

	Código de conducta	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	01/03/2023
		Código	D.10.10.CRH
		Rev.:	1
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Código de conducta		

Introducción

Apreciadas empleadas, apreciados empleados:

El buen nombre de nuestra empresa, nuestras marcas y productos para nuestros clientes, colaboradores y en la vida pública son nuestros más preciados bienes. Nuestro prestigio resulta altamente condicionado por nuestra conducta en los negocios. La más mínima infracción legal podría perjudicar de forma significativa la reputación de nuestra empresa y ocasionarle un daño importante, también económico. Por este motivo resulta de gran importancia para el éxito de CINIA que todos sus empleados cumplan siempre y en todo momento con todas las normas legales.

Nuestra empresa no puede tolerar ninguna infracción contra la legislación aplicable. No existe excepción a esta regla. Antes de infringir las leyes renunciaremos a un negocio y a la consecución de objetivos internos.

El Código de Conducta de CINIA describe las normas básicas que queremos y debemos cumplir. El Código de Conducta le ayudará en su trabajo diario y le orientará. Le ruego lea este Código de Conducta con diligencia y lo cumpla en su trabajo diario.

En caso de duda acerca de si, en un caso particular, una conducta cumple con los requisitos del Código de Conducta y/o la legislación aplicable, consultará oportunamente y con la debida antelación a sus superiores o al departamento especializado correspondiente. Un asesoramiento preventivo evitará con carácter general la generación de situaciones arriesgadas o comprometidas para los empleados o para la empresa.

	Código de conducta	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	01/03/2023
		Código	D.10.10.CRH
		Rev.:	1
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Código de conducta		

Ámbito de aplicación.

El Código de Conducta CINIA se aplicará a todas las áreas de actividad de la empresa. Los principios de conducta incluidos en el Código de Conducta serán vinculantes para todos los miembros de consejos, administradores, responsables y empleados de CINIA.

Adicionalmente al presente Código de Conducta, y sin perjuicio de este, todos los empleados cumplirán con las leyes vigentes. El Código de Conducta informará a los empleados y les concienciará acerca de los requisitos legales básicos a cumplir en el desempeño de su actividad para la empresa.

Sin perjuicio de estas normas del Código de Conducta, son igualmente de aplicación todas las directrices e indicaciones ya existentes o que se dicten en el futuro para ámbitos parciales específicos, las cuales se consideran complementarias al presente Código de Conducta. A modo de ejemplo, las directrices ya existentes acerca del ámbito de seguridad laboral seguirán siendo enteramente de obligada observancia. En caso de discordancia prevalecerá la norma más estricta.

La base: Cumplimiento estricto de las Leyes.

La empresa respetará el Derecho aplicable y espera lo mismo de sus empleados y contrapartes contractuales. No se podrá ignorar una regulación legal por el hecho de ser desfavorable desde el punto de vista individual o de la empresa. La empresa respetará el Derecho aplicable independientemente de si se trata de leyes, reglamentos o cualquier otra norma nacional, internacional o supraestatal (en adelante "leyes "). En los negocios diarios con los clientes, proveedores, empleados u organismos públicos, todos los asuntos del negocio serán llevados a cabo conforme a todas las leyes aplicables (como p.ej. el derecho laboral, fiscal o aduanero).

El incumplimiento de una disposición legal obligatoria, como p.ej., de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o la ley de Protección de Datos, podría conducir a daños económicos imprevisibles para la empresa, así como dañar su imagen. Asimismo, el incumplimiento de una ley podría tener como consecuencia la reclamación de daños y perjuicios contra la dirección, los responsables, así como contra los empleados directamente implicados. Además, las autoridades

	Código de conducta	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	01/03/2023
		Código	D.10.10.CRH
		Rev.:	1
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Código de conducta		

competentes pueden, en función del caso concreto de que se trate, iniciar procedimientos administrativos, sancionadores o incluso penales.

La empresa actúa siempre a través de personas. En el cumplimiento del ordenamiento jurídico, el interés de la empresa y el de sus empleados es coincidente. Cada empleado observará el Derecho aplicable en su ámbito de tareas y todo superior procurará que sus empleados cumplan con esta obligación. En este sentido, el superior se informará acerca de las leyes aplicables al correspondiente ámbito de tareas.

Queda estrictamente prohibido inducir a terceros a actuar contra la ley o a colaborar en el incumplimiento de la ley. Los responsables se asegurarán de que no se cometan infracciones contra la ley en los ámbitos de su responsabilidad, en la medida que tales incumplimientos puedan ser evitados con una vigilancia adecuada. Asimismo, dejarán claro en todo momento que no se tolerarán las infracciones de las leyes y que conllevarán consecuencias disciplinarias. En este sentido los empleados se remitirán expresamente a este Código de Conducta.

El Código de Conducta de CINIA define los estándares mínimos de comportamiento ético y responsable que deben ser observados en sus colaboradores en el desarrollo de su actividad, de acuerdo con la cultura empresarial de CINIA, firmemente asentada en el respeto de los derechos humanos y laborales.

CINIA se compromete a poner los medios necesarios para que los colaboradores conozcan y comprendan el presente código y puedan asumir su cumplimiento. El Código se aplica a todos los colaboradores y se asienta en los principios generales que definen el comportamiento ético de CINIA:

- Todas nuestras actividades se desarrollarán de manera ética y responsable.
- Toda persona que mantenga, directa o indirectamente, una relación laboral, económica, social o industrial con la empresa, recibirá un trato justo y respetuoso.
- Todas nuestras actividades se desarrollarán de manera respetuosa con el medio ambiente.

	Código de conducta	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	01/03/2023
		Código	D.10.10.CRH
		Rev.:	1
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Código de conducta		

- Todos nuestros proveedores se adherirán íntegramente a estos compromisos y promoverán su responsabilidad para asegurar que se cumplan los estándares contemplados en el presente Código.

Conducta de los empleados entre ellos.

Todo empleado tiene que ser consciente de que su comportamiento puede afectar a la empresa y a su prestigio tanto exterior como interior. La empresa espera que cada empleado muestre un trato cordial, objetivo y justo con sus colegas.

Nadie deberá recibir un trato favorable o desfavorable ni ser molestado o marginado por motivo de su raza, su origen étnico, su sexo, su religión, su ideología, su discapacidad, su edad, su identidad sexual o su apariencia física. Queda a salvo aquel trato diferenciado que se justifique por motivos legales. El trato de los empleados entre sí se basará principalmente en la confianza. La comunicación es la base para la toma de cualquier decisión. Todos los empleados procurarán aportar sus conocimientos, así como el conocimiento de otros departamentos en el proceso de toma de decisiones. La contribución de la propia iniciativa juntamente con la capacidad de trabajar en equipo constituye parte fundamental de cualquier proyecto exitoso.

Prohibición de trabajo forzado

CINIA no permitirá ninguna forma de trabajo forzado ni involuntario en sus procesos de producción. Éstos no podrán exigir a sus trabajadores ningún "depósito" ni realizar retenciones de documentación de su identidad.

CINIA reconocerán el derecho de sus trabajadores a abandonar su puesto de trabajo previo aviso con una antelación razonable.

Entendemos que además de ser una violación grave de los derechos humanos, exigir trabajo forzoso también constituye un delito penal.

Prohibición de trabajo infantil

CINIA no contratará a menores de edad, define menor de edad a aquella persona con edad inferior a 17 años cumplidos.

	Código de conducta	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	01/03/2023
		Código	D.10.10.CRH
		Rev.:	1
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Código de conducta		

Es sabido que el trabajo infantil,

- Es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño; y/o
- Interfiere con su escolarización puesto que: les priva de la posibilidad de asistir a clases; les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que insume mucho tiempo.

En los procesos de reclutamiento y selección no deberán aplicar ningún tipo de práctica discriminatoria en la contratación, remuneración, acceso a formación, promoción, terminación del contrato o jubilación, basándose en la raza, credo, religión, edad, discapacidad de cualquier tipo, género, estado civil, orientación sexual y/o afiliación sindical o política.

Prohibición de abuso o trato inhumano

Los gerentes, supervisores o cualquier persona con rango de autoridad tratarán a sus empleados con dignidad y respeto. En ninguna circunstancia se tolerará el castigo físico, el acoso sexual o racial, el abuso verbal o de poder ni ninguna otra forma de acoso o intimidación.

Prohibición de acoso laboral y/o sexual

Es política de Cinia de México S.A de C.V mantener un ambiente sano, libre de acoso sexual o de abuso en el trabajo; entiéndase como acoso toda conducta, comentario o manifestación inadecuada e importuna que rebaje, denigre o cause humillación o perturbación al colaborador.

Algunos ejemplos de acoso pueden ser:

- Proferir insultos o injurias
- Hacer comentarios despectivos o bromas inapropiadas.
- Emitir gritos para dirigirse a un compañero de trabajo.
- Difundir rumores, chismes o insinuar la intención de dañar físicamente o a la imagen de un compañero.
- Hacer críticas constantes e injustificadas.

	Código de conducta	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	01/03/2023
		Código	D.10.10.CRH
		Rev.:	1
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Código de conducta		

Para CINIA DE MEXICO S.A DE C.V. es importante el trabajo dentro de un contexto sano por lo que se estipula que el ejercicio legítimo y apropiado de la autoridad o responsabilidad de supervisión no constituye abuso de ninguna índole.

En consecuencia, las medidas razonables que tome un supervisor o persona con rango jerárquico superior, para fomentar grados satisfactorios de desempeño y asegurar la productividad, así como mantener la disciplina de un área de trabajo no incluyen abuso.

Del mismo modo las políticas de CINIA DE MEXICO S.A. DE C.V. prohíben el acoso de naturaleza sexual el cual consiste en toda conducta verbal o física de tipo sexual que interfiera con el trabajo, que condicione el empleo o la continuidad de este y que propicie un ambiente intimidatorio u hostil.

Ejemplos de Acoso Sexual:

- Agresión física o cualquier otro contacto físico no deseado.
- Insinuaciones sexuales o solicitudes de favores sexuales. Toqueteo o palmadas que no son consensuadas.
- Ciertas representaciones visuales de imágenes sexualmente orientadas fuera del contexto laboral
- Indagaciones u observaciones acerca de la vida sexual de una persona.
- Bromas o insultos por razones de género que causan perturbación o humillación.
- Invitaciones reiteradas e indeseadas de tipo social o sexual.
- Observaciones inapropiadas o importunas su apariencia u orientación sexual.
- Cartas, notas o correos electrónicos que contengan comentarios, palabras carácter sexual.

El acoso sexual incluye el acoso a las mujeres por parte de hombres y de mujeres, así como el acoso en base al mismo género. Las personas que se de acoso basado en factores como etnia, sexo, religión y discapacidad.

Recursos Humanos y dependiendo de la gravedad de la falta se determinará si es proclive a una suspensión de labores sin goce de sueldo, una falta administrativa e incluso la rescisión del contrato.

	Código de conducta	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	01/03/2023
		Código	D.10.10.CRH
		Rev.:	1
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Código de conducta		

Pago del salario

CINIA garantiza que el salario pagado a sus trabajadores sea, al menos, igual al mínimo legal o al establecido por convenio, si éste es superior. En cualquier caso, el mencionado salario deberá ser siempre suficiente para cubrir, al menos, las necesidades básicas y aquellas otras que pudieran ser consideradas necesidades adicionales razonables de los trabajadores y sus familias.

No realizará retenciones y/ o deducciones en los salarios de los trabajadores por motivos disciplinarios sin su expresa autorización. Asimismo, proporcionará a sus trabajadores: en el momento de su contratación, información comprensible y por escrito sobre sus condiciones salariales y en el momento del pago periódico del salario, información sobre sus particularidades.

En CINIA los salarios y demás prestaciones o beneficios serán liquidados en tiempo y forma de acuerdo con la Ley Federal de Trabajo y, en concreto, que los pagos se realicen de la manera más conveniente para los trabajadores.

Horas de trabajo no excesivas

En CINIA la duración de la jornada laboral se basa en lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo o a lo establecido por convenio para el sector de que se trate, si éste es más favorable para el trabajador.

No exigirá a sus empleados trabajar, como regla general, más de 48 horas a la semana y se les reconocerá de media, al menos, un día libre por cada periodo de 7 días naturales.

Las horas extras deberán ser voluntarias, no excederán de 12 por semana, no se requerirán de manera habitual y deberán ser liquidadas en cuantía superior a la hora normal, de acuerdo con lo establecido en la LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Trabajo regular

CINIA se compromete a que todas las fórmulas de empleo que desarrollen estén comprendidas dentro de la Ley Federal de Trabajo. De esta manera, no menoscabarán los derechos de los trabajadores reconocidos en la legislación laboral y de seguridad social mediante fórmulas en las que no exista intención real de promover el empleo regular, en el marco de las relaciones ordinarias de empleo.

Seguridad e higiene en el trabajo

	Código de conducta	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	01/03/2023
		Código	D.10.10.CRH
		Rev.:	1
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Código de conducta		

CINIA proporcionará a sus empleados un lugar de trabajo seguro y saludable, garantizando unas condiciones mínimas de luz, ventilación, higiene, protección contra el fuego, medidas de seguridad y acceso a agua potable.

Todo empleado aplicará de forma consecuente las normas de protección y seguridad laboral en su propio interés, pero también en el interés de sus compañeros y de toda la empresa. Se procurará que existan procedimientos y medidas de protección adecuadas para garantizar la seguridad y la salud en el puesto de trabajo y de que tales medidas sean respetadas. Todos los superiores vienen obligados a instruir, vigilar y apoyar a sus empleados en el cumplimiento de esta responsabilidad. Los trabajadores deberán disponer de baños limpios y con agua potable.

En CINIA se adoptará las medidas necesarias para prevenir accidentes y daños para la salud de los trabajadores, minimizando, en la medida de lo posible, los riesgos inherentes al trabajo.

Se impartirá a sus trabajadores formación regular en materia de salud y seguridad en el trabajo. La empresa deberá llevar un registro apropiado de los cursos de formación impartidos. Asimismo, deberá designar un responsable de seguridad e higiene dentro de la Dirección con autoridad y capacidad de decisión suficiente.

Reglamento interior de trabajo
CAPÍTULO XIII. SEGURIDAD E HIGIENE
Artículo 62, 63, 64, 65, 66,67, 68 y 69

Salud y seguridad del producto

CINIA cumple con los estándares de Salud y Seguridad de manera que los artículos comercializados no impliquen riesgo para los colaboradores, ni el cliente.

Compromiso medio ambiental

CINIA mantiene un compromiso constante con la protección del medioambiente y cumplirá los estándares y exigencias establecidos en la legislación mexicana. Asimismo, se compromete a cumplir los estándares medioambientales establecidos, en su caso, las medidas de reducción y compensación de dicho impacto que sean necesarias para aplicar dichos estándares.

La empresa procurará tratar de manera respetuosa los recursos medioambientales, evitar daños a personas y medioambiente y mejorar todos los procesos y

	Código de conducta	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	01/03/2023
		Código	D.10.10.CRH
		Rev.:	1
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Código de conducta		

procedimientos constantemente para reducir más la contaminación medioambiental. Todos los empleados se obligan a este fin.

Cada empleado es corresponsable de la protección de las personas y el medioambiente en su ámbito laboral. Se deberán observar estrictamente las leyes y directrices sobre protección del medioambiente y seguridad de las instalaciones. Todo superior instruirá, vigilará y apoyará a sus empleados en la asunción de esta responsabilidad.

En la manipulación de cualesquiera productos iniciales y finales dañinos para el medio ambiente, p.ej. su transporte, su carga y descarga, su almacenamiento o su transformación química, se respetará la seguridad medioambiental, así como laboral.

El reciclaje y tratamiento de residuos se efectuará conforme a las leyes. En caso de intervención de terceros, se garantizará y documentará que éstos cumplan asimismo con las obligaciones legales y demás indicaciones de la empresa al respecto.

Por regla general, la utilización para fines empresariales de los medios ambientales, aire, agua y suelo requiere preceptivamente la previa obtención de autorizaciones.

La construcción, así como la explotación de una instalación de producción y su modificación o ampliación requerirán asimismo la concesión de licencias. La explotación no autorizada, la extralimitación consciente o la mera tolerancia de tal extralimitación de las limitaciones impuestas a las instalaciones por las licencias o el vertido de sustancias dañinas para el medioambiente en aguas conllevarán el peligro de consecuencias penales para los responsables. Adicionalmente la reclamación de daños y perjuicios por parte de terceros puede ocasionar daños económicos a la empresa. Por este motivo se evitará el vertido no autorizado de sustancias.

Privacidad de datos

CINIA tienen la obligación de preservar la integridad y confidencialidad de la información que recibe como consecuencia de las relaciones laborales.

	Código de conducta	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	01/03/2023
		Código	D.10.10.CRH
		Rev.:	1
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Código de conducta		

Todos los empleados tratarán de manera estrictamente confidencial y con la debida diligencia los datos personales (p.ej. nombre, dirección, número de teléfono y fecha de nacimiento de empleados, clientes y otros) y cumplirán a tal efecto las disposiciones sobre protección de datos en la transmisión electrónica de los mismos y demás ámbitos de regulación. Los datos personales únicamente serán almacenados, tratados, transmitidos o utilizados en la medida y con los límites permitidos, y siempre para los fines empresariales específicos, precisos y legalmente admisibles que se requiera. En caso de duda se consultará al encargado de protección de datos de la empresa. Los datos personales se protegerán contra accesos no permitidos. La seguridad técnica que controla el acceso no permitido a tales datos deberá ser de alto nivel. En cualquier caso se observarán las normas nacionales aplicables.

D.10.04.CRH AVISO DE PRIVACIDAD PARA EMPLEADOS

Manipulación de expedientes y anotaciones.

Todos los documentos y ordenadores que se encuentran en el lugar del trabajo deben protegerse frente al riesgo de caer en manos de personas no autorizadas y serán guardados bajo llave. Los ordenadores se protegerán según las normas de seguridad de la empresa, p. ej., utilizando y cambiando frecuentemente los códigos o contraseñas de acceso. En el lugar del trabajo deben existir los mecanismos que aseguren, especialmente pero no sólo para el caso de largas ausencias del puesto de trabajo, de que ninguna tercera persona podrá tener acceso a los ficheros. Ningún empleado hará copias de la documentación o ficheros de la empresa para otros fines que los estrictamente laborales.

Nadie debe tener acceso a información que no guarde relación con su propia actividad, con la excepción de la persona que cubra una sustitución o el superior jerárquico. Por este motivo, todo acceso a comunicaciones dirigidas a otras personas que no esté justificado por razones de la propia actividad es ilícito.

Cada empleado valorará qué información incluirá en documentos e e-mails. Se evitará utilizar expresiones inapropiadas o que puedan tener la apariencia de reflejar comportamientos inapropiados o ilegales.

	Código de conducta	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	01/03/2023
		Código	D.10.10.CRH
		Rev.:	1
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Código de conducta		

Todas las anotaciones y archivos se llevarán de tal manera que garanticen una sustitución del responsable en cualquier momento. Ello presupone la llevanza de un archivo de documentación claro y comprensible.

Confidencialidad/Protección de secretos empresariales.

Los empleados guardarán secreto acerca de todos los secretos empresariales y del negocio, demás asuntos internos confidenciales de la empresa, así como acerca de todas las informaciones confidenciales de y sobre clientes y demás terceros con los que contrate la empresa. Se considerará confidencial toda información caracterizada como tal o de la que se pueda suponer de que no es conocida públicamente y de que tampoco debe serlo, p.ej., porque pueda ser de utilidad para competidores o porque su publicación pueda dañar a la empresa o a los terceros con los que contrate la empresa. Como información confidencial se considerarán p.ej. los datos de los empleados, clientes o proveedores, planos para nuevos productos, procesos de producción, datos financieros y adquisiciones o enajenaciones de empresas. El deber de confidencialidad será de aplicación tanto durante la relación laboral como después de finalizar la misma.

La información confidencial se protegerá contra el acceso por parte de terceros. También en el ámbito interno de la empresa se procurará dar acceso a la información confidencial únicamente a los empleados que necesiten acceder a la misma para el desempeño de sus tareas.

Formato Compromiso de confidencialidad

Documentación de los asuntos.

Todos los asuntos de la actividad serán documentados de forma integral, sin excepciones, y de acuerdo con las normas legales y las directrices aplicables dictadas por CINIA. Se respetarán los principios de contabilización adecuada y reconocimiento en balance; en este contexto el registro de datos y otras anotaciones siempre será completo y correcto, así como puntual y sistemático. Se observarán los plazos obligatorios para la conservación de la documentación.

Transparencia y sostenibilidad

CINIA mantendrá un comportamiento honesto, íntegro y transparente en su actividad, llevando para ello un adecuado sistema de registros contables, que

	Código de conducta	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	01/03/2023
		Código	D.10.10.CRH
		Rev.:	1
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Código de conducta		

facilite la trazabilidad de sus decisiones, como medida preventiva frente a toda corrupción, soborno y extorsión que pudiera producirse.

CINIA no deberá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos o dádivas a/de los compradores.

No manipulará ni influirán a sus trabajadores ni falsificará archivos o registros de modo que alteren los procesos de verificación del cumplimiento de este Código.

No podrán ofrecer ni aceptar ningún tipo de remuneración que pretenda, intencionadamente o no, interferir en la imparcialidad u objetividad de aquellas partes designadas para la realización de inspecciones y auditorías de cumplimiento del presente Código.

La empresa procurará cooperar con todas las autoridades competentes y promocionar una relación basada en la transparencia.

Se tendrá en cuenta que las autoridades tienen el deber de sancionar las infracciones contra la ley aplicable. Este tipo de procedimientos se rigen por determinadas reglas. Estas reglas incluyen también el derecho del implicado a recibir asistencia legal. La utilización de este derecho, así como del “de guardar silencio “no implicarán la admisión de culpa. La entrega de información o la presentación de documentación se efectuarán previa consulta con el departamento legal competente o con el asesor legal externo.

En caso de audiencias, interrogatorios o registros por parte de autoridades de investigación, el empleado del departamento legal competente será el responsable de salvaguardar los derechos de los implicados. Los empleados responsables de la recopilación y transmisión de información acerca de la empresa a las autoridades pondrán a disposición tal información de manera sencilla, completa, correcta, puntual y comprensible.

Conducta en la competencia – derecho antimonopolio.

Las leyes antimonopolio o también llamadas Derecho de la competencia protegen la libre competencia. Las infracciones contra el derecho antimonopolio están castigadas con altas sanciones económicas y conllevan el riesgo de reclamaciones de daños y perjuicios contra la empresa, así como contra los empleados responsables.

	Código de conducta	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	01/03/2023
		Código	D.10.10.CRH
		Rev.:	1
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Código de conducta		

Trato con competidores.

Quedan especialmente prohibidos los acuerdos y prácticas concertados entre competidores que tengan por finalidad o que puedan tener como consecuencia, una restricción de la competencia. Los tabúes más importantes en el derecho antimonopolio son los acuerdos y prácticas concertadas entre competidores sobre cualquiera de los siguientes aspectos: (1) precios o elementos de precios, (2) reparto de mercados, territorios o clientes, (3) boicoteo, (4) control de producción, de desarrollo técnico o de inversiones y (5) concursos para la selección de ofertas. Todas las prácticas concertadas, incluyéndose conversaciones informales, acuerdos entre caballeros, etc. cuyo objetivo sea la restricción de la competencia, están prohibidas. Se evitará incluso la apariencia de tales actuaciones.

Asimismo, queda prohibido el mero intercambio de información comercial sensible con competidores, especialmente en relación con precios actuales o futuros, elementos de precios, incrementos de precios o fechas previstas para implementarlos, exigencias de rebajas por parte de los clientes, estrategias de venta, cifras de ventas, el punto en el que se encuentran las negociaciones anuales, clientes individuales, gastos, productos nuevos, I&D, etc.

Trato con los clientes.

Los clientes gozarán de libertad para fijar sus precios de reventa. No se pactarán ni se convendrán, de manera directa o indirecta, los precios de reventa de los clientes.

Por el contrario, las meras recomendaciones (no vinculantes) de precios están permitidas. Sin embargo, quedará prohibido imponer recomendaciones de precios por medio de presión o concesión de incentivos.

La libertad del cliente para exportar o importar productos de un grupo de empresas no se limitará de forma legalmente inadmisibles. Asimismo, queda prohibido imponer limitaciones de importación o exportación mediante presión o concesión de incentivos.

No abuso de una posición dominante en el mercado.

En caso de que la empresa sea dominante en un mercado determinado de productos/servicios serán de aplicación exigencias antimonopolios más estrictas. El

	Código de conducta	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	01/03/2023
		Código	D.10.10.CRH
		Rev.:	1
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Código de conducta		

abuso de una posición dominante en el mercado puede producirse, p. ej., en caso de acuerdos de exclusividad con clientes, descuentos por fidelidad o cuota de mercado, imposición de la contratación de productos o servicios no deseados o rechazo de entrega sin motivo justificado.

Notificación de compras y ventas de empresa.

Las ventas de negocios, adquisición de empresas o proyectos Joint-Venture generalmente están sujetos a las normas de control de concentraciones con la consiguiente obligación de notificarlas a las autoridades antimonopolio competentes nacionales o extranjeras. En el transcurso de este procedimiento de autorización se presentan documentos e informaciones. Éstos deberán siempre ser veraces y completos.

Consultas legales oportunas acerca del derecho antimonopolio

En caso de dudas relacionadas con el derecho antimonopolio se contactará oportunamente con el superior, el departamento legal o el Compliance Officer. La empresa informará acerca de ulteriores particularidades mediante directrices de conducta especiales, así como circulares informativas.

Soborno y corrupción

En la mayoría de los países no sólo es punible la corrupción de funcionarios o trabajadores de la Administración Pública, sino también el soborno en el tráfico mercantil, tanto para el que ofrece el soborno como para el que lo acepta. Debido a múltiples convenciones internacionales sobre la lucha contra la corrupción existen en todo el mundo normas estrictas.

Ofrecer y conceder ventajas.

Los empleados no ofrecerán ni concederán en relación con su actividad laboral ventajas personales injustificadas a empleados de contrapartes contractuales. Sólo se admitirán regalos comúnmente aceptados, regalos promocionales, así como invitaciones de poco valor a terceros con los que se concierten negocios, siempre que sean en una medida adecuada y nunca con el objetivo de influir de mala fe en decisiones del negocio.

Los regalos, así como las invitaciones, deberán ser acordes con los principios de la cortesía, así como las costumbres sociales habituales y no podrán servir,

	Código de conducta	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	01/03/2023
		Código	D.10.10.CRH
		Rev.:	1
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Código de conducta		

teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso, de los implicados y del valor del regalo, para influir en las decisiones comerciales. Se evitará cualquier apariencia de fraude o conducta inapropiada.

Los regalos o invitaciones no podrán servir nunca como incentivo para cerrar un negocio, pedidos adicionales o encargos. ¡La sola promesa de una ventaja personal (incentivos) es punible!

Quedará prohibido ofrecer cualquier tipo de regalo en caso de que el cliente prohíba este tipo de regalos a sus empleados.

¡Ofrecer dinero o vales (p. ej. vales de gasolina o tarjetas telefónicas) queda estrictamente prohibido!

Siempre será de aplicación lo siguiente: El comportamiento de los competidores no servirá nunca de justificación para un comportamiento propio erróneo. Para oponerse a tal comportamiento los empleados deberán informar a sus superiores y al departamento legal correspondiente.

Exigir y aceptar ventajas.

Los empleados no exigirán ni aceptarán en relación con su actividad laboral ventajas injustificadas. La prohibición es absoluta en relación con el acto de exigir ventajas. Solo se admitirán regalos adecuados y regalos promocionales de poco valor y únicamente se aceptarán invitaciones de terceros con los que se mantengan relaciones de negocio en una medida adecuada y nunca con el objetivo de influir de mala fe en decisiones sobre negocios.

También será de aplicación lo siguiente al respecto: Los regalos, así como las invitaciones deberán cumplir con los principios de estricta cortesía, así como las costumbres sociales habituales y nunca podrán servir, según las circunstancias del caso, las circunstancias de los implicados y el valor del regalo, para influir en las decisiones comerciales. Se evitará cualquier apariencia de fraude o conducta inapropiada.

Exigir dinero o vales (p. ej. vales de gasolina o tarjetas telefónicas) queda absolutamente prohibido.

	Código de conducta	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	01/03/2023
		Código	D.10.10.CRH
		Rev.:	1
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Código de conducta		

Conducta frente a titulares de cargos.

Constituye delito el ofrecimiento o la concesión de prácticamente cualquier tipo de ventaja a titulares de cargos, funcionarios o empleados de la Administración Pública. Para proteger la confianza de la gente en la honestidad del Servicio Público se aplican criterios mucho más estrictos.

No solo es punible la concesión de regalos para promover la realización de actos ilegales ("soborno") sino también para la realización de actos legales ("concesión de ventajas"). Para excluir la comisión de un acto punible deberán evitarse por completo los regalos a titulares de cargos de cualquier naturaleza.

Las prohibiciones de corrupción no se limitan a los titulares de cargos públicos sino también se aplicarán a personas que desempeñen tareas en interés del sector público en el sentido más amplio.

La empresa informará sobre cuestiones relativas a las leyes contra la corrupción mediante directrices de conducta específica y circulares informativas.

Blanqueo de capitales.

Ningún empleado, solo o en colaboración con terceros, realizará actos contrarios a las leyes nacionales e internacionales de prevención contra el blanqueo de capitales. Se entiende por "blanqueo de capitales" la introducción en el circuito económico legal de capitales u otros bienes procedentes de manera directa o indirecta de actividades criminales mediante, p.ej., permuta o transferencia. En caso de duda, los empleados investigarán acerca de la licitud de las transacciones financieras, p. ej., en el caso de que en relación con un negocio trasfronterizo se pida transferir el pago a un tercer país. Queda prohibida la aceptación de dinero en efectivo salvo en caso de ser práctica usual dadas las circunstancias del caso.

Disposiciones para el comercio exterior.

La empresa cumplirá todas las disposiciones aplicables al comercio exterior en cada país donde desarrolle sus actividades y negocios, como, p.ej., controles de exportación, disposiciones aduaneras, reglamentos para la lucha contra el terrorismo o para el manejo de productos "Dual Use". Las disposiciones de comercio exterior pueden prohibir o limitar la exportación, importación o el

	Código de conducta	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	01/03/2023
		Código	D.10.10.CRH
		Rev.:	1
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Código de conducta		

comercio interior con mercancías, servicios o tecnologías, así como el tráfico de capitales o la realización de pagos. La razón de tales prohibiciones o limitaciones puede tener que ver con la naturaleza de la mercancía, el país de origen o uso o la identidad de las personas con la que se contrata.

Protección de la investigación y el desarrollo técnico.

La empresa protegerá su propia ventaja en el conocimiento y respetará los derechos de terceros. Los resultados de nuestra investigación, así como nuestro desarrollo técnico son bienes valiosos. En ellos se basa la toma de decisiones de gran importancia económica. También pueden depender de ello la seguridad, así como el bienestar de nuestros empleados, clientes y conciudadanos. Por este motivo, nuestros empleados del departamento de investigación y desarrollo y nuestros técnicos estarán obligados a elaborar los resultados de su actividad según estándares científicos y técnicos válidos, documentarlos y comunicarlos.

Los inventos, patentes y demás “know-how” garantizan nuestro futuro y son de un valor incalculable para nuestra empresa. Por este motivo se actuará con la mayor diligencia para protegerlos legalmente. Ningún empleado podrá transmitir a otros empleados o a terceros no autorizados nuevos conocimientos o secretos empresariales. Se guardará estricto secreto en todo caso sobre los procedimientos, recetas y tecnologías, salvo cuando sean conocidos públicamente. Cualquier acuerdo con terceros respecto a la concesión de licencias o la transmisión de “know-how” deberá ser objeto de estudio por parte del departamento competente. Los empleados respetarán los derechos protegidos de terceros y se abstendrán de utilizarlos de forma no autorizada.

La protección del nombre de los productos, así como otros derechos de propiedad industrial es de sustancial importancia en muchos ámbitos de la empresa. Por este motivo será necesario proteger legalmente los nombres de los productos y los derechos de propiedad industrial antes de su utilización por la empresa, y su protección se efectuará mediante los correspondientes registros nacionales e internacionales.

Distinción entre intereses privados y empresariales.

Los intereses personales de los empleados y los intereses de la empresa se separarán estrictamente. Los empleados de la empresa deberán tomar sus

	Código de conducta	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	01/03/2023
		Código	D.10.10.CRH
		Rev.:	1
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Código de conducta		

decisiones de negocio en el mejor interés de la empresa y no se deberán dejar influir por sus intereses personales. Existe un conflicto de intereses cuando una decisión tomada en nombre de la empresa pueda ser susceptible de entrar en contradicción con los intereses personales sean de naturaleza laboral, económica o personal. Ejemplos de conflictos de interés pueden ser por ejemplo la realización de actividades profesionales complementarias para la competencia, clientes o proveedores o la adjudicación de encargos a personas vinculadas o a empresas en las que trabaja un empleado o una persona vinculada a él.

Cada empleado deberá separar sus intereses personales de los intereses de la empresa. Por este motivo se notificará de inmediato al superior cualquier interés personal que un empleado pudiera tener con respecto al desempeño de las tareas que le sean encomendadas. El mismo régimen será de aplicación al empleado que estuviese convencido de poder abstraerse de sus intereses personales y de actuar únicamente en el interés de la empresa, ya que la sola apariencia de que un empleado pueda tener en cuenta sus propios intereses al tomar una decisión empresarial debe ser evitada. En caso de duda, el superior encargará el asunto a otro empleado.

Las relaciones con terceros únicamente deberán regirse por criterios objetivos. Se seleccionarán los proveedores según los siguientes criterios objetivos: precio, calidad, fiabilidad, nivel tecnológico, aptitud del producto, promoción de una relación duradera y sin conflictos, así como de un control de calidad. En ningún caso la relación o el interés personales deberán influir en la contratación. Tampoco podrán aprovecharse a título particular oportunidades de negocio que se le presenten a la empresa. Las decisiones sobre el personal nunca podrán resultar influidas por intereses privados o relaciones personales.

Ningún empleado podrá utilizar directamente o por medio de terceras personas para su propio interés, o para terceros, sus conocimientos internos acerca de proyectos de la empresa - como, p. ej., la proyectada enajenación de una rama de la empresa, la adquisición de otras empresas, la constitución de Joint-Ventures u otros asuntos empresariales importantes -. Ningún empleado comunicará estos conocimientos a empleados que no están implicados en este concreto proyecto ni a terceros.

	Código de conducta	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	01/03/2023
		Código	D.10.10.CRH
		Rev.:	1
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Código de conducta		

Las eventuales actividades profesionales complementarias que desarrolle un empleado no deberán afectar a su actividad principal para la empresa ni deberán provocar conflictos de interés para el empleado, especialmente en caso de que estas actividades fuesen desarrolladas para una sociedad que realice negocios con CINIA que esté en competencia con ella.

En caso de que un empleado, o una persona vinculada con un empleado, participe en una empresa que mantiene relaciones comerciales o competitivas con CINIA, el empleado deberá comunicarlo por escrito. A la vista de tal notificación, la empresa podrá adoptar medidas adecuadas tendentes a evitar posibles conflictos de interés. No existe necesidad de efectuar esta notificación escrita si tal participación no es suficiente para influir en la dirección de la empresa, como por ejemplo en caso de participación de menos del 5% en empresas cotizadas o en caso de inversiones patrimoniales de escaso valor.

La participación privada en asociaciones, partidos políticos y demás instituciones sociales o políticas se verá con buenos ojos por parte de la empresa, siempre y cuando esta ocupación no ponga en peligro el cumplimiento de las obligaciones laborales con la empresa ni los intereses de la misma. El empleado que comunique sus opiniones de manera pública debe evitar aparentar estar hablando en nombre de la empresa.

Las donaciones por parte de la empresa se instruirán exclusivamente por parte de la dirección empresarial y respetarán siempre el ordenamiento jurídico. Queda prohibido a los empleados donar dinero, bienes o servicios de la empresa a partidos políticos o candidatos para cargos públicos.

Manipulación de bienes propiedad de la empresa.

Todo empleado tendrá la obligación de tratar los bienes propiedad de la empresa con suma diligencia y de manera responsable y de utilizarlos exclusivamente para los fines del negocio permitidos. Se protegerá la propiedad de la empresa ante pérdida, robo o mal uso. Sin la autorización del superior, no se extraerán bienes propiedad de la empresa de las instalaciones empresariales, a no ser que se necesite hacerlo precisamente para el cumplimiento de las tareas encomendadas. No se copiarán ni se extraerán de las instalaciones empresariales ficheros, programas o documentos sin autorización expresa.

	Código de conducta	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	01/03/2023
		Código	D.10.10.CRH
		Rev.:	1
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Código de conducta		

Regirán las directrices internas y demás normas de la empresa en lo que concierne a la utilización de material de empresa y recursos (entre otros, teléfono, ordenador, internet y demás tecnologías informáticas). La utilización para fines privados sólo está autorizada en caso de que las directrices y normas antes indicadas así lo permitan.

Implementación del código

CINIA implementará y aplicará programas para poner en práctica este Código. Deberá dar a conocer este Código a todos sus empleados y a aquellos que, de cualquier manera, estén involucrados en la cadena de producción.

Control y supervisión del cumplimiento

CINIA autorizará a terceras partes designadas a supervisar el adecuado cumplimiento de este Código. Para ello, facilitará los medios y el acceso a las instalaciones y a la documentación necesaria para asegurar dicha verificación.

Medio de Denuncias

El presente Código se alinea con los principios y valores de CINIA.

En este sentido, y para asegurar el cumplimiento del presente Código de Conducta de CINIA podrá actuar por propia iniciativa o a instancia de un proveedor o de un tercero con relación directa e interés comercial o profesional legítimo, mediante denuncia realizada de buena fe.

A tal fin, las comunicaciones realizadas al amparo del presente Código, ya contengan denuncias de incumplimiento o consultas relativas a su interpretación o aplicación, podrán hacerse llegar a CINIA a través de cualquiera de los siguientes medios:

Correo ordinario a la dirección:

Calle del Sol, 6402, Col. Concepción La Cruz, San Andrés Cholula, Puebla, a la atención de:

CINIA- Comité de Ética.

Correo electrónico a la dirección: direccion@cinia.net

No represalias

	Código de conducta	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	01/03/2023
		Código	D.10.10.CRH
		Rev.:	1
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Código de conducta		

CINIA DE MEXICO SA DE CV garantiza a sus colaboradores la no represalia en caso de existir acciones ilícitas, de tal manera que únicamente se apegará a acciones preventivas y correctivas.

De igual manera, esta estrictamente prohibido tomar represalias por denunciar conductas que pueden estar reñidas con la ética y constituir actos indebidos y trazar los pasos que se adoptaran para ocuparse de las denuncias de represalias.

Esta medida está dirigida a proteger a las personas que trabajan en CINIA DE MEXICO SA DE CV y a quienes realizan transacciones con la misma (proveedores y clientes) de las represalias que se puedan tomar contra ellas por revelar de buena fe una preocupación de orden ético, una actividad inadecuada, la sospecha de que se han cometido actos indebidos.

Las represalias son inaceptables en CINIA DE MEXICO SA DE CV, cualesquiera sean las circunstancias, conscientes de las que las personas tienen derecho a ser protegidas de cualquier forma de represalia y no deberían tener que enfrentar consecuencias negativas por denunciar conductas que consideren reñidas con la ética o perjudiciales para la empresa