, integradas por personas capacitadas para atender este tipo de situaciones.

La estrategia se complementa con iniciativas orientadas a incrementar la participación y desarrollo de las mujeres dentro de la organización.

Entre ellas destaca la Escuela de Mujeres Operadoras, programa que comenzó en 2021 y que busca abrir mayores oportunidades para la participación femenina en posiciones operativas. También se encuentra el grupo de Mujeres Protagonistas, que reúne a aproximadamente 300 colaboradoras en espacios de diálogo y desarrollo.

Estas iniciativas están vinculadas, además, con los objetivos de la estrategia Next Gen Growth 2030, que conlleva metas de participación femenina y desarrollo interno. Entre ellas se encuentra alcanzar al menos 30% de participación de mujeres y cubrir 70% de las posiciones mediante talento desarrollado dentro de la propia organización.

Mac Farland destacó también la incorporación de Holcim México en 2026 a un ranking de las 30 empresas más incluyentes, así como los reconocimientos obtenidos en 2024 y 2025 como uno de los mejores lugares para trabajar para la comunidad LGBTQ+.

UNA CULTURA QUE ALCANZA A TODA LA CADENA DE VALOR

El enfoque de compliance busca que la competitividad se desarrolle dentro de un marco legal y ético que permita el crecimiento de los distintos participantes del mercado.

La compañía complementa este trabajo con capacitaciones, asesorías, auditorías y participación directa en situaciones que requieren una revisión desde la perspectiva de cumplimiento: “Tenemos que asegurar que existe un cumplimiento ético y legal de todas las situaciones donde nosotros actuamos”.

El código de ética de Holcim México añadió Mac Farland, se encuentra alineado con estándares internacionales y con principios vinculados al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las directrices de la OCDE, fortaleciendo

el marco desde el cual la organización gestiona sus actividades.

Además, Mac Farland destacó que Holcim México ha trabajado en la transparencia de su huella de emisiones de CO₂, mediante Declaraciones Ambientales de Producto (EPD), sustentadas en normas internacionales.

TRANSPARENCIA EN LA RELACIÓN CON LAS COMUNIDADES

En estos procesos, el área jurídica acompaña desde que se recibe una solicitud de donativo, hasta la elaboración de un programa de responsabilidad social mediante su evaluación, autorización y revisión de su ejecución. La finalidad es asegurar que los proyectos filantrópicos, alianzas sociales e inversiones comunitarias respondan a objetivos legítimos y cuenten con un marco que permita su sostenibilidad.

Para ello, Holcim México cuenta con comités de acción participativa, mediante los cuales mantiene mecanismos documentados de diálogo con las comunidades donde desarrolla actividades. Esta trazabilidad permite dar seguimiento a los proyectos y evaluar su cumplimiento.

Para el director jurídico y de compliance de Holcim México, todos estos esfuerzos convergen en un mismo propósito: que la ética y el cumplimiento sean instrumentos para generar valor sostenible.

La visión de la compañía, resumido, se encuentra expresada en un propósito concreto: “construir progreso para las personas y el planeta”.

Más que una declaración institucional, Mac Farland considera que este propósito debe reflejarse en las decisiones, conductas y políticas de la organización.

“Las acciones y las conductas que Holcim tiene y todos estos principios que te platicaba basados en el código de ética están orientados para llegar a ese propósito”, concluyó.

Adium consolida su estructura institucional en México con un modelo regional de ética y compliance guiado por su alta dirección.

El sector salud en México no solo exige innovación científica, sino también un comportamiento corporativo íntegro. Bajo esta premisa, la llegada oficial de Adium al mercado mexicano (dejando atrás el sello de Asofarma) pone bajo los reflectores el robusto modelo de ética y cumplimiento que rige a la multinacional.

Al unificar su identidad con el grupo regional, Adium México fortalece sus políticas de transparencia y sustentabilidad, consolidándose como una de las farmacéuticas más comprometidas con las buenas prácticas de gobernanza.

Con ello, la firma demuestra que su prioridad va más allá de la distribución de terapias avanzadas, es decir, que radica en construir una reputación sólida basada en la confianza y el bienestar social.

José Miguel Fonken Quiroga, director general de Adium en México, detalló la arquitectura de gobernanza de la compañía y cómo el liderazgo activo define el comportamiento de la firma en el ecosistema de salud latinoamericano.

De manera conjunta con el compliance officer de Adium México, Jorge Garduño, se desglosó el ecosistema de control de la organización, sustentado en dos pilares independientes complementarios: un robusto Código de Ética de alcance regional y un Programa de Compliance estructurado bajo estándares globales.

UNA ESTRUCTURA CENTRALIZADA CONTRA LOS RIESGOS GLOBALES

El marco ético de la farmacéutica no se diseña de manera aislada en cada país. Según explicó Jorge Garduño, las directrices emanan directamente de su sede central en Montevideo, Uruguay, garantizando una homologación de criterios en todas sus operaciones comerciales.

"El primero es nuestro código de ética que tiene su origen desde HQ corporativo que están en Uruguay. Este código de ética tiene 5 grandes capítulos y dentro de esos, está la realización del negocio de forma correcta, las reglas de convivencia, bienestar en el lugar de trabajo, la gestión de la información y los recursos", señaló Jorge Garduño.

Esta estructura normativa se subdivide en 26 temáticas específicas que abarcan desde el entorno laboral diario hasta los procesos de comercialización de productos.

Garduño enfatizó que el documento cuenta con un respaldo institucional del más alto nivel, lo que blinda su legitimidad interna: "Es importante que, aunque está di-

ADIUM MÉXICO

CONSOLIDA SU GOBERNANZA ÉTICA Y COMPLIANCE EN EL SECTOR FARMACÉUTICO



El liderazgo tiene que estar comprometido, respaldar todas estas iniciativas y ser el mejor ejemplo. Creo que ahí hay una buena forma de evidenciar el compromiso que tiene esta compañía para con un liderazgo ético y para realmente ser un actor consciente de su responsabilidad dentro del ecosistema de salud"

JOSÉ MIGUEL FONKEN QUIROGA,
director general de Adium en México

vidido en estos 5 bloques, tiene 26 temas totalmente diferentes y entonces se complementan unos con otros".

En paralelo, el Programa de Compliance de la compañía adopta el modelo internacional de siete elementos esenciales, mandatorio para firmas biofarmacéuticas de alta exigencia, el cual incluye herramientas clave como matrices de mitigación de riesgos de corrupción y canales formales de denuncia para asegurar la transparencia.

"TONE FROM THE TOP": EL EJEMPLO COMO NORMA

Uno de los puntos críticos abordados durante el encuentro fue la necesidad de que la alta dirección no sea una simple espectadora de los manuales de cumplimiento, sino la principal promotora de estos. En este sentido, Fonken Quiroga introdujo el concepto de Tone from the top como el motor que impulsa la madurez del sistema.

"Para que este programa siga madurando y se siga desarrollando, se necesita el compromiso del director general, pero también de nuestro CEO en el corporativo. Ese es un concepto que se llama el "Tone from the top", el que desde arriba tiene que haber un mensaje de adherencia a este programa de cumplimiento", afirmó Fonken Quiroga.

Para la empresa, este esquema de cascada obliga a los líderes de cada unidad de negocio a convertirse en referentes normativos directos, respaldando a figuras operativas dentro de los equipos.

"El liderazgo tiene que estar comprometido, respaldar todas estas iniciativas y ser el mejor ejemplo. Creo que ahí hay una buena forma de evidenciar el compromiso que tiene esta compañía para con un liderazgo ético y para realmente ser un actor consciente de su responsabilidad dentro del ecosistema de salud", añadió Fonken.

GOBERNANZA Y ADN CORPORATIVO

Para garantizar que esta visión no pierda tracción, el esquema de gobernanza local se conecta directamente con los órganos centrales a través de un Comité de Compliance Corporativo, donde se reúne el top management global. De acuerdo con la dirección, el objetivo final es infundir la integridad dentro de la cultura organizacional diaria, ligándola al desarrollo de sus colaboradores en México y la región.

Al cierre de la sesión, Jorge Garduño resumió los cuatro valores fundamentales que guían la identidad de la compañía y que dictan la forma en que buscan posicionarse en el mercado:

"Sí, obviamente el de integridad es el primero, otro es ser hacedores, hacemos que las cosas sucedan, de forma ética, también la adaptabilidad al cambio y pasión por lo que hacemos".

Con estos pilares (integridad, ser hacedores, adaptabilidad al cambio y pasión por lo que hacemos), la farmacéutica busca consolidar un modelo de negocio donde la entrega de productos de calidad y accesibles, avance de la mano con un estricto apego a la normativa internacional.

EL ECONOMISTA

SÉ PARTE DE LA INFORMACIÓN QUE GENERA CONFIANZA



ANÚNCIATE

eleconomista.mx



55 3400 8170



UN SOLO PLAN PARA GESTIONAR EL RIESGO HUMANO

01



PRE-EMPLOYMENT SCREENING

Human Risk Index

Evalúa señales de integridad, confiabilidad y permanencia para fortalecer decisiones de ingreso y continuidad en tu organización.

Capacidades integradas:



Honestidad



Honestidad Seguimiento



Encuesta de Permanencia



Encuesta de Salida



Background Check

02



HUMAN CLOUD / PERFILES

Human Fit Index

Combina perfiles psicométricos, capacidades cognitivas y analítica para alinear personas, roles y productividad en tu organización.

Soluciones disponibles:



Perfiles



COGNITY



smartest



personalytic

03



ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

Company Risk Quotient

Centraliza indicadores y herramientas para fortalecer la cultura ética, gestionar reportes y documentar controles en las empresas.

Soluciones para cumplimiento:



Integri Line



NOM 035



EMPRESAS + ÉTICAS



Diseñe la solución a su medida.

Contáctenos



Más de 25 años ayudando a comprender, anticipar y gestionar el riesgo humano.

✉ marketing@amitai.com

🌐 www.amitai.com

☎ 55-9000-4050