

**POLITICAS ANTICORRUPCION, ETICA
CORPORATIVA Y DE CONDUCTA DE
AMADO H SIERRA Y HERMANO,
S.A. DE C.V.**

Índice

I. Misión, visión y valores

- Lema
-

II. Ambiente de trabajo

- Recursos humanos
 - Diversidad, inclusión, acoso y discriminación
-

III. Leyes y reglamentos

- Anticorrupción
 - Conflictos de intereses
 - Regalos y entretenimiento
 - Competencia leal
 - Actuación de terceros
 - Pagos de facilitación
 - Antilavado de dinero
 - Privacidad y confidencialidad de la información
-

IV. Comunicación y capacitación

V. Estados financieros y contabilidad

VI. Canal de denuncia

- Líneas de contacto
 - Confidencialidad de la denuncia
 - Represalias
 - Conductas esperadas
-

VII. Anexos

- Adhesión al código
-
-

I. Misión, visión y valores.

Misión:

Somos una empresa dedicada a comercializar combustibles y lubricantes ofreciendo servicios de calidad, que supere las expectativas de nuestros clientes, promoviendo la seguridad industrial y cuidado del medio ambiente, siendo importante la mejora continua en nuestros procesos y de nuestros colaboradores, obteniendo rentabilidad para los accionistas y retribuciones competitivas para nuestros colaboradores.

Visión:

Consolidarnos como un grupo líder en la venta de combustibles y lubricantes en la región. Logrando la satisfacción de nuestros clientes a través de la mejora continua en nuestros procesos, respaldados por la integridad y el trabajo de nuestros colaboradores.

Valores:

Honestidad: Credibilidad y observancia de los más altos principios éticos en las relaciones y conducción de los negocios.

Trabajo en Equipo: Integración del personal con la empresa para lograr un excelente clima laboral.

Protección al medio ambiente: Seguridad en el desempeño de nuestras actividades y buen uso de los recursos con los que disponemos.

Servicio al cliente: Atender las necesidades de nuestros clientes, con servicios y productos de alta calidad, superando sus expectativas.

Competencia:

Operar con Seguridad: Proteger la integridad física del colaborador evitando accidentes de trabajo.

Nivel Operativo: Cumplir responsablemente con las normas y procedimientos de seguridad e higiene en el centro de trabajo.

Nivel Administrativo: Realizar recorridos de seguridad ejecutando los lineamientos establecidos, verificando que se cumplan las normas de seguridad e higiene.

Nivel directivo: Verificar el Acato de las normas de seguridad e higiene, inspeccionando la obediencia de las normas establecidas.

II. Ambiente de trabajo.

Los que aquí trabajamos tenemos las mismas oportunidades de desarrollo, al tiempo que nos desenvolvemos en un ambiente armónico y respetuoso, que alcanza a nuestros clientes y proveedores. Buscamos que nuestro trabajo sea una experiencia satisfactoria y gratificante.

Recursos humanos.

Todos los colaboradores entendemos que nuestros roles y responsabilidades están sujetos a los requerimientos profesionales y éticos definidos por la empresa.

Diversidad, inclusión, acoso y discriminación.

Somos incluyentes y respetuosos, cuidamos nuestras palabras y acciones, no hostigamos ni acosamos y hacemos de nuestras diferencias nuestra fortaleza. Apoyamos y damos la bienvenida a todas las personas, con diferentes creencias religiosas, políticas y preferencias sexuales sin distinción.

III. Leyes y reglamentos.

El cumplimiento de leyes y reglamentos es fundamental. Todos los integrantes de nuestra comunidad laboral deben adherirse a las políticas y procedimientos establecidos y aplicarlos en cada acción realizada en la empresa o en su nombre. Es deber y responsabilidad de cada colaborador conocer, entender, comunicar y cumplir las reglas, así como denunciar cualquier violación a las mismas.

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 las diversas leyes, Ley, donde se incluyen:

- Soborno;
- Tráfico de influencias para inducir a la autoridad;
- Utilización de información falsa en procedimientos administrativos;
- Obstrucción de facultades de inspección, verificación e investigación;
- Colusión con el objeto de subir o bajar precios o la oferta de productos u modificar resultado de licitaciones;
- Contratación indebida de exservidores públicos;
- Uso indebido de recursos públicos;
- Aportaciones ilegales a partidos políticos.

Conflictos de intereses.

Se prohíbe:

Obtener un beneficio personal, para sí mismo o para un tercero, mediante el ofrecimiento, otorgamiento, demanda o aceptación de regalos, préstamos o créditos, recompensas, comisiones o cualquier otro incentivo.

Que los intereses particulares del personal de la organización interfieran o pretendan interferir con los intereses de la empresa.

Cualquier actividad externa que interfiera y/o dificulte realizar objetivamente las actividades propias de la empresa.

Regalos y entretenimiento.

Ofrecer o recibir regalos, viajes, recreación o algún tipo de entretenimiento ha sido una práctica común de las empresas para fortalecer sus relaciones, mostrar hospitalidad y cortesía y promover sus productos y servicios, pero es indispensable apegarse a la regulación vigente o, en su caso, establecer límites.

Por tal motivo, está prohibido ofrecer o entregar cualquier tipo de regalo o entretenimiento a servidores públicos, de acuerdo con el artículo 7, fracción II y 66 de la LGRA

Artículo 7. Los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, los Servidores Públicos observarán las siguientes directrices:

...

II. Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización;

Artículo 66. Incurrirá en soborno el particular que prometa, ofrezca o entregue cualquier beneficio indebido a que se refiere el artículo 52 de esta Ley a uno o varios Servidores Públicos, directamente o a través de terceros, a cambio de que dichos Servidores Públicos realicen o se abstengan de realizar un acto relacionado con sus funciones o con las de otro servidor público, o bien, abusen de su influencia real o supuesta, con el propósito de obtener o mantener, para sí mismo o para un tercero, un beneficio o ventaja, con independencia de la aceptación o recepción del beneficio o del resultado obtenido.

En el caso de las interacciones con clientes, socios y proveedores particulares, ningún regalo o entretenimiento debe ser ofrecido con la intención o aparente intención de influir en sus acciones o decisiones.

Siempre y cuando no se trate de funcionarios públicos, el monto máximo para otorgar y recibir regalos será de **\$500.00 M.N.** La entrega y recepción de regalos, viajes y entretenimientos deberán apegarse a los procedimientos establecidos por la organización.

El trabajador que reciba un beneficio que supere dicho monto, deberá notificarlo a la empresa, que determinará la forma de proceder.

Adicionalmente, cualquier gasto en este rubro debe verse reflejado adecuadamente en los libros contables. La transparencia es la regla general en esta práctica.

Competencia leal.

La empresa promueve la libre competencia y competencia económica previniendo prácticas monopólicas que pretendan impedir el acceso de competidores o limitar su capacidad para competir en los mercados (definición tomada de la Ley Federal de Competencia Económica). Las estrategias de negocio buscan una competencia saludable y activa, las políticas comerciales están enfocadas al beneficio de los clientes y rechazamos cualquier acuerdo con otras empresas en detrimento de éstos.

Está prohibido apoyar cualquier actividad que represente una competencia desleal o que viole la Ley Federal de Competencia Económica.

Actuación de los terceros.

La actuación de los terceros (proveedores, intermediarios, consultores, agentes, representantes de ventas y gestores) puede incidir en la reputación de la empresa, por lo que se debe verificar que cumplan con las leyes aplicables y los lineamientos establecidos por la empresa para garantizar el desarrollo sostenible del negocio.

Pagos de facilitación.

Son pagos de baja cuantía, no oficiales e impropios que se hacen a funcionarios públicos de bajo nivel para obtener o agilizar un trámite de rutina (definición tomada de “A Guide for Anti-Corruption Risk Assessment, The Global Compact” en referencias al final de este documento). En México se denominan coloquialmente “Mordidas”.

Generalmente se realizan para obtener licencias, permisos, certificados y otro tipo de servicios públicos, aunque también se pueden entregar a proveedores de servicios comerciales. En México, los pagos de facilitación están prohibidos, toda vez que están tipificados como cohecho en el artículo 52 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA).

Antilavado de dinero.

El lavado de dinero es la ocultación o disimulación de la verdadera naturaleza, el origen, la ubicación, la disposición, el movimiento o la propiedad de bienes o del legítimo derecho a éstos (definición tomada del Glosario de Términos de Integridad Corporativa). Por lo regular, la corrupción está ligada con el lavado de dinero, ya que los activos o valores obtenidos de forma ilegal por cualquier persona u organización del sector público o privado son colocados, estratificados e integrados al sistema financiero, o fuera de él, para ser utilizados sin generar sospechas.

Queda prohibida toda actividad relacionada con recursos de procedencia ilícita o que se vinculen al lavado de dinero. Los colaboradores solo deben involucrarse en actividades de negocio lícitas.

Privacidad y confidencialidad de la información.

Proteger y conservar la información de la empresa, clientes y proveedores es obligación de cada uno de los colaboradores y nunca debe ser proporcionada a ningún tercero, a menos que sea requerida por ley o lo autorice un superior jerárquico.

El manejo de los datos personales deberá cumplir los lineamientos de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares.

Adicionalmente, toda la información debe manejarse de forma responsable para los objetivos propios de la empresa y deben tomarse las medidas preventivas necesarias para evitar difusiones no autorizadas.

V. Comunicación y capacitación.

La comunicación efectiva y la capacitación son las formas más efectivas para que el personal se familiarice con las políticas, procesos y procedimientos, así como la cultura misma de la empresa.

La comunicación debe ser clara, continua y dirigida a los distintos niveles de colaboradores. Todos los colaboradores deben ser capacitados en el Código de Conducta y, aquellos que lo requieran por la naturaleza de sus funciones, recibirán entrenamiento adicional, con mayor frecuencia y detalle, para garantizar el buen desempeño de sus funciones.

V. Estados financieros y contabilidad.

Las cuentas, libros, registros y estados financieros deben reflejar fielmente todas las transacciones realizadas en nombre de la empresa y cumplir los requisitos que marcan las regulaciones aplicables (Código Fiscal de la Federación, Ley del ISR, Ley del IVA, etcétera). Los gastos deben contar con el soporte necesario y está prohibido distorsionar la naturaleza de cualquier transacción o falsear documentación. En caso de una auditoría, se deberá proporcionar información veraz, confiable y completa.

Los documentos deben conservarse por lo menos 10 años de acuerdo con el artículo 38 código de comercio vigente.

Artículo 38.- El comerciante deberá conservar, debidamente archivados, los comprobantes originales de sus operaciones, en formato impreso, o en medios electrónicos, ópticos o de cualquier otra tecnología, siempre y cuando, en estos últimos medios, se observe lo establecido en la norma oficial mexicana sobre digitalización y conservación de mensajes de datos que para tal efecto emita la Secretaría, de tal manera que puedan relacionarse con dichas operaciones y con el registro que de ellas se haga, y deberá conservarlos por un plazo mínimo de diez años.

La destrucción deliberada de documentos de contabilidad antes del plazo previsto en la ley está tipificada en el artículo 12 de la UNCAC.

VI. Canal de denuncia.

Líneas de contacto.

La empresa proporciona los siguientes nombres, y correos electrónicos del o los responsables de recibir y gestionar dudas o posibles violaciones al Código de Conducta,

Si quieres denuncia, proporciona la información con hora y días aproximados, datos relevantes y participantes, al siguiente correo electrónico, donde se tratará la misma de manera ANÓNIMA.

denuncia@grupo-sierra.com.mx

Los casos que lo ameriten serán investigados y, de confirmarse una falta, se aplicarán medidas disciplinarias.

Si tienes dudas sobre la aplicación de políticas o procedimientos internos podrás contactar al encargado de verificar que se dé el debido cumplimiento:

Catalina Moreno Vizcarra
cmorenov@grupo-sierra.com.mx
311 103 0763

Confidencialidad de la denuncia.

La empresa garantizará la confidencialidad del reporte, de las partes y de la investigación.

Represalias.

La empresa valora la ayuda de su personal para identificar cualquier práctica contraria a los lineamientos internos o violaciones a la normatividad vigente y se compromete a atender de forma inmediata cualquiera de estos supuestos. Los colaboradores que informen sobre estos hechos deben estar seguros de que no habrá represalias en su contra.

Conductas esperadas.

La empresa espera que todos los colaboradores cumplan el Código de Conducta. Cualquier acción contraria a estos lineamientos tendrá como consecuencia la aplicación de medidas disciplinarias, que van desde una amonestación hasta el despido, bajo el esquema legal aplicable.