

1. OBJETIVO

El presente Código de Ética y Conducta tiene como finalidad informar a todas las personas o grupo de trabajo que prestan tanto física, como moralmente servicios laborales de SICELUB (en adelante denominados como “Colaboradores”), los valores y principios sobre los cuales se rige la organización.

SICELUB establece por medio de este Código pautas de comportamiento que se esperan de todos los Colaboradores, con el fin de sensibilizarlos de las responsabilidades e implicaciones que conlleva el trabajar para el SICELUB, acatándose siempre la misión, visión y valores de la empresa, así como a las leyes y disposiciones del país al que pertenecemos.

SICELUB es un grupo industrial con vocación internacional que, debido a la importancia de sus actividades, desempeña un papel significativo en el mercado y en el desarrollo económico y bienestar de sus Colaboradores, así como de las comunidades y países donde está presente.

La complejidad de la situación en la que opera SICELUB, los desafíos del desarrollo sostenible y la necesidad de tomar en cuenta los intereses de todas las personas que tienen un interés legítimo en los negocios corporativos, nos lleva a reforzar la importancia de definir con claridad los valores que SICELUB acepta, reconoce y comparte, así como las responsabilidades que asume, contribuyendo a un mejor futuro para todos.

Este Código es la expresión del compromiso que deberán adoptar y fomentar todos los Colaboradores de SICELUB para mantener los más altos niveles de desempeño y comportamiento, que oriente la forma de hacer negocios desde la honestidad, ética, profesionalismo y los valores de la empresa. Además tiene el fin de conservar la eficiencia en el desarrollo de nuestros proyectos, lo que permitirá el mejoramiento de nuestros servicios. Es de suma importancia el cumplimiento del Código por parte de todos los Colaboradores en México y subsidiarias en el extranjero para lograr los objetivos de la organización con arreglo de sus propias funciones y responsabilidades.

En apego y de conformidad con las disposiciones legales y contractuales que rigen la relación con la empresa, para la eficiencia, confiabilidad y reputación de esta, es de suma importancia apegar al Código todos los factores y Colaboradores de SICELUB, los cuales son cruciales para el éxito y para el mejoramiento de la situación social en la que SICELUB opera.

SICELUB se compromete a promover el conocimiento del Código entre los Colaboradores y a aceptar su contribución constructiva a los principios del Código y su contenido. Se compromete a tener en cuenta todas las sugerencias y observaciones de las partes interesadas con el objetivo de confirmar o integrar el Código.

La organización revisará cuidadosamente el cumplimiento del Código proporcionando información adecuada, prevención y herramientas de control, garantizando la transparencia en todas las transacciones y comportamiento mediante la adopción de medidas correctivas en caso necesario.

Es necesario formalizar y establecer estos valores, los cuales forman parte de nuestro actuar diario ya que con ello se marcará un punto de referencia común para unificar criterios y orientar las acciones de todas los Colaboradores de cualquier nivel jerárquico. La conducta de SICELUB se basa en la honestidad, preparación constante y servicio al cliente, dando a nuestros clientes soluciones integrales de vanguardia, innovadoras y de calidad.

El Código no pretende responder a todas las situaciones éticas que se presenten con los Colaboradores en el trabajo diario, es sólo un medio de consulta para orientar el comportamiento ético. En caso de que existan dudas sobre alguna situación es responsabilidad de los Colaboradores consultar con su superior inmediato la forma de proceder.

Es fundamental que todos los Colaboradores que conforman SICELUB actúen siempre de forma ética, con los más altos principios y de acuerdo con las leyes, ya que el éxito de la organización radicará en el comportamiento y desempeño de cada uno de sus Colaboradores

2. ALCANCE

El presente Código es de aplicación estricta y obligatoria para todos los Colaboradores de SICELUB, independientemente de su condición jerárquica dentro de SICELUB.

3. CAPÍTULO 1

3.1. Cumplimiento con las Leyes

Todos los Colaboradores están obligados a cumplir con la Legislación vigente aplicable, así como con cualquier otra reglamentación, ya sea municipal, estatal o federal de los países en los cuales SICELUB tenga operaciones. En caso de que exista un conflicto entre una disposición del presente Código de Ética y una Ley, municipal, estatal o federal vigentes, estas últimas prevalecerán, por su parte en caso de conflicto entre una costumbre local sin fuerza legal u obligatoria y una disposición del presente Código, este último prevalecerá y será aplicable.

3.2. Principios Generales: Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa

De conformidad con la ley, reglamentos y disposiciones legales, el Código, la integridad ética y la equidad son compromisos constantes y un deber para los Colaboradores de la empresa, así como una característica de conducta general de todo SICELUB.

Las actividades corporativas y negocios tienen que llevarse a cabo de manera transparente, honesta y justa, de buena fe y en pleno cumplimiento con las normas que rigen en cada empresa de SICELUB.

SICELUB, se compromete a mantener y fortalecer un sistema de gobierno en línea con estándares de las mejores prácticas internacionales, capaz de hacer frente a las situaciones complejas en las que opera junto con los retos que enfrenta para el desarrollo sostenible.

Se adoptan métodos sistemáticos para la participación de las partes interesadas, fomentando el diálogo sobre las sostenibilidad y responsabilidad corporativa.

Tanto en la realización de sus actividades como empresa internacional y con sus socios, SICELUB promueve la protección y promoción de los derechos humanos, los cuales son una prerrogativa inalienable y fundamental de los seres humanos y una base para el establecimiento de sociedades fundadas en principios de igualdad, solidaridad, repudio de la guerra, así como para la protección de los derechos políticos y civiles, de los derechos sociales, económicos y culturales y los llamados derechos de tercera generación (autodeterminación, derecho a la paz, derecho al desarrollo y protección del medio ambiente).

Cualquier forma de discriminación, corrupción, trabajo forzoso o infantil es rechazada. Se presta particular atención al reconocimiento y salvaguarda de la dignidad, libertad e igualdad de los seres humanos, a la protección del trabajo, salud, seguridad, medio ambiente y biodiversidad, así como el conjunto de valores y principios relativos a la transparencia, eficiencia energética y el desarrollo sostenible, de conformidad con las Instituciones Internacionales y convenios.

Todos los Colaboradores de SICELUB, sin ningún tipo de distinción o excepción alguna deben el respeto de los principios y el contenido del Código en sus acciones y comportamientos en el desempeño de sus funciones y de acuerdo a sus responsabilidades, ya que el cumplimiento del Código es fundamental para la calidad de su desempeño laboral y profesional.

Las relaciones entre los Colaboradores de SICELUB, en todos los niveles, deberán ser caracterizadas por la honestidad, equidad, cooperación, lealtad y respeto mutuo.

La creencia de que uno está actuando a favor o en beneficio de SICELUB, no puede, en ningún modo, justificar (ni siquiera en parte) ninguna conducta que contravenga con los principios y los contenidos del Código.

3.3. Reglas de comportamiento y de Relaciones con las Partes Interesadas

3.3.1. Ética, Transparencia, Equidad y Profesionalismo

En la realización de sus actividades SICELUB, se rige y ajusta a los principios de lealtad, transparencia, equidad, eficiencia, sin importar el nivel de importancia de la transacción de que se trate.

Cualquier acción, transacción y negociación realizada y en general la conducta de los Colaboradores de la empresa en el desempeño de sus deberes es inspirado por los más altos principios de equidad, integridad y transparencia de la información y legitimidad, tanto de forma como de fondo o contenido, así como claridad y veracidad de todos los documentos del SICELUB, de conformidad con la legislación vigente aplicable y los reglamentos internos. Todas las actividades de SICELUB tienen que ser realizadas con sumo cuidado y habilidad profesional, con la obligación de proporcionar las habilidades y conocimientos adecuados para las tareas asignadas, así mismo deben actuar de un modo capaz de proteger la imagen y reputación de SICELUB.

Los objetivos de la empresa, así como la propuesta y ejecución de proyectos, inversiones y acciones tienen que estar dirigidas a la mejora de los activos de la organización, la administración, tecnología y de información en largo plazo, y en la creación de valor y bienestar por todas las partes interesadas.

3.3.2. Sobornos, Regalos y Propinas

Los sobornos, favores ilegítimos, colusión o solicitudes para recibir regalos o propinas para sí mismo o para otros, ya sea directa o indirectamente a través de terceros, están prohibidas sin excepción alguna.

Se prohíbe pagar u ofrecer, directa o indirectamente, dinero y beneficios materiales y ventajas de cualquier tipo a terceros, representantes de gobiernos, funcionarios públicos y servidores públicos o colaboradores del sector privado, con el fin de influir o remunerar las acciones de su cargo.

Está prohibido aceptar dinero de personas o empresas que tienen o intentan tener relaciones comerciales con SICELUB. Cualquier persona que reciba la propuesta de regalos o un trato especial o de hospitalidad que no se pueda considerar como cortesía comercial de escaso valor, o solicitudes tanto por terceros, deberá rechazarlas e inmediatamente informarlas a sus superiores, o al área a la que pertenece, así como a Recursos Humanos.

SICELUB y sus Colaboradores deberán llevar a cabo relaciones de negocio honesta y éticamente. Los sobornos, comisiones ilegales u otros pagos inapropiados, directa o indirectamente, realizados a cualquier persona para obtener un contrato u otro beneficio comercial o acción del gobierno no serán aceptadas en SICELUB y están estrictamente prohibidas. SICELUB también prohíbe a cualquier Colaborador aceptar cualquiera de los pagos antes mencionados.

Todos los Colaboradores de SICELUB no violarán, directa o indirectamente, alguna Ley vigente en México o realizarán pagos, darán regalos en México o en el extranjero que no sean para fines legales. Todos los Colaboradores de SICELUB se obligan a no dar, prometer o autorizar cualquier pago o regalo, cualquiera que sea su valor, a funcionarios públicos o empleados gubernamentales en México o en el extranjero y no influenciarán las decisiones de funcionarios públicos o empleados gubernamentales con el propósito de obtener o retener un

beneficio personal o un beneficio para SICELUB o sus Colaboradores. Todos los Colaboradores deberán cumplir con las disposiciones del Código Penal Federal y se obligan a cumplir con las disposiciones de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, así como de la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos vigentes.

Así mismo, todos los Colaboradores, dónde quiera que se ubiquen, deberán adherirse y cumplir con el texto y espíritu de la Ley de Prácticas Anticorrupción en el Extranjero de Estados Unidos de América-FCPA, la cual prohíbe dar o prometer dinero u objetos de valor a cualquier funcionario extranjero (funcionario del gobierno extranjero, partido político o candidato u organización pública internacional) con el propósito de influenciar una decisión u obtener un negocio. Esta Ley antes mencionada igual prohíbe dar dinero u objetos de valor a cualquier persona o empresa cuando existe una razón para creer que será proporcionado a un funcionario del gobierno para dichos propósitos. Los Colaboradores se obligan a no hacer o recomendar pago alguno desde SICELUB, fondos o activos de, para el beneficio de un representante de un gobierno, ya sea doméstico o extranjero.

SICELUB no utilizará los servicios de agentes de ventas o representantes sin previo contrato por escrito aprobado por el área legal de SICELUB, en el cual se describan plenamente todos los servicios que serán realizados y la compensación que será pagada. Nadie podrá ser usado como un conducto para prácticas de pagos corruptos. Todos los agentes y sus colaboradores deberán estar comprometidos en prestar servicios de negocios legítimos de acuerdo a honorarios que no excedan las tarifas locales acostumbradas para servicios similares. El pago de honorarios al agente será realizado mediante cheque de SICELUB o transferencia electrónica a nombre de la persona que aparezca en el contrato celebrado y solamente en el país de residencia del agente o en su país principal, de lo contrario deberá ser autorizado por el director Financiero Corporativo de SICELUB. Ningún agente deberá ser contratado o retenido, si el agente o cualquier persona empleada del agente o financieramente interesada en el negocio del agente es un colaborador o funcionario de un cliente del gobierno o un potencial cliente del gobierno de SICELUB. Cualquier contrato con consultores de mercadotecnia o marketing (incluyendo consultores que tienen marketing o contactos de ventas con terceros a favor de SICELUB) y con representantes de ventas deberá incluir una cláusula que establezca su adhesión al presente Código dentro de los términos y condiciones de dicho acuerdo.

Adicionalmente a las disposiciones contenidas en este Código de Ética y otras políticas de SICELUB, los Colaboradores que trabajen en actividades relacionadas con el gobierno Mexicano, ya sea municipal, estatal o federal y compañías de participación estatal, o con gobiernos de los países donde SICELUB opera, tendrán una obligación adicional de saber, entender y acatar las Leyes y reglamentos y políticas éticas de tales gobiernos que puedan ser más estrictas que aquellas aplicables a nuestros clientes y proveedores que no sean del gobierno. Los Colaboradores que trabajen en contratos o subcontratos con el gobierno Mexicano y/o compañías de participación estatal, podrán ser sujetos a sanciones civiles o penales si realizan falsas declaraciones en relación con el trabajo realizado en dichos contratos, así mismo de alguna manera podrán violar otras Leyes y/o reglamentos aplicables. Todos los Colaboradores reconocen y entienden el valor y consecuencias legales del presente párrafo en el momento que aceptan el presente Código de Ética.

Los gerentes y supervisores deberán estar al tanto y cumplir con los conflictos de leyes y reglamentos relacionados con los procesos de compra al gobierno, incluyendo circunstancias en las cuales actuales funcionarios o ex funcionarios del gobierno se les ofrezca o acepten empleo en SICELUB.

SICELUB, informará adecuadamente a todas las partes interesadas acerca de los compromisos y obligaciones establecidos en el Código, se les pedirá a las partes interesadas respetar los principios del Código correspondiente a sus actividades y tomar las acciones adecuadas al interior, y si el asunto es de su competencia, acciones exteriores en caso de que un tercero falle en el cumplimiento del Código.

3.3.3. Relaciones con los Accionistas y el Mercado

Valor para los accionistas, eficiencia, transparencia

La estructura interna de SICELUB y las relaciones con las partes directas e indirectas que participan en sus actividades son organizadas de acuerdo a las reglas, capaces de garantizar confiabilidad de administración y un justo equilibrio entre el poder de dirección y los intereses de los accionistas y de las otras partes interesadas en general, así como la transparencia de decisiones y eventos corporativos en general que puedan influir considerablemente en el valor del mercado.

En el marco de las iniciativas destinadas a maximizar el valor para los socios y garantizar la transparencia del trabajo de administración, SICELUB define, implementa y ajusta progresivamente un conjunto coordinado y homogéneo de normas de conducta relativas tanto a su estructura interna y las relaciones con los socios y terceros, de conformidad con los más altos estándares de gobierno corporativo a nivel nacional e internacional, basándose en el conocimiento de la capacidad de la organización de imponer normas de funcionamiento eficiente y eficaz para sí misma las cuales son una herramienta fundamental para el fortalecimiento de su reputación en términos de confiabilidad y transparencia, así como la confianza de las partes interesadas.

SICELUB, considera necesario que los socios puedan participar en las decisiones que entran dentro de los límites de su competencia y tomar decisiones informadas. Por lo tanto, SICELUB se compromete a garantizar la máxima transparencia y atemporalidad de la información comunicada a los accionistas y al mercado-también a través de la página web corporativa- de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables a las empresas filiales.

Por otra parte, SICELUB se compromete a mantener en debida consideración las observaciones legítimas expresadas por los accionistas siempre que tengan derecho a hacerlo.

Información de SICELUB

SICELUB, asegura la correcta administración de información de la organización por medio de procedimientos adecuados para la administración interna y la comunicación con el exterior

Información Privilegiada

Todos los Colaboradores de SICELUB son requeridos en el desempeño de sus funciones para adecuadamente gestionar la información privilegiada, así como conocer y cumplir con procedimientos corporativos referentes al abuso o difusión no autorizada de la información. El uso y abuso de información privilegiada y cualquier comportamiento que pueda promover el abuso o difusión no autorizada de información privilegiada están expresamente prohibidos.

Los Colaboradores que tengan acceso a información confidencial no se les permitirá usar o compartir dicha información para propósito de compraventa de acciones o para cualquier otro propósito que no sea expresamente para el curso de negocios de SICELUB. Toda información que no sea pública de SICELUB será considerada como información confidencial. Usar información confidencial para uso beneficio económico personal o para brindar consejos a terceros (incluyendo sin limitación a amigos y familiares), quienes podrían tener una decisión de inversión con base en dicha información no es sólo no ético sino ilegal.

Relaciones con Instituciones, Asociaciones y Comunidades Locales

SICELUB, fomenta el diálogo con las instituciones y con las asociaciones organizadas de la sociedad civil en todos los países donde opera

Autoridades e Instituciones Públicas

SICELUB, a través de sus Colaboradores, coopera activa y plenamente con las autoridades locales y federales en el ámbito de su competencia y bajo las reglas y normas de cada país donde opera.

Los Colaboradores internos, así como Colaboradores externos, cuyas acciones pueden de alguna manera referirse a la empresa, deben tener comportamientos hacia la Administración Pública caracterizadas por la imparcialidad y transparencia. Estas relaciones tienen que ser tratadas exclusivamente por los departamentos y Colaboradores específicamente designados para ello, en el cumplimiento de los planes aprobados y los procedimientos corporativos.

Los servicios de las filiales deberán coordinarse con la pertinente estructura corporativa de SICELUB, para evaluar la calidad de las intervenciones que se llevarán a cabo y para la distribución, aplicación y seguimiento de sus acciones.

Está prohibido hacer, inducir o alentar a las declaraciones falsas a las autoridades

Organizaciones Políticas y Sindicatos

SICELUB no hará ninguna contribución directa o indirecta en ninguna forma a partidos políticos, movimientos, comités, organizaciones políticas y sindicales, ni a sus representantes y candidatos, con excepción de las específicamente previstas por las leyes y reglamentos aplicables que así lo exijan.

Desarrollo de Comunidades Locales

SICELUB está comprometido en contribuir activamente en la promoción de la calidad de vida y el desarrollo de sus recursos humanos y capacidades, mientras realiza sus actividades empresariales de acuerdo a estándares que son compatibles con prácticas de comercio justo.

Las actividades de SICELUB se llevan a cabo en la conciencia de la responsabilidad social que tiene hacia todas sus partes interesadas y en particular a las comunidades locales en las que opera, en la creencia de que la capacidad de dialogo e interacción con la sociedad civil constituyen un activo importante para la empresa.

SICELUB respeta los derechos culturales, económicos y sociales de las comunidades locales en las que opera. Promueve la transparencia de la información dirigida a las comunidades locales con especial referencia a los temas que más les interesen. Las formas de asesoramiento continuo e informado están promovidas, a través de las correspondientes estructuras de SICELUB, con el fin de tener debidamente en cuenta las expectativas legítimas de las comunidades locales en la concepción realización de actividades empresariales y con el fin de promover una redistribución adecuada de los beneficios procedentes de estas actividades.

Por lo tanto, SICELUB se compromete a promover el conocimiento de los valores y principios de la empresa en todos los niveles de su organización, también a adecuar los procedimientos de control, con especial referencia a su cultura, instituciones, relaciones y estilos de vida.

En el marco de sus respectivas competencias, los Colaboradores de SICELUB son requeridos para participar en la definición de las iniciativas individuales en cumplimiento de las políticas y programas de intervención, para aplicar de acuerdo a criterios de absoluta transparencia y apoyo como parte integrante de los objetivos.

Promoción de Actividades “Sin Fines de Lucro”

La actividad filantrópica de SICELUB se encuentra alineada con su visión y atención al desarrollo sostenible.

Por lo tanto, se compromete a fomentar y apoyar, así como promover entre sus Colaboradores actividades “sin fines de lucro” que demuestren el compromiso de la empresa de ayudar a satisfacer las necesidades de la comunidades donde opera.

Los Clientes

SICELUB persigue su éxito en los negocios y mercado ofreciendo productos, servicios y tecnologías de punta en condiciones competitivas dentro del respeto de las normas que protegen la competencia justa.

Las políticas comerciales son destinadas a garantizar la calidad de los bienes y servicios, la seguridad y el cumplimiento de los principios que la rigen. Por lo tanto los Colaboradores de SICELUB deberán:

Cumplir con los procedimientos internos relativos a la administración de las relaciones con los clientes.

Suministrar, con eficiencia y cortesía, dentro de los límites fijados por las condiciones del contrato, productos de alta calidad que satisfacen las expectativas razonables y necesidades de los clientes.

Suministrar información precisa y exhaustiva sobre los productos y servicios y ser real en la publicidad u otro tipo de comunicación, de modo que los clientes puedan tomar decisiones informadas.

Proveedores y Colaboradores Externos

SICELUB se compromete a buscar proveedores y Colaboradores externos con profesionalismo adecuado y comprometidos en compartir los principios y contenidos del Código y promover el establecimiento de las relaciones de larga duración para la progresiva mejora de las prestaciones al tiempo que protege y promueve los principios y contenidos del Código.

En las relaciones con respecto a las licitaciones, la contratación y en general la oferta de bienes y/o servicios y de colaboraciones externas (incluidos los consultores, agentes etc.), los Colaboradores, proveedores y Colaboradores externos deberán:

- Seguir los procedimientos internos relativos a la selección y las relaciones con los proveedores y Colaboradores externos.
- Abstenerse de excluir en cualquier reunión con los proveedores requisitos de licitaciones.
- Adoptar métodos de selección objetivos y apropiados, basados en los criterios establecidos y transparentes.
- Asegurar la cooperación de los proveedores y colabores extenso para garantizar la continua satisfacción de los clientes. Se espera de ellos medidas legítimamente adecuadas, en términos de calidad, costos y los plazos de entrega.
- Utilizar tanto como sea posible, de conformidad con la legislación vigente y los criterios para la legalidad de las transacciones con partes relacionadas, los productos y servicios suministrados y empresas del grupo en condiciones de competencia y las condiciones del mercado.
- Manifestar en los contratos el reconocimiento del Código y la obligación de cumplir con los principios que figuran en él.
- Cumplir y exigir el cumplimiento de las condiciones contenidas en los contratos.
- Mantener un diálogo franco y abierto con los proveedores y Colaboradores externos de acuerdo con las buenas prácticas comerciales.
- Informar sin demora a sus superiores y a Recursos Humanos acerca de cualquier posible violación del Código.
- Informar a las correspondiente Estructura Corporativa de la empresa sobre cualquier problema grave que pueden surgir con un determinado proveedor o colaborador externo, a fin de evaluar posibles consecuencias para la empresa.

La remuneración que se pagará deberá ser exclusivamente a los servicios prestados y descritos en el contrato y los pagos no podrán ser a cualquiera de las partes diferentes de la parte del contrato ni en un tercer país diferente del de las partes o donde el contrato se llevó a cabo.

Desarrollo y protección de Recursos Humanos

Los Colaboradores de SICELUB son componentes básicos en la vida de la empresa. La dedicación y el profesionalismo todos de los Colaboradores representan valores fundamentales y condiciones para alcanzar los objetivos del grupo.

SICELUB, se ha comprometido a desarrollar las habilidades y las aptitudes de administración en los empleados para que su energía y creatividad puedan tener la plena expresión del cumplimiento de su potencial en el rendimiento de su trabajo, así como para proteger condiciones de trabajo en lo que respecta tanto a la salud mental y física y la dignidad humana.

Está prohibida la indebida presión, mientras que condiciones adecuadas de trabajo promueven el desarrollo de la personalidad y fomentan el profesionalismo y logro de objetivos.

SICELUB, se compromete a ofrecer, en pleno cumplimiento con la aplicación de la ley y disposiciones contractuales, igualdad de oportunidades a todos sus empleados, asegurándose de que cada uno de ellos reciba un trato justo y legal, basada exclusivamente en el mérito y la experiencia, sin discriminación de ningún tipo.

Los departamentos competentes deberán:

- Adoptar en cualquier situación criterios de mérito y capacidad (y en todo caso estrictamente profesional) en todas las decisiones relativas a los recursos humanos.
- Seleccionar, contratar, capacitar, compensar y manejar los recursos humanos sin discriminación de ningún tipo.
- Crear un ambiente de trabajo donde las características personales o creencias no den lugar a la discriminación y que permitan la serenidad de todos los Colaboradores.

SICELUB, desea que sus Colaboradores, en todos los niveles, cooperen en el mantenimiento de un clima de respeto común por la dignidad de las personas, el honor y la reputación. SICELUB hará sus mejores esfuerzos para evitar las actitudes que se pueden considerar ofensivas, discriminatorias y abusivas, en este sentido, cualquier conducta fuera del lugar de trabajo que son particularmente ofensivas para la sensibilidad del público también se considerara relevante.

Cualquier conducta que constituya violencia física o moral está prohibida sin excepción alguna.

Administración del Conocimiento.

SICELUB, promueve la cultura y las iniciativas destinadas a difundir el conocimiento dentro de sus estructuras, y en señalar los valores, principios, comportamientos y contribuciones en términos de innovación de las familiar profesionales en relación con el desarrollo de actividades empresariales y el crecimiento sostenible de las organizaciones. Se compromete en ofrecer herramientas para la interacción entre los miembros de familiar profesionales, grupos de trabajo y comunidades de práctica, así como para coordinación y el acceder a los conocimientos técnicos, y promover iniciativas para el crecimiento, difusión y sistematización de los conocimientos relativos a las competencias básicas de sus estructuras y que busquen definir un marco de referencia adecuado para garantizar la coherencia de funcionamiento.

Todos los Colaboradores internos y externos de SICELUB deberán contribuir activamente a la Administración del Conocimientos como se refiere a las actividades que están a cargo, con el fin de optimizar el sistema del intercambio de conocimientos y la distribución entre los individuos.

Seguridad SICELUB

SICELUB, participa en el estudio, desarrollo e implementación de estrategias, políticas y planes operativos destinados a prevenir y superar cualquier acto intencional o comportamiento no-intencional que puedan causar daño directo o indirecto a las personas y/o los recursos tangibles e intangibles de la empresa.

Todos los Colaboradores deberán contribuir activamente a mantener un óptimo estándar de seguridad de la organización, absteniéndose de conductas ilegales o peligrosas, y que comunicando cualquier posible actividad llevada a cabo por terceros, en detrimento de los activos de la empresa o recursos humanos de los superiores o al organismo al que pertenecen, así como a la correspondiente estructura corporativa de SICELUB.

En cualquier caso, es obligatorio seguir estrictamente las indicaciones a este respecto suministrada por la empresa, absteniéndose de conductas que puedan poner en peligro la seguridad propia o la de los demás y sin demora informar de cualquier peligro a algún superior

Acoso o Mobbing en el Trabajo.

SICELUB, apoya cualquier iniciativa encaminada a aplicar los métodos de trabajo para el logro de una mejor organización, por ello pide que no haya acoso o conductas de acoso psicológico o de cualquier tipo en las relaciones personales de trabajo tanto dentro como fuera de la organización.

Se mencionan algunas de las conductas o comportamientos que se consideran mobbing:

- La creación de un ambiente intimidante, hostil, de aislamiento o en cualquier caso discriminatorio por un colaborador individual o en grupo.
- Interferencia injustificada en el trabajo realizado por otros
- Poner obstáculos en el camino de los proyectos de trabajo y las exceptivas de otros implemente por razones de competencia personal
- Las decisiones de subordinación en la vida laboral de una persona a la aceptación de la atención sexual, o la diversidad personal y cultural
- La obtención de atenciones sexuales con la influencia de sus funciones.
- Proponer relaciones interpersonales privadas a pesar de la explícita o razonablemente clara aversión del destinatario aludiendo a la discapacidad y la discapacidad física o psíquica o de formas de cultura, diversidad religiosa o sexual.

Abuso de Alcohol o Drogas y no fumadores

Todos los Colaboradores del grupo deberán contribuir a promover y mantener un clima de respeto común en el lugar de trabajo.

Por lo tanto, SICELUB prohíbe absolutamente y sin excepción alguna que los Colaboradores trabajen bajo el efecto de alcohol, drogas o sustancias con efectos similares, durante el desempeño de sus actividades de trabajo y en el lugar de trabajo, por ser conscientes de los riesgos que provocan.

La adicción crónica a estas sustancias, cuando afecta el desempeño laboral, se considera similares a los eventos mencionados en términos de consecuencias contractuales.

Dicho lo anterior queda estrictamente prohibido:

- Mantener, consumir, ofrecer o dar por cualquier razón, drogas o sustancias con efectos similares, en el trabajo y en los lugares de trabajo.
- Fumar en el lugar de trabajo.

3.4. Reglas de comportamiento y de Relaciones con las Partes Interesadas

3.4.1. Sistema de Control Interno

SICELUB se compromete a promover y mantener un sistema adecuado de control interno, es decir, todas las herramientas necesarias o útiles para encarar, administrar y checar las actividades dentro de la empresa, destinadas

a garantizar el cumplimiento de las leyes corporativas y procedimientos, así como proteger los activos corporativos, actividades de administración eficiente y proporcionar la contabilidad e información financiera precisa y completa.

La responsabilidad de aplicar un sistema eficaz de control interno es compartida en todos los niveles de la estructura organizacional de la empresa, por lo tanto, todas los Colaboradores del grupo, de acuerdo con sus funciones y responsabilidades, se definen y activamente participan en el correcto funcionamiento del sistema de control interno.

La empresa, promueve la difusión, en todos los niveles de su organización, de políticas y procedimientos caracterizados por la conciencia de la existencia de controles y por un control voluntario y con mentalidad orientada; en consecuencia, en primer lugar la administración y todos los Colaboradores de SICELUB, en cualquier caso deberán contribuir y participar en el sistema de control interno con una actitud positiva, y deberá involucrar a sus Colaboradores a este respecto.

Cada colaborador será responsable de la organización tangible y activos intangibles relacionados con su trabajo. Ningún empleado puede hacer, o dejar que otros hagan, uso indebido de los bienes y equipos pertenecientes a la empresa.

Cualquier práctica y actitudes vinculadas con la perpetración o la participación en la comisión de fraudes están prohibidas y serán castigadas sin excepción alguna.

Control y órganos de supervisión, el departamento de Auditoría Interna y empresas de Auditoría designados tendrán acceso completo a todos los datos, documentos e información necesaria para llevar a cabo sus propias actividades.

Anticorrupción

Ningún trabajador debe involucrarse, pretender involucrarse o promover conductas vinculadas a la corrupción. Este tipo de actuaciones están prohibidas en cualquier relación, directa o mediante un tercero, con entidades de gobierno, funcionarios públicos o representantes del sector privado.

Para fines de este Código de Conducta, se proporciona la definición de corrupción acordada entre los miembros del Grupo de Trabajo Empresarial (GTE) del Proyecto y derivada de las siguientes fuentes: Glosario UNODC, Colombia; Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI) y Cap. III LGRA. Se entiende como corrupción el que una persona o un grupo de personas por acto u omisión directamente, o por influencia de alguna otra persona u organización, prometan, ofrezcan, reciban o concedan a funcionarios públicos, directivos, administradores, empleados o asesores de una sociedad, asociación o fundación pública o privada, una dádiva o cualquier beneficio (indebido) no justificado para que le favorezca a él o a un tercero, en perjuicio de aquella.

Algunas conductas relacionadas a la corrupción, establecidas en lo general por la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC) y tipificadas por la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA), incluyen:

- Soborno (art. 66 LGRA);
- Participación ilícita en procedimientos administrativos (art. 67 LGRA);
- Tráfico de influencias para inducir a la autoridad (art. 68 LGRA);
- Utilización de información falsa en procedimientos administrativos (art. 69 LGRA);
- Obstrucción de facultades de investigación (art. 69 LGRA);
- Colusión con uno o más sujetos particulares, en materia de contrataciones públicas, que tengan por objeto o efecto obtener un beneficio o ventaja indebidos en las contrataciones públicas (art. 70 LGRA);
- Uso indebido de recursos públicos (art. 71 LGRA), 0079

- Contratación indebida de ex servidores públicos (art. 72 LGRA).

Los Conflictos de Interés

Los Colaboradores SICELUB deberán evitar y denunciar cualquier conflicto de intereses entre las actividades económicas personales y familiares y sus funciones con el de la empresa. En particular, todos deberán señalar cualquier situación y actividades específicas de interés económico o financiero (dueño o socio) o que, en lo que saben, de interés económico o financiero a los familiares de estos o parientes por afinidad dentro del segundo grado de parentesco, o a personas que conviven con ellos, también proveedores, clientes competidores, los terceros, o las sociedades de control pertinentes o subsidiarias, y deberán mencionar si realizan las administración corporativa o control o administración de funciones de la misma.

Por otra parte, los conflictos de interés son determinados por las siguientes situaciones:

- El uso de la posición en la empresa, información, u oportunidades de negocios adquiridos durante el trabajo, a uno de ventaja indebida o para beneficio indebido de terceros;
- La realización de cualquier tipo de trabajo para los proveedores, sub-proveedores y competidores por Colaboradores y/o sus familiares.
- Cuando un interés privado interfiere en todo o en parte con el interés de SICELUB.

En cualquier caso, la administración de SICELUB y los Colaboradores deberán evitar cualquier situación y actividad en donde un conflicto con los intereses de la organización pueda surgir, o que pueda interferir con la habilidad de hacer una decisión imparcial en los mejores intereses de la empresa. De plena conformidad con los principios y contenidos del Código, o en general con su habilidad de cumplir completamente con sus funciones y responsabilidades. Cualquier situación que pueda constituir o hacer surgir un conflicto de intereses debe ser inmediatamente reportada a su superior dentro de la administración, o al organismo que se pertenece, y al Recursos Humanos. Por otro lado, la parte afectada se abstendrá de participar en los operativos/procesos de toma de decisiones, y el superior pertinentes dentro de la administración, o el órgano competente, deberá identificar las soluciones operativas adecuadas para garantizar, en el caso concreto, transparencia y equidad del comportamiento en el desempeño de las actividades; deberá transmitir a las partes interesadas (a un superior, así como a Recursos Humanos) las instrucciones escritas necesarias.

Los Colaboradores que tengan contacto con proveedores de SICELUB se encuentran ubicados en una posición de confianza especial. Estas posiciones requieren que cada quien tenga precaución al tratar con proveedores. Como regla general, ningún Colaborador podrá recibir un pago o algo de valor a cambio de una decisión de comprarle. SICELUB reconoce una excepción el recibir regalos (tales como un calendario) que no excedan un valor nominal de \$500 (Quinientos pesos MN)

SICELUB requiera plena atención de sus Colaboradores. En general, este nivel de atención hace impráctico que los Colaboradores busquen trabajo adicional fuera de SICELUB. Cualquier trabajo externo, su aceptación o membresía en cualquier Consejo de Administración (excepto por la membresía o potenciales competidores, clientes o proveedores de SICELUB) por parte del personal de supervisión y niveles más altos deberán ser aprobados con anticipación por el personal de recursos humanos de SICELUB.

Se prohíbe para beneficio personal cualquier oportunidad de negocio de la cual SICELUB pueda obtener una utilidad, a menos que SICELUB de manera informada decida no tomar dicha oportunidad. Cada Colaborador debe hacia SICELUB una obligación de lealtad. Esa obligación de lealtad se viola si el Colaborador personalmente se beneficia con una oportunidad de negocio que por derecho le corresponda a SICELUB. Este problema puede presentarse cuando un Colaborador tiene un interés en una empresa que ofrezca un producto o servicio que pueda ser ofrecido por SICELUB o cuando un Colaborador ofrezca directamente un producto o servicio.

Se encuentra estrictamente prohibido que los Colaboradores tomen para sí o ayuden a terceros a tomar para su beneficio, cualquier oportunidad de negocio que sea conocida a través del uso de la información propietaria o mediante su posición en SICELUB, o que haya sido solicitada a, o ofrecida a SICELUB (a menos que un miembro de SICELUB gerente o director o que tenga un cargo de vicepresidente o más alto haya descartado expresamente dicha oportunidad.)

Se encuentra estrictamente prohibido usar los activos de SICELUB (incluyendo computadora y otros equipos, teléfonos, materiales, recursos e información confidencial) para cualquier trabajo que no sea para SICELUB.

Impulsamos a nuestros Colaboradores a que sean activos en el trabajo político y cívico en sus comunidades, incluyendo actividades educativas y de beneficencia. En los casos que realicen alguna declaración pública, se deberá aclarar que los puntos de vista expresados se han realizado a título personal y no se han realizado como empleado de SICELUB. Los Colaboradores de SICELUB no podrán realizar donaciones o contribuciones políticas en su carácter de representantes o empleados de SICELUB. También se deberán las actividades influenciar o cabildear o la aparente actividad de cabildear cualquier órgano gubernamental como empleado o representante de SICELUB, sin el previo consentimiento expreso del Departamento Legal de SICELUB. Ningún Colaborador deberá hacer, autorizar o permitir ninguna contribución, gasto o uso de fondos o recursos corporativos de SICELUB para usos políticos.

Los Colaboradores de SICELUB no podrán usar el nombre, bienes e información, o la posición de SICELUB para beneficio personal.

La Transparencia de los Registros Contables

La transparencia de las cuentas se basa en el uso de la verdadera información exacta y completa que constituyen la base de las inscripciones en los libros de cuentas. Cada miembro de los órganos de la empresa de administración o empleados deberán cooperar, dentro de sus esferas de competencia, a fin de tener eventos operacionales correctamente y el oportuno registro en los libros de cuentas.

Cada registro debe reflejar exactamente lo que está demostrado por la evidencia de apoyo.

Todos los Colaboradores deberán hacer que la documentación pueda ser fácilmente localizada y presentada de acuerdo a criterios lógicos.

Los Colaboradores que tengan conocimiento de cualquier omisión, falsedad, negligencia en la contabilidad o en los documentos en que se basa la contabilidad, pondrán los hechos a la atención de sus superiores, o al organismo al que pertenecen, y a Recursos Humanos.

La exactitud de los registros contables es esencial para la continuidad y el éxito a largo plazo de los negocios de SICELUB. Así mismo, algunos asuntos incluyendo el resguardo de registros de Seguridad e Higiene y ambientales podrán ser requeridos por Ley, los cuales pueden tener un impacto importante en las operaciones de SICELUB, respecto a la salud de los empleados y en general en las comunidades donde SICELUB opera.

Todos los Colaboradores que sean responsables por los registros contables resguardarán los expedientes o registros de conformidad con la Ley aplicable, incluyendo lo que establezcan al respecto las autoridades fiscales.

Los Colaboradores que no sean responsables de registros contables deberán resguardar adecuadamente sus propios registros o cualquier documentación relativa a actividades fiscales.

Se retienen y administran los registros de negocios para permitir a SICELUB responder preguntas que puedan resultar de auditorías fiscales, revisiones de impuestos o procedimientos legales. Los registros contables y negocios deberán prepararse con cuidado para asegurar que estén completos y exactos. El resguardo de registros contables que se realice de forma falsa, confusa o inexacta es inaceptable bajo cualquier circunstancia. Todos los registros electrónicos se deberán mantener también. Nuestros archivos deberán incluir copias de todas las comunicaciones a fin de que puedan ser utilizados para nuestro propio uso o en caso de una investigación del gobierno.

Todos los Colaboradores deberán reflejar con exactitud en todas las facturas a clientes el precio de venta y los términos y condiciones por productos vendidos o servicios prestados. Los Colaboradores no deberán realizar ninguna entrada falsa, confusa o sin sustento en los libros y registros de SICELUB.

Todos los Colaboradores que tengan responsabilidad de supervisión deberán establecer e implementar controles internos contables apropiados sobre todas las áreas de su responsabilidad para asegurar la salvaguarda de los activos de SICELUB y la exactitud de sus registros y reportes financieros.

Estas prácticas y procedimientos contables establecidos deberán seguirse para asegurar el registro completo y exacto de todas las transacciones. Todos los Colaboradores dentro de sus áreas de responsabilidad, se deben adherir a estos procedimientos, como según las instrucciones del Director de Finanzas y Administración.

Cualquier ajuste contable que materialmente se aparte de las Normas de Información Financiera deberá aprobarse por el director de Finanzas y Administración. Así mismo, todas las transacciones, planeaciones, obligaciones y contingencias o cualquier otra cuestión relativa a las “off-balance-sheets” y otras relaciones de SICELUB con entidades no consolidadas u otras personas que tengan efectos materiales, actualmente o en lo futuro, en la situación financiera, cambios en la condición financiera, así como resultados de operaciones, liquidez, gastos de capital o componentes significativos en los ingresos o gastos deberán ser dados a conocer al Director de Finanzas y Administración.

Ningún empleado o no empleado director podrá interferir con o buscar influenciar de forma inapropiada, directa o indirectamente, con las auditorías financieras de los registros financieros de SICELUB.

3.4.2. Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Protección a la Seguridad Pública

Las actividades del grupo deben ser llevadas a cabo de acuerdo con las normas aplicables a los trabajadores en materia de salud y seguridad, medio ambiente y protección de la seguridad pública, las normas internacionales y las leyes, reglamentos, prácticas administrativas y a las políticas de los países donde opera.

La empresa contribuye activamente en su caso a la promoción del desarrollo científico y tecnológico destinado a proteger el medio ambiente y los recursos naturales. La administración operativa de tales actividades se llevara a cabo de acuerdo con criterios avanzados para la protección del medio ambiente y eficiencia energética, con el objetivo de crear mejores condiciones de trabajo y la protección de la salud y seguridad de los empleados, así como el medio ambiente.

Los Colaboradores de SICELUB, dentro de sus áreas de responsabilidad, participan activamente en el proceso de prevención de riesgos, así como riesgos ambientales, de seguridad pública y protección a la salud para sí mismo, sus compañeros y de terceros.

3.4.3. Investigación, Innovación y Protección de la Propiedad Intelectual

SICELUB, promueve actividades de investigación e innovación, junto con la administración y Colaboradores, dentro de sus funciones y responsabilidades. Cualquier activo de propiedad intelectual generado por estas actividades son un patrimonio importante y fundamental de SICELUB.

La investigación y la innovación se centran particularmente en la promoción de los productos, tecnologías, herramientas, procesos y conductas de apoyo a la eficiencia energética, la reducción de impacto ambiental, la atención a la salud y la seguridad de los empleados, los clientes y de las comunidades locales donde opera.

Los Colaboradores de SICELUB deberán contribuir activamente, dentro de sus funciones y responsabilidades, a la administración de la propiedad intelectual a fin de permitir su desarrollo, protección y mejora constante.

3.4.4. Confidencialidad

Protección de Secreto Comercial

Las actividades de SICELUB requieren constante adquisición, almacenamiento, procesamiento, comunicación y difusión de la información, documento y otros datos relativos a la negociación, procedimientos administrativos, transacciones financieras y el Know How, incluyendo contratos privados, escrituras públicas, informes, notas, estudios, dibujos, planos, fotografías, software, etc. Que no pueden ser revelados a los acuerdos contractuales de conformidad con el exterior, o cuya divulgación inoportuna o fuera de tiempo puede ser perjudicial a los intereses corporativos.

Sin perjuicio de la transparencia de las actividades realizadas y obligaciones de información impuestas por las disposiciones vigentes, los Colaboradores de SICELUB garantizan la confidencialidad exigida por las circunstancias de cada información o comunicado que tienen que saber a causa de su función de trabajo.

Cualquier información, conocimiento y datos obtenidos durante el trabajo o por una de las tareas asignadas, pertenecen a SICELUB, y no podrán ser utilizados, comunicadas o divulgadas sin la autorización específica de su superior, dentro de la administración y de conformidad con los procedimientos específicos.

Todos los Colaboradores tienen la responsabilidad de para proteger la información confidencial de SICELUB. Esto es tanto dentro, como fuera de SICELUB, así como durante y después de ser empleado de SICELUB. Excepto por alguna disposición legal, Ley o reglamento, o por autorización de tu supervisor con consulta del area legal de SICELUB, cada Colaborador que tenga acceso a información confidencial deberá limitar su divulgación a Colaboradores de SICELUB que deban conocerla y evitar su divulgación a personas externas de SICELUB, incluyendo cónyuges, otros miembros de la familia y amigos.

La obligación mencionada en el párrafo anterior, continuará después de terminada la relación de trabajo con SICELUB, cualquiera que sea la causa.

Protección a la intimidad

SICELUB, se ha comprometido en proteger información relativa a sus Colaboradores y terceras partes, ya sea generada u obtenida al interior de SICELUB o en la realización de negocios, evitando el uso indebido de dicha información.

La empresa, tiene la intención de garantizar que el tratamiento de datos personales dentro de sus estructuras respete los derechos y libertades fundamentales, así como la dignidad de las partes interesadas, según lo previsto por las disposiciones legales vigentes.

Los datos personales deben ser tratados de una manera legal y justa y en todo caso, los datos recogidos y almacenados son sólo necesarios para determinados y explícitos fines lícitos. La información será almacenada por un periodo de tiempo no superior al necesario o al que las leyes exijan.

La empresa se compromete a adoptar medidas adecuadas de seguridad preventiva para todas las bases de datos de almacenamiento y conservación de los datos personales, a fin de evitar cualquier riesgo de destrucción y pérdida o acceso no autorizado o transformaciones no permitidas.

Los Colaboradores deberán:

- Obtener y procesar sólo los datos que sean necesarios y adecuados a los objetivos de su trabajo y sus responsabilidades;
- Obtener y procesar datos, solo dentro de las normas establecidas, así como guardar los datos de una manera que impida que las partes no autorizadas tengan acceso a ella;
- Ordenar los datos en una forma que garantice que cualquier parte con acceso autorizado pueda fácilmente obtener un resumen de la información que sea lo más exacto y verás posible;

-
- Tomar decisiones de como divulgar estos datos para procedimientos específicos o solicitar la autorización de su superior y, en todo caso, solo después de haber comprobado que estos datos pueden ser divulgados.

SICELUB y todos sus empleados son responsables del proceso o administración de datos personales.

SICELUB tendrá un gerente o departamento encargado de atender las solicitudes de los titulares de la información y atender los derechos de ARCO como se establece en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.

SICELUB deberá emitir avisos de privacidad que informen a los titulares de datos respect al proceso y administración de su información personal.

SICELUB y sus empleados deberán obtener los consentimientos de los titulares de la información para guardar o administrar los datos personales como se dispone en la Ley aplicable.

SICELUB no será responsable y será liberado de toda responsabilidad a causa de la falta de tratamiento de datos personales por parte de los empleados de SICELUB en violación de este Código o de la Ley aplicable.

Participación en las Iniciativas, Eventos o Reuniones Externas

La participación en las iniciativas, eventos o reuniones externas son apoyadas por la empresa, siempre que estas sean compatibles con las actividades previstas en el trabajo.

Se considera participación en las iniciativas, eventos o reuniones externas las siguientes:

- Participación en conferencias, talleres, seminarios, cursos;
- Elaboración de artículos, documentos y publicaciones en general;
- Participación en actos públicos en general

En este sentido, la administración y empleados a cargo de ilustra, o proporcionar al exterior datos o noticias relativas a los objetivos de la empresa, tiene como objetivo, no sólo cumplir con los procedimientos de las empresas relacionadas, sino también obtener la autorización necesaria de sus superiores dentro de la administración de las líneas de acción a seguir y los textos, así como ponerse de acuerdo sobre el contenido con la correspondiente estructura del grupo.

3.5. **Ámbito de Aplicación del Código de Ética y Estructuras de Referencia**

Los principios y contenidos en el Código se aplican a los Colaboradores del grupo y sus actividades.

Los representantes indicados por la organización en los órganos de la misma deberán promover los principios y contenido del Código respectivamente en sus propios ámbitos de competencia.

Directivos y Administración deben ser los primeros en dar forma concreta a los principios y el contenido del Código, asumiendo la responsabilidad de hacia el interior y exterior, aumentando la confianza, cohesión y el sentido de trabajo en equipo, así como proporcionar un modelo de comportamiento para sus Colaboradores con el fin de cumplir con el Código.

En caso necesario y para alcanzar el pleno cumplimiento del Código, cada Colaborador de la empresa deberá incluso dirigirse directamente con Recursos Humanos.

3.5.1. **Obligación de conocer el Código y de reportar cualquier posible violación al mismo**

Cada uno de los Colaboradores deberá:

- Abstenerse de toda conducta contraía a dichos principios contenidos y procedimientos;

- Seleccionar cuidadosamente, dentro de su ámbito de competencia, a sus Colaboradores, y hacer que se cumplan plenamente las disposiciones del Código;
- Exigir a cualquier tercero que tenga relaciones con SICELUB, el cumplimiento del Código;
- Informar inmediatamente a sus superiores y a Recursos Humanos, cualquier comentario o acción relativa a una posible violación o cualquier petición de violar el Código; los informes de posibles violaciones deberán ser enviados en cumplimiento de las condiciones previstas por los procedimientos específicos establecidos por el Comité de Auditoría y de la Junta de Auditores Legales y por el Comité de Cumplimiento.
- Cooperar con Recursos Humanos y con los departamentos pertinentes de acuerdo con los procedimientos específicos aplicables en la determinación de cualquier violación;
- Adoptar con prontitud medidas correctivas cuando sea necesario, y en todo caso evitar cualquier tipo de represalia.
- Cuando sea apropiado, Recursos Humanos investigará a fondo cada reclamación. Esto incluirá hablar con los Colaboradores involucrados directamente, así como también con otros que tengan información pertinente al caso. En caso de ocurrir una investigación, los Colaboradores deberán cooperar con la misma. SICELUB no tolerará cualquier reticencia para reportar cualquier violación, existente o potencial, a este Código. Cualquier persona que participe en conductas dilatorias para reportar violaciones, existentes o potenciales, será sujeta a acciones disciplinarias, incluyendo de forma enunciativa y no limitativa, cuando lo amerite, terminación de la relación de trabajo. El mal uso de este Código de Ética proporcionando en forma consciente o irresponsable información a SICELUB, también resultará en conductas disciplinarias de acuerdo al caso.
- Los Colaboradores, no tienen permitido llevar a cabo investigaciones personales, intercambio de información, salvo con sus superiores y a Recursos Humanos. Si, después de la notificación de una supuesta violación, cualquiera de los Colaboradores siente que él o ella ha sido objeto de represalia, entonces él o ella puede solicitar directamente la intervención de Recursos Humanos.

3.5.2. Estructuras de Referencia y Supervisión

SICELUB, se ha comprometido a asegurar:

- La más amplia difusión de los principios y contenidos del Código entre los Colaboradores y las demás partes interesadas, proporcionando las herramientas posibles para comprensión y clarificación de la interpretación y aplicación del Código, así como para actualizar el Código de acuerdo a los momentos y realidades en cada país donde SICELUB opera;
- La ejecución de los controles de cualquier aviso de la violación de los principios del Código;
- Una evaluación objetiva de los hechos, si es necesario la adopción de sanciones apropiadas, para que nadie sufra represalia alguna por haber proporcionado información sobre posibles violaciones al Código o a los procedimientos.

Representante del Código de Ética

El Código de Ética es, entre otras cosas, un principio general obligatorio de la Empresa, Administración y Modelo de Control adoptados por SICELUB.

La Dirección General, asigna las funciones de representante a Recursos Humanos Corporativo. Cada filial en el extranjero, deberá ponerse en contacto con Recursos Humanos de Corporativo.

Recursos Humanos se les confía las siguientes tareas:

- Promover la aplicación del Código.

- Reportar y proponer a Dirección General de SICELUB, iniciativas útiles para una mayor difusión y conocimiento del Código, también para evitar la recurrencia de violaciones;
- Promover la comunicación y programas específicos de formación en aras del conocimiento y cumplimiento del Código;
- Investigar las denuncias de cualquier violación del Código iniciando los procedimientos adecuados de investigación, la adopción de medias en el caso de recibir informes de que violaciones del Código no han sido adecuadamente tratados, o en caso de ser informado de cualquier represalia contra los Colaboradores por haber reportado esas violaciones.
- Informar a la estructura de línea correspondiente acerca de los resultados de las investigaciones pertinentes para la adopción de las medidas necesarias

3.5.3. Revisión y aprobación del Código

La revisión del Código es aprobada por la Dirección General.

3.5.4. Valor contractual del Código

El respeto de las normas del Código es una parte esencial de las obligaciones contractuales de conformidad con todos los Colaboradores de SICELUB y de conformidad con la ley aplicable.

Cualquier violación de los principios del Código y sus contenidos pueden ser considerados como una violación de las obligaciones principales en las relaciones laborales o de la normas de disciplina y pueden conllevar las consecuencias previstas por la ley, incluyendo la terminación del contrato de trabajo y la indemnización por daños y perjuicios derivados de cualquier violación.

4. CAPÍTULO 2

4.1. Análisis de Riesgo y Sistemas de Control Interno

El Sistema de Control Interno se puede definir como un conjunto de instalaciones, procedimientos e instrumentos preparados por la administración con el fin de garantizar el logro de los objetivos del funcionamiento de la eficiencia empresarial, confiabilidad de la información financiera, el cumplimiento de las leyes y reglamentos y la protección de los activos de SICELUB.

El sistema de control interno se compone de los siguientes elementos:

4.1.1. Control del medio ambiente:

Refleja las actitudes y acciones de la Dirección General en relación con el control dentro de SICELUB.

El ambiente de control incluye los siguientes elementos:

Integridad y valores éticos.

Filosofía de gestión.

Estructura organizativa.

Asignación de facultades y responsabilidades.

Capacidad del personal.

4.1.2. Evaluación de Riesgos:

Definición de procesos orientados a identificar y administrar los riesgos más relevantes que pueden impedir el logro de los objetivos corporativos

4.1.3. Información y Comunicación:

Definición de procesos orientados a identificar y administrar los riesgos más relevantes que pueden impedir el logro de los objetivos corporativos.

4.1.4. Información y Comunicación:

Definición de un sistema de información (sistema informático, la información de flujo, sistema de proceso o los indicadores de actividad) que permitan que tanto la Alta Administración y los Colaboradores realicen las tareas que se les asignen.

4.1.5. Control de la actividad:

Definición de normas corporativas para garantizar una gestión organizada de los riesgos y procesos de SICELUB, y que permite alcanzar los objetivos fijados.

4.1.6. Monitoreo:

Es el proceso de verificación de la calidad y los resultados de los controles internos a través del tiempo.

El objetivo de la actividad es garantizar el mantenimiento y la identificación de la actualización de la zona de riesgo.

5. CAPÍTULO 3

5.1. Proceso de Funcionamiento Colectivo

Recursos Humanos define y lleva a cabo sus funciones de conformidad con la regla de operación del proceso colectivo. La autonomía y la independencia están garantizadas por la posición reconocida con él dentro de la estructura organizativa de SICELUB, y por los requisitos necesarios de independencia, la buena reputación y profesionalidad de los miembros, así como por los canales de información hacia la Alta Administración asignado a Recursos Humanos. Con el fin de ayudar a definir y llevar a cabo sus actividades y poder cumplir a cabalidad con los requisitos de profesionalidad y la continuidad de acción, se ha establecido la presentación de informes a Recursos Humanos. Es apoyado por la Dirección de Asuntos Jurídicos y Colaboradores.

5.2. Trabajo y Empleados

SICELUB es un empleador de iguales oportunidades que otorga posibilidades de empleo conforme se van creando a personas calificadas. Reconocemos que nuestro recurso más importante son nuestros Colaboradores, lo cual significa los hombres y mujeres que con su compromiso, creatividad, habilidades y energía son centrales en alcanzar nuestros objetivos de negocio. Alentamos el trabajo de equipo en un ambiente limpio, trabajando juntos para maximizar el crecimiento y satisfacción profesional.

Es importante que en nuestro lugar de trabajo permanezca libre de cualquier forma de discriminación, intimidación y acoso. Un ambiente en el que los Colaboradores puedan maximizar sus potencialidades es sólo posible cuando cada persona es tratada justamente y con respeto. SICELUB, como mínimo, deberá cumplir todas las leyes, reglamentos y reglas, incluyendo las leyes, reglamentos y reglas que rigen las condiciones de trabajo, salarios, horarios, prestaciones y edades mínimas para el empleo, en los países en los que conduzca negocios. SICELUB tomará todas las acciones con sus Colaboradores, en todas las etapas de la relación de trabajo, sin perjuicio de género, raza, etnicidad, orientación sexual, incapacidad física o mental, edad, embarazo, religión, nacionalidad o cualquier otro estado legalmente protegido.

SICELUB se encuentra comprometido a proporcionar un lugar de trabajo bajo condiciones de seguridad e higiene. Cada Colaborador es responsable de cumplir todas las reglas de seguridad e higiene. Todos somos responsables de tomar precauciones para protegernos a nosotros y a nuestros compañeros Colaboradores de accidentes, lesiones o

cualquier condición de inseguridad. Adicionalmente, todos los Colaboradores deberán reportar a la brevedad los accidentes, lesiones y condiciones de inseguridad o falta de higiene en las prácticas y en los equipos.

SICELUB está comprometido a un lugar de trabajo libre de abuso o consumo de sustancias prohibidas. Ponemos en riesgo nuestra seguridad y la de los demás si nos reportamos al trabajo bajo la influencia del alcohol o drogas. Los Colaboradores deben presentarse a su lugar de trabajo en condiciones de desarrollar sus obligaciones, libres de la influencia de alcohol o drogas ilegales no autorizadas, que no hayan sido legalmente recetadas. Así mismo, el uso, posesión o distribución de drogas ilegales o no autorizadas o alcohol durante el horario de trabajo en SICELUB o en las instalaciones de SICELUB está expresamente prohibida. Los Colaboradores son alentados a buscar tratamiento para el abuso del alcohol o sustancias prohibidas.