

Código de ética



LUIS BORIOLI S.A. DE C.V.

Tel. (55) 5250-3100

Miguel de Cervantes Saavedra 15 www.lubosa.com.mx
Col. Granada, Del. Miguel Hidalgo,
CDMX C.P. 11520

CONTENIDO

NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA	(3)
MENSAJE DE NUESTRO DIRECTO GENERAL.....	(4)
NUESTRA MISIÓN, VISIÓN Y PRINCIPIOS	(5)
ALCANCES	(6)
CULTURA ORGANIZACIONAL	(7)
CUMPLIMIENTO DE LA LEY	(7)
USO Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN	(8)
CONFLICTOS DE INTERÉS	(9)
OPORTUNIDADES DE NEGOCIO.....	(11)
ANTICORRUPCIÓN.....	(11)
LAVADO DE DINERO	(15)
INFRAESTRUCTURA	(16)
ACTIVIDADES POLÍTICAS Y COMUNITARIAS PERSONALES	(17)
BIENES DE LA EMPRESA.....	(17)
SISTEMAS DE CÓMPUTO	(17)
CENTRO DE TRABAJO LIBRE DE ALCOHOL Y DROGAS.....	(18)
MEDIO AMBIENTE.....	(18)
AMBIENTE LABORAL.....	(18)
ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL	(19)
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL.....	(22)
SALUD Y SEGURIDAD.....	(22)
COMPLIANCE.....	(23)

NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA

Contar con un Código de Ética es muy importante para quienes forman parte de Luis Borioli S.A. de C.V. (LUBOSA), así como para sus socios comerciales, ya que es la representación de las normas que rigen el trabajo diario; marca el actuar de cada empleado o colaborador en sus áreas de trabajo para seguir los lineamientos que determinan la forma en que debemos proceder. El tener presente cada una de estas normas significa evaluar la manera en que la empresa conduce y vive su cultura como personas y organización.

Estos principios, políticas y valores, son el marco de referencia con que determinamos si una acción es correcta ya que son el soporte ético de nuestra conducta.

Este Código busca que la conducta de cada funcionario, colaborador, empleado o socio comercial, sea congruente con la Misión, Visión y Principios establecidos en Luis Borioli SA de CV, así mismo, busca establecer los compromisos para la adecuada gestión en materia de Anticorrupción, Confidencialidad de información corporativa y personal, Lavado de Dinero, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Laboral, las cuales serán guías en las acciones y conductas de la empresa para dar cumplimiento a los requisitos legales aplicables con el fin de alcanzar nuestros objetivos y la mejora continua en el camino hacia la excelencia en las actividades que llevamos a cabo y que son parte de la cultura laboral.

A TODO EL PERSONAL

Este Código de Ética aplica para todo el personal y funcionarios de Luis Borioli S.A. de C.V., ya que expresa los lineamientos de conducta así como los lineamientos en materia de Anticorrupción, Confidencialidad de información corporativa y personal, Lavado de Dinero, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Laboral, Ambiente Laboral, entre otros que debemos observar entre colaboradores y en nuestras relaciones de negocios con personas o instituciones fuera de la organización.

El apego a este Código es obligatorio y cualquier falta será sancionada conforme a la ley, reglamento interior de trabajo o políticas que determine la organización.

Si tienes duda acerca del significado de cualquier parte del Código o de alguna acción en particular, deberás comunicarlo al Gerente de control interno de cumplimiento o algún miembro del comité compliance.

Así mismo esperamos la adhesión por parte de nuestros socios comerciales, clientes, proveedores, consultores, agentes y contratistas independientes, y distribuidores; quienes deberán ser consistentes con nuestro compromiso de ética de negocios y con los principios contenidos en este documento.

Cada uno de nosotros debe asumir el compromiso de actuar con Integridad y Honestidad en todo lo que hace.



Ing. Armando Cuellar Padilla
Director General



MISIÓN

Comercializar y fabricar equipos de proceso industrial y con el valor agregado de ingeniería que contribuye a dar soluciones para mejorar los procesos de nuestros clientes.



VISIÓN

Ser reconocidos como líder en la preferencia de nuestro segmento de mercado, logrando confianza y fidelidad de nuestros clientes.



PRINCIPIOS

- * Excelencia Técnica
- * Ética
- * Equidad
- * Compromiso
- * Orientación al Cliente
- * Innovación

ALCANCES

El presente Código de Ética es de aplicación estricta y obligatoria para todo empleado o colaborador que preste sus servicios a Luis Borioli S.A. de C.V. (LUBOSA), independientemente a su nivel jerárquico.

Teniendo como responsabilidad:

- Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de este código
- Contribuir a que el ambiente laboral privilegie el buen trato y la cooperación entre los colaboradores.
- Aclarar y resolver dudas ante cualquier dificultad que se presente en la interpretación o aplicación del Código.
- Conocer y cumplir las políticas, reglamentos, normas y disposiciones con las cuales se regula el puesto que cada uno desempeña.
- Firmar de conocimiento el presente, así como los compromisos a cumplir a las disposiciones de este Código y si existiese alguna violación a éste, se reporte de manera inmediata.

El Gerente de control interno de cumplimiento, algún miembro del comité compliance y/o el área de Recursos Humanos deberá difundir este código con todos los empleados o colaboradores, incluyendo al personal de nuevo ingreso, mediante la entrega de una copia de este a cada uno.

LUBOSA otorga una posición de confianza a todo su personal, por lo que cada uno es individualmente responsable de cumplir el presente Código y la Legislación que es aplicable.

CULTURA ORGANIZACIONAL

En LUBOSA, todos debemos fomentar una cultura que ofrezca estimulación profesional, reconozca el mérito y el talento personal, valore la diversidad, respete la privacidad y ayude a todos a alcanzar un mejor equilibrio entre sus vidas personales y profesionales para que nuestra fuerza laboral sea competitiva y de alto rendimiento.

Alentamos una atmósfera de apertura, valor, generosidad y respeto de manera que todos los colaboradores se sientan libres de expresar sus preguntas, ideas e inquietudes, debiendo alentar al personal y a los terceros a cumplir con Nuestro Código, políticas y con la ley en todo momento.

Competimos de manera justa y leal, respetando la Ley, a las autoridades, confidencialidad de información laboral, comercial y de cualquier otra naturaleza, y no discutimos con nuestros competidores sobre asuntos relacionados con costos, precios, sistemas de distribución o similares.

CUMPLIMIENTO DE LA LEY

Debemos cumplir con todas las leyes, normatividad vigente aplicable en materia de Anticorrupción, Confidencialidad de información corporativa y personal, Lavado de Dinero, Riesgos Laborales, y Reglamentos vigentes, así como objetivos de la empresa en Seguridad Industrial, Salud en el Trabajo, Medio Ambiente, Discriminación y Acoso, al igual que los Factores de Riesgo Psicosocial; son un compromiso de la Alta Dirección y responsabilidad de todos.

En el evento de que por alguna circunstancia existiera un conflicto entre la legislación nacional y el presente código, cumpliremos la Ley

Para LUBOSA es importante no contratar menores de edad ya que respetamos la legislación laboral aplicable en materia de contratación de menores de edad, además de los acuerdos de la organización mundial del trabajo.

Los líderes guían las conductas, definen funciones y asignan recursos que nos resultan aplicables siendo por consiguiente nuestra responsabilidad mantenernos informados y actualizados de todas las legislaciones gubernamentales.

En caso de duda en el cumplimiento de una Ley, se debe acudir al Gerente de control interno de cumplimiento y/o algún miembro del comité compliance, para aclarar el alcance legal al que estamos obligados.

USO Y MANEJO DE INFORMACIÓN

El personal de LUBOSA tiene la obligación de hacer un uso responsable de la información a la que se tenga acceso, cuidando en todo momento la confidencialidad de esta; por lo que no podrá usar, revelar o transmitir cualquier la información confidencial o sensible personal.

Se entiende como **INFORMACIÓN CONFIDENCIAL**, incluyendo sin limitar, aquella información y documentación relacionada con la estructura, operaciones, metodología, fórmulas, proyecciones, estrategias, técnicas, finanzas, contabilidad, sistemas, procesos, diseños, propiedades, proveedores y clientela de LUBOSA, así como todos aquellos textos, dibujos, procesos de programación, algoritmos, diagramas de flujo, códigos fuente, diagramas de texto, secretos industriales, objetivos, programas y sistemas de cómputo, programas de planeación, agendas de trabajo, técnicas, métodos, ideas, fórmulas, conceptos, especificaciones, productos, insumos, análisis, estudios, proyecciones, compilaciones, estrategias de mercadotecnia, información de costos y precios, planes de venta, prácticas comerciales o financieras, ofertas, proyectos de inversión, pronósticos de venta, estudios de estabilidad y contabilidad, conocimientos técnicos -"Know How"-, manuales, archivos, directorios, expedientes, correspondencia, información técnica, información tecnológica, bases de datos, listados de clientes y proveedores, información legal, técnica, económica y de negocios, estudios de mercado, métodos de comercialización y demás información o documentación que sea propiedad de LUBOSA o hubiere sido generada por la ejecución de las funciones de sus empleados o en el desarrollo de cualquier negocio sostenido con sus socios comerciales, siempre y cuando esta se encuentre contenida en un soporte material (en lo sucesivo la "INFORMACIÓN CONFIDENCIAL").

En cumplimiento de la normatividad vigente sobre la **Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares**, los empleados, clientes, proveedores, prestadores y cualquier tercero que tenga relación con LUBOSA, al momento de formalizar la relación que les una con ésta, los datos otorgados con base a dichas relaciones jurídicas, se realizará un manejo regulado en términos de Ley.

Por lo que preservamos y cuidamos la información de LUBOSA, sus clientes, proveedores y sus colaboradores, de acuerdo con los criterios de protección de datos personales, tanto en la jornada laboral, como fuera de ella y en términos de nuestro aviso de privacidad que se encuentra disponible en nuestra página de internet <https://lubosa.com.mx/>

Por lo que LUBOSA NO revela información, NO pública a terceros, excepto cuando se requiera por Ley o por razones y fines laborales o comerciales legítimos.

Mantendremos la confidencialidad de la información que los proveedores o clientes nos hayan confiado. La obligación de preservar la información continúa aún cuando termine la relación con alguna empresa.

LUBOSA hace la advertencia a toda su comunidad, que divulgar información confidencial implica una responsabilidad legal, ya que constituye una violación al carácter confidencial de la información de esta empresa y también expone al divulgador a las consecuencias legales por especular aprovechando información interna. Si usted revela información importante vedada al público o a cualquier persona (incluso a un familiar), es posible que la responsabilidad legal recaiga sobre usted.

Asimismo, en el ámbito laboral y comercial nos comprometemos a ser responsables de la integridad, veracidad y precisión de la información que compartimos, tanto con nuestros clientes, proveedores, socios comerciales, como con nuestros compañeros de trabajo y superiores jerárquicos.

No falsificamos, destruimos ni alteramos información y documentación en el ámbito laboral ni comercial.

CONFLICTOS DE INTERÉS

Se produce cuando los intereses personales de uno de los colaboradores se confrontan con los intereses de LUBOSA, de tal manera que afecta la capacidad de actuar objetivamente en las funciones laborales.

Se le llama conflicto de interés cuando se presente alguna de las siguientes situaciones:

- Beneficios personales

Si participamos en una decisión administrativa o de negociación que pueda dejarnos algún beneficio económico o de otra naturaleza en lo personal.

- Desarrollo de otras actividades

Cuando se presente una tarea ajena al trabajo afecte negativamente el cumplimiento de nuestras obligaciones dentro de la organización.

- Miembros de la familia y relaciones personales cercanas

Cualquier familiar podrá trabajar dentro de LUBOSA, siempre y cuando no afecte ni el desempeño de nuestro trabajo ni las buenas relaciones con la empresa.

En el caso de que tengamos conocimiento de un negocio en el cual trabaja un familiar que desea convertirse en proveedor de LUBOSA, no debemos influir para que se afecten las negociaciones y excusarnos de participar en ellas.

Si tenemos familiares o amigos que trabajen en la competencia debemos abstenernos de proporcionar información relacionada con LUBOSA, así como de recibir y transmitir información de la competencia al interior de la empresa.

Como miembros de LUBOSA, no debemos incurrir en los siguientes comportamientos que involucran los conflictos de interés, y que pueden perjudicar nuestra capacidad para actuar en función de nuestras obligaciones o intereses de LUBOSA:

- a) Aceptar obsequios, dinero, dádivas, objetos de valor o trato preferencial de clientes, proveedores, competidores, personas o empresas que tienen relaciones comerciales con LUBOSA o que se encuentran en proceso de iniciarlas, ya que implican compromisos que pueden influir o dar la apariencia de influir en nuestro criterio comercial.
- b) Ejercer cargos, empleos o funciones en otras empresas que puedan interferir o influenciar la toma de decisiones y afectar el curso de negocios de Lubosa.
- c) Utilizar los recursos y bienes de LUBOSA, para beneficio o actividades personales o de terceros.
- d) Aprovechar los horarios de trabajo para hacer cualquier tipo de negocios personales.
- e) Aprovechar nuestra posición dentro de nuestra organización o nuestras relaciones comerciales para promover intereses o negocios personales o para lograr cualquier beneficio personal o familiar.
- f) Participar como proveedores de cualquier bien o servicio para LUBOSA.

En este orden, todo personal de nuestra organización debe reportar inmediatamente al **Gerente de control interno de cumplimiento** y/o cualquier miembro del comité compliance:

- i) Cuando un miembro de su familia inmediata o una persona que reside con usted trabaje o realice negocios para una empresa que compita directamente con LUBOSA, ocupando un puesto que pueda influenciar decisiones que afecten el curso de los negocios entre ambas empresas;
- ii) Cualquier relación personal, familiar o que implique un vínculo profesional, con personas o funcionarios públicos, que sea susceptible de generar conflicto de intereses con LUBOSA.

Todo el personal de LUBOSA debe tener presente que los conflictos de interés reales o potenciales pueden tener origen no sólo en el trato con terceras partes como clientes o proveedores, sino también en relaciones o transacciones con otros empleados, subordinados o colaboradores.

Por ello, cuando se presenten situaciones que no sean claras o no estén previstas en este documento, así como para cualquier duda sobre este tema, sobre relaciones de negocios o conductas de las que usted no se sienta seguro, debe consultar al Gerente de control interno de cumplimiento y/o cualquier miembro del comité compliance.

Cada empleado tiene la obligación de reportar cualquier posible conflicto de intereses que detecte o conozca, informando de manera oportuna, completa al Gerente de control interno de cumplimiento y/o cualquier miembro del comité compliance, sin perjuicio de lo anterior, de manera anual diligenciamos la declaración de conflictos de interés.

OPORTUNIDADES DE NEGOCIO

No podemos utilizar el nombre de LUBOSA para beneficio propio, de cualquier otra persona u organización.

No debemos utilizar nuestra posición para obtener oportunidades o beneficios indebidos, lo que incluye, pero no está limitado a regalos, préstamos, oportunidades de inversión, empleos externos, oportunidades de contratos o transacciones personales.

Adoptamos este **Código de Ética** para garantizar que las oportunidades de negocio se rijan por valores de honestidad, integridad y transparencia, y para asegurar el cumplimiento de nuestra Visión, Misión y Principios.

Confiamos plenamente en nuestros productos y servicios, por tal motivo rechazamos cualquier acción que atente o pueda atentar contra las buenas prácticas de negocio y contra los Principios que caracterizan a nuestra organización.

El Gerente de control interno de cumplimiento y/o cualquier miembro del comité compliance, es responsable de vigilar el cumplimiento de buenas prácticas implantando mecanismos de autorregulación y supervisión.

ANTICORRUPCIÓN

LUBOSA y todos sus colaboradores están comprometidos con una conducta ética en sus operaciones bajo los valores fundamentales de integridad, honestidad y respeto, así como con el cumplimiento del marco normativo de todas las leyes, incluyendo en materia de anticorrupción aplicable en México y leyes similares en otros países.

Por ello, contamos con una **Política Anticorrupción que implica cero-tolerancia ante conductas de soborno, corrupción y en general, contrarias al estado de derecho**, en donde todos los colaboradores tienen la responsabilidad de

cumplir con esta política, y lo establecido en el ejercicio de sus funciones en nombre de LUBOSA.

A efecto de dar claridad a conceptos y definiciones relacionados con el tema de Anticorrupción, invitamos y requerimos a todo el personal de LUBOSA y terceros relacionados a que consulte la Política de dicha materia que se encuentra a disposición en de internet <https://lubosa.com.mx>

Los colaboradores se obligan que estos, sus dependientes económicos, ni por sí o por interpósita persona llevaran a cabo, ni ofrecerán, ni aceptarán, ni requerirán ningún tipo de préstamos, pagos, obsequios, donaciones o cualquier tipo de transferencia de cualquier tipo de bien (en lo sucesivo "Pagos Prohibidos") en cualquier negocio del que la Empresa sea parte, ya sea de manera directa o indirecta:

- En beneficio de un "Servidor Público".
- Cualquier familiar sin importar grado de parentesco, de un "Servidor Público"
- Cualquier oficial, directivo, empleado o representante de la empresa
- Un cliente presente o futuro de la empresa o cualquier filial del mismo grupo económico;
- Cualquier otra persona y/o empresa si dicho pago tiene por objeto influenciar una decisión o acción relacionada con la adquisición, arrendamiento, contratación o uso de productos o servicios relativos a la Empresa;
- Cualquier tercero que mantenga o busque mantener una relación de negocios con la Empresa

Los colaboradores deberán informar al correo electrónico compliance@lubosa.com.mx en el caso de que: (i) algún familiar o dependiente es actualmente un Servidor Público u ocupará un cargo público durante su relación de trabajo; (ii) algún familiar o dependiente es o será o busca ser sujeto de un procedimiento de contratación en la organización de la empresa; (iii) si algún familiar o dependiente económico es o será Proveedor o Prestador de Servicios para la Empresa; (iiii) se encuentren en un potencial conflicto de interés.

Al tenor de los párrafos anteriores, los colaboradores aceptan y se obligan a no realizar ningún Pago Prohibido que tenga como propósito realizar un soborno, extorsión, tratar de influir indebidamente de otra manera en ninguna otra persona, o algún otro propósito ilegal o contrario a las Políticas de la Empresa, ni al sano desarrollo de sus negocios, para la obtención o retención de algún negocio o algún beneficio económico, para sí o para alguna parte relacionada consigo, entendiéndose de esa manera cualquier familiar, dependiente, allegado o empresa en la que dichas personas tengan derechos, acciones o partes sociales.

Los colaboradores se comprometen a no hacer uso indebido de sus facultades y/o puesto de trabajo para, de cualquier manera y sin que la razón de esto obedezca al bienestar de la Empresa o el sano desarrollo de sus negocios, brindar ayuda, influir, generar, propiciar, causar o lograr que:

- Una persona ascienda de puesto;
- Una persona sea elegida en un proceso de selección y contratación;
- Un Proveedor o Prestador sea elegido para hacer negocios con la Empresa;
- Un trabajador evite una sanción de carácter laboral o de cualquier otra naturaleza.

Todos los colaboradores deberán mantener los Registros de sus actividades, las negociaciones en las que intervino y toda documentación relativa a la naturaleza de su trabajo de manera precisa y razonablemente detallada, reflejando todas las transacciones y disposiciones de fondos que se realicen en virtud del trabajo realizado y las negociaciones efectuadas, con la finalidad de que se lleven a cabo auditorías y/o revisiones.

LUBOSA podrá hacer uso de terceros prestadores para realizar auditorías y/o revisiones de tiempo en tiempo a los servicios efectuado por los colaboradores, así como, de manera enunciativa más no limitativa, a sus documentos de trabajo, medios de comunicación y herramientas de trabajo, misma que tendrá carácter vinculante con el trabajador en sus resultados, productividad, cumplimiento de funciones y de políticas, verificando la naturaleza ética de sus servicios prestados y demás información que la empresa considere relevante.

Todo trabajador que tenga conocimiento, o considere que una conducta es contraria a este tema, está obligado a informar al correo electrónico compliance@lubosa.com.mx

LUBOSA designará a un Gerente de control interno y comité compliance que, entre otras funciones, vigilará el cumplimiento de este código, la ley que marca aspectos de Anticorrupción, y lo asentado también en nuestro Reglamento Interior de Trabajo y resolverá cualquier tema, dudas o controversias relativas a tema de integridad, soborno, anticorrupción, entre otras.

En LUBOSA colaboramos con eficacia, honestidad, veracidad, transparencia y cortesía ante requerimientos y observaciones de autoridades de conformidad con las leyes aplicables.

Por lo que está prohibido, otorgar cualquier tipo de soborno, aún cuando éste fuese exigido por el funcionario o burócrata para cumplir con trámites rutinarios a los cuales por ley tenemos derecho, o ejercer influencia indebida sobre decisiones en que se involucra a LUBOSA así como pagar o hacer promesa de pago de manera directa o indirecta a través de intermediarios.

Manifestamos que la gestión de nuestros trámites con dependencias gubernamentales se realiza en estricto apego a las leyes y conductas de negocio que apliquen de manera regular.

LUBOSA considerará en su cartera de proveedores a aquellos que comparten los valores éticos y se desempeñan de acuerdo con buenas prácticas comerciales y para ello deberán confirmar su adhesión por escrito a este Código de Ética.

En LUBOSA nos abstenemos de solicitar o aceptar de proveedores actuales o potenciales: dinero, préstamos, créditos, regalos, entretenimiento, objetos de valor, favores o servicios personales; que puedan generar compromiso para influir en las decisiones o criterios de compra, siguiendo los lineamientos de nuestra Política Anticorrupción.

Únicamente se pueden recibir artículos de promoción. El ofrecimiento de cualquier otro tipo de obsequio deberá ser reportado al Gerente de control interno de cumplimiento y/o cualquier miembro del comité compliance.

Cualquier orientación o duda que los colaboradores requieran en el cumplimiento con lo expuesto en este punto, o requieran presentar un aviso o denuncia de su incumplimiento deben dirigirse a la siguiente cuenta de correo electrónico: compliance@lubosa.com.mx

SITUACIONES DE SEÑALES DE ANTICORRUPCIÓN



- ◆ Candidatos políticos buscando reelegirse que soliciten a una contribución ya sea a su campaña o a un programa o causa que el candidato apoye.
- ◆ Funcionarios locales que exijan un pago en efectivo para garantizar contratos o permisos de trabajo.
- ◆ Clientes gubernamentales que busquen reembolsos por gastos personales.
- ◆ Terceros que trabajen en nombre de LUBOSA y que ofrezcan un soborno a un funcionario gubernamental en nombre de la empresa.
- ◆ Funcionarios de gobiernos extranjeros que soliciten regalos desmesurados a cambio de hacer negocios con una empresa local.
- ◆ Empleados de LUBOSA o terceros trabajando en nombre de LUBOSA que inviten a un funcionario gubernamental a una comida costosa y paguen los gastos de su bolsillo

LAVADO DE DINERO

La actividad de LUBOSA no es considerada como actividad vulnerable de acuerdo a la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y por la rama de negocios en los que se desarrolla nuestra actividad no estamos expuestos a relacionarnos con con

actividades de lavado, sin embargo, estamos comprometidos en reconocer las señales de lavado de dinero y asegurarnos de no facilitar o apoyar el proceso de encubrir el origen de fondos ilícitos provenientes de actividades delictivas o terroristas a través de nuestros negocios legítimos.

El lavado de dinero es el proceso de ocultar la naturaleza y el origen de dinero u otras propiedades provenientes de actividades delictivas como tráfico de drogas, terrorismo, sobornos o corrupción al integrar el dinero o propiedades ilícitas al flujo del comercio de manera que parezca legítimo o que su verdadera fuente o propietario no pueda identificarse, si existiese alguna inquietud sobre pagos o transacciones o al hacer negocios con alguna parte que se rehúse a proporcionar detalles sobre la transacción o información sobre su identidad, o si se presenta sospecha de cualquier involucramiento en actividades de lavado de dinero, indebidas o delictivas, deberá reportarse inmediatamente al Gerente de control interno de cumplimiento y/o cualquier miembro del comité compliance.

A efecto de dar claridad a conceptos y definiciones relacionados con el tema de Lavado de Dinero, invitamos y requerimos a todo el personal de LUBOSA y terceros relacionados a que consulte la Política de dicha materia que se encuentra a disposición en de internet <https://lubosa.com.mx>

SITUACIONES QUE DAN SEÑALES DE ALERTA DE LAVADO DE DINERO



- Solicitudes de pago en efectivo de grandes cantidades de dinero.
- Solicitudes que involucran a terceros o intermediarios que no tienen un papel aparente en la transacción.
- Terceros que se muestran renuentes a proporcionar documentos de identificación o cuya información está incompleta, es errónea o es engañosa, como una dirección falsa.
- Terceros que tienen estructuras complejas de participación accionaria.
- Terceros que se rehúsan a identificar un origen legítimo de sus fondos o son incapaces de hacerlo.
- Terceros que parecen no preocuparse por los riesgos, cuotas, comisiones, descuentos, impuestos u otros costos.

INFRAESTRUCTURA

Disponer planes efectivos de gestión de emergencias para todas las instalaciones y lugares de trabajo con los equipos, la formación y el personal necesarios para proteger a los colaboradores, los clientes, los visitantes, el medio ambiente y la reputación de LUBOSA en caso de accidente ya que

ninguna situación de emergencia, producción o resultados pueden justificar la desatención de la seguridad y salud de las personas.

Para ello, contamos con una Comisión de Seguridad e Higiene para mantener un ambiente de trabajo seguro, revisar las condiciones en que se encuentran nuestras instalaciones y prever cualquier posible riesgo; asegurando el cumplimiento de regulaciones vigentes en esta materia.

Todos los colaboradores debemos contribuir dentro de nuestro ambiente de trabajo para reducir el riesgo y garantizar prácticas de trabajo seguras, por lo que estamos obligados a:

- Respetar toda instrucción consignada en avisos, pizarrones, y señalizaciones.
- Notificar a la Comisión de Seguridad e Higiene acerca de cualquier condición de inseguridad, peligro, equipos averiados o situaciones que generen riesgos de accidente.
- Reportar de inmediato cualquier accidente de trabajo sufrido por alguna persona.
- Colaborar en simulacros e indicaciones de la Comisión de Seguridad e Higiene

Todo el personal de la empresa tiene derecho a trabajar en un lugar seguro, por ello, los responsables de la Comisión de seguridad e higiene junto con el departamento de Recursos Humanos deberán asegurar que se cumplan los siguientes objetivos:

- Promover y mantener el lugar de trabajo seguro y saludable.
- Mantener un medio ambiente de trabajo adecuado.
- Desarrollar conciencia de cuidado entre personal.

Los empleados o colaboradores deben reportar actos inseguros, identificar los peligros y riesgos asociados a las actividades desarrolladas en todos los Centros de Trabajo de la Empresa, evaluar y actuar en forma oportuna mediante planes de acción efectivos que nos protejan ante actos o circunstancias que nos pongan en peligro, así como situaciones de riesgo para la empresa.

Es responsabilidad de todos velar por la prevención de los daños y el deterioro de la salud, velar por la mejora continua de la gestión y el desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo y cumplimiento de los requisitos legales.

ACTIVIDADES POLÍTICAS Y COMUNITARIAS PERSONALES

Todo el personal es libre de apoyar organizaciones comunitarias, causas políticas, religiosas o caritativas siempre y cuando se realicen sin involucrar a

LUBOSA; por lo que debemos asegurarnos de que las actividades externas no interfieran con el desempeño del trabajo.

Ningún miembro de LUBOSA podrá presionar a otro para expresar un punto de vista contrario a su creencia personal o apoyar causas políticas, religiosas o caritativas.

BIENES DE LA EMPRESA

Los bienes de LUBOSA están constituidos por bienes tangibles: como son mobiliario y equipo, herramientas de trabajo, computadoras, maquinaria, equipo de transporte, edificios; así como bienes intangibles: información, métodos, conocimiento, tecnología "Know How", invenciones, materiales escritos, programas, técnicas de ventas, clientes, bases de datos, nombres comerciales, marcas, logotipos, anuncios comerciales, etc.

Los bienes de LUBOSA no podrán ser utilizados para beneficio personal y son responsabilidad de quien los tiene a su cargo y quien los usa.

Es nuestra responsabilidad proteger y resguardar los bienes asignados y mantenerlos en buen estado.

Todos los activos de LUBOSA son reflejados en la información financiera de acuerdo con las normas de información financiera.

SISTEMAS DE CÓMPUTO

Los sistemas de cómputo son esenciales para la operación de LUBOSA. El equipo de cómputo, programas, sistemas, almacenamiento de datos y claves de acceso deben ser debidamente resguardados y utilizados exclusivamente para las actividades asignadas.

- No se usara ningún programa para burlar los sistemas de seguridad.
- Ningún colaborador podrá instalar en sus computadoras programas no institucionales.
- No deberá hacerse ninguna modificación al software contratado.

Cada colaborador debe cuidar que su equipo se encuentre en adecuado funcionamiento y estado, por lo que es responsabilidad del colaborador que tiene el equipo asignado, asegurar el uso correcto, permitiendo únicamente el uso de software que cuente con las debidas licencias, no está permitido instalar software sin autorización, ni copiar, ni traer a las oficinas programas de software u operarlos sin licencia.

CENTRO DE TRABAJO LIBRE DE ALCOHOL Y DROGAS

Damos por prohibido el uso o consumo indebido dentro de la empresa de sustancias controladas, así como la venta, fabricación, distribución, posesión o utilización de drogas ilegales y alcohol, al igual que encontrarse bajo los efectos de los mismos en el centro de trabajo o durante las horas laborables.

MEDIO AMBIENTE

La empresa está comprometida con la protección y preservación del medio ambiente, por lo mismo todos los empleados cumplen con las disposiciones al respecto.

Desarrollando y poniendo en práctica actividades dentro de un ámbito totalmente respetuoso con el medio ambiente, bajo los principios de prevención de la contaminación, disminución y reciclado, ahorro de materia prima, energía y agua, aplicando las mejores prácticas de operación y mantenimiento de la infraestructura de LUBOSA buscando garantizar el funcionamiento seguro y sin riesgos para el medio ambiente así como la seguridad y la salud laboral y física de todos sus colaboradores.

AMBIENTE LABORAL

Debemos tratarnos unos a otros con respeto y justicia en todo momento, tal como deseamos que se nos trate. Valoraremos las diferencias de los diversos individuos que participan en la empresa.

Comunicaremos en forma abierta y periódica los planes, compromisos y desempeño a nuestros empleados y colaboradores, valorando los aportes de terceros mediante el diálogo, así como impartiendo formación al personal para mejorar el desempeño de las funciones y responsabilidades asignadas en la organización, tanto en materia Medio ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo.

En LUBOSA reconocemos que el trabajo es un derecho que exige un trato a nuestros colaboradores con respeto y dignidad en las labores contratadas, por lo que garantizamos el disfrute de sus derechos laborales individuales y colectivos, acordando salarios y prestaciones remuneradoras así como mecanismos de compensaciones; teniendo pleno acceso a los beneficios de la seguridad social; promoviendo un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, donde se forme competencias laborales a través de la capacitación y el adiestramiento.

LUBOSA se compromete a brindar igualdad de oportunidades a los integrantes de su organización, quedando prohibida cualquier acción de discriminación hacia estas personas por su origen étnico, religión, nacionalidad, género, preferencia sexual, estado civil, edad, discapacidad o cualquier otro motivo, en todos los aspectos de nuestra actividad laboral, comercial y de negocios.

ACOSO, HOSTIGAMIENTO LABORAL Y MOBING

En LUBOSA estamos comprometidos a mantener la sana convivencia dentro de la organización, por lo que rechazamos conductas tan inaceptables como son el Acoso, Hostigamiento Laboral y Mobbing.

Es preciso señalar las definiciones de cada conducta a continuación:

Hostigamiento: Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Acoso: Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas.

Mobbing: conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo

Considerando que es responsabilidad de todos mantener un ambiente donde se pueda laborar dignamente, y se eviten conductas que podrían considerarse como hostigamiento, acoso o mobbing, LUBOSA señala que todos los colaboradores se deben de abstener de realizar las siguientes conductas:

- Las expresiones injuriosas sobre un compañero de trabajo, con utilización de palabras groseras y con alusión a la raza, el género, edad, condiciones de salud, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.

- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo, o en privado.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público, en privado, en medios de comunicación, en redes sociales.
- Imitar los gestos de un trabajador, su postura, su voz y su condición con vistas a poder ridiculizarlos en presencia de los compañeros de trabajo, o en privado.
- Emitir amenazas de despido o separación del trabajo, expresados en presencia de los compañeros de trabajo, o en privado.
- Poner en riesgo la integridad física, cuando se obligada a realizar trabajos peligrosos ajenos a su actividad contratada o con pequeños golpes y empujones.
- Cuando en una reunión de trabajo que sea convocado un trabajador, en el desahogo de esta no se le dirige la palabra, se le niega el dialogo, se ignore su presencia, se le interrumpe continuamente o sus compañeros le impiden expresarse.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños y ajenos a las obligaciones laborales, sin que exista justificación razonable.
- El cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de LUBOSA.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos, sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- El trato discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales.
- La negativa a suministrar materiales e información necesaria para el cumplimiento de la labor contratada.
- Realizar llamadas telefónicas o envió de mensajes virtuales con contenido ajeno a la actividad laboral en horarios inadecuados.

Estas conductas y situaciones se exponen de manera enunciativa más no limitativa, por lo que, si una conducta es análoga a las descritas, se podría considerar como actos de hostigamiento, acoso o mobbing, según las circunstancias.

Todos los colaboradores y cualquier persona que se encuentre dentro de las instalaciones deberán abstenerse de realizar cualquiera de las conductas antes mencionadas, o cualquier otra análoga.

Es necesario aclarar que un elemento importante para configurar una conducta de hostigamiento, acoso o mobbing, es que dicho comportamiento resulte indeseado por la persona agraviada.

La falta de oposición o denuncia inmediata a estas conductas por parte de la persona agraviada, no se entenderá como aceptación a las mismas, ya que la ausencia de oposición puede deberse al temor a represalias o a la incapacidad real de defensa.

Las conductas desplegadas serán sancionadas aun si a la persona que se le imputan los actos no está consciente de que su conducta genera un ambiente hostil para la persona agraviada y para la comunidad laboral, sin embargo, LUBOSA con base a los elementos aportados tomara en cuenta la intención por parte de quien lo hace y las circunstancias, para determinar y configurar la conducta de acoso, hostigamiento o mobbing.

No se considerarán como actos de acoso, hostigamiento o mobbing las siguientes conductas;

- Las reuniones o conversaciones para rectificar las actividades laborales o hacer notar los errores de los colaboradores en la ejecución de los trabajos encomendados, siempre y cuando sean razonables o equilibrados.
- Las llamadas telefónicas fuera del horario de labores, siempre y cuando sean para tratar asuntos estrictamente laborales.
- El exigir el cumplimiento de las normas de trabajo contratadas.
- Tener bajo su responsabilidad una excesiva carga de trabajo, siempre y cuando sea justificada y que no implique laborar una jornada laboral que excedan los máximos legales permitidos.
- Las distinciones, exclusiones o preferencias entre los colaboradores que se encuentren sustentadas en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Estas conductas y situaciones se exponen de manera enunciativa más no limitativa, por lo que, si una conducta es análoga a las descritas, no se considerarán como actos de hostigamiento, acoso o mobbing.

Cualquier colaborador detecte alguna conducta que pueda considerarse como hostigamiento, acoso o mobbing, o se sienta en las situaciones antes referidas o cualquier otro tipo de vulneración de los derechos humanos vinculadas a la relación laboral, podrá reportar a la Gerente de control interno de cumplimiento, y/o cualquier miembro del comité compliance y/o el área de Recursos Humanos, quien recibirá las declaraciones y desahogara las investigaciones necesarias para llegar a la verdad de los hechos planteados.

Desde el momento en que al Gerente de control interno de cumplimiento y/o cualquier miembro del comité compliance y/o el área de Recursos Humanos reciba una declaración o reporte que pudiera implicar acoso, hostigamiento, mobbing, LUBOSA garantiza la confidencialidad del asunto, creando las medidas necesarias para evitar represalias, y de no repetición, dando intervención a los funcionarios que estrictamente deban tener conocimiento, y a los involucrados en la investigación de los hechos.

En caso de que se determine una conducta que constituya acoso, hostigamiento o mobbing, la persona responsable se le rescindir  la relaci3n laboral sin responsabilidad para LUBOSA en términos de la Ley Federal del Trabajo, y se le proporcionará a la persona agraviada los elementos de prueba recabados para que los haga valer ante las instancias correspondientes.

DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL.

Formularmos objetivos medibles, evaluamos el desempeño laboral, llevamos a cabo planes de mejora continua, definimos y auditamos continuamente nuestros procesos, gestionamos los riesgos y aseguramos el cumplimiento de la legislaci3n aplicando las mejores prácticas de la industria, documentamos, realizamos análisis, investigaci3n y comunicamos los accidentes de manera oportuna y expedita.

SALUD Y SEGURIDAD

Todo el personal de LUBOSA tiene derecho a trabajar en un lugar seguro, por ello, los responsables de la comisi3n de seguridad e higiene junto con el departamento de Recursos Humanos deberán asegurar que se cumplan los siguientes objetivos:

- Promover y mantener el lugar de trabajo seguro y saludable.
- Mantener un medio ambiente de trabajo adecuado.
- Desarrollar conciencia de cuidado entre personal.

Los empleados o colaboradores deben reportar actos inseguros, identificar los peligros y riesgos asociados a las actividades desarrolladas en todos los Centros de Trabajo de la Empresa, evaluar y actuar en forma oportuna mediante planes de acci3n efectivos que nos protejan ante actos o circunstancias que nos pongan en peligro, así como situaciones de riesgo para la empresa.

Es responsabilidad de todos velar por la prevenci3n de los daños y el deterioro de la salud, velar por la mejora continua de la gesti3n y el desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo y cumplimiento de los requisitos legales.

COMPLIANCE

LUBOSA cuenta con un Gerente de control interno de cumplimiento y un comité que deben velar por el estricto apego a lo contemplado en este t3pico y a la normatividad aplicable, según sea el caso, debiendo presentar un reporte semestral al consejo de administraci3n de LUBOSA acerca de las incidencias y hallazgos que hubiera tenido en el semestre que finaliza, así como las acciones llevadas a cabo para dar resoluci3n a dichas incidencias.

No obstante la designación de un Gerente de control interno de cumplimiento, cada colaborador será responsable de vigilar el cumplimiento del presente código de ética.

LUBOSA cuenta con canales de comunicación confiables y seguros para resolver dudas, inquietudes, preguntas, consultas, atender avisos y denuncias relacionados con este código, garantizando la inexistencia de cualquier tipo de represalias contra el usuario de dichos canales.

Por ello, cualquier persona que conozca acerca de un acto incorrecto o contrario a este código de ética tiene la obligación de reportarlo, de lo contrario se podrá considerar partícipe.

El usuario de los canales de comunicación debe proporcionar información que lo haga identificable, así como datos claros y precisos sobre el asunto que dé a conocer al Gerente de control interno de cumplimiento.

Quien hace uso de los canales de comunicación no debe preocuparse o sentirse temeroso, ya que en todos los casos se le tratará con respeto y dignidad, guardando sus datos personales totalmente en confidencialidad como elemento fundamental en este proceso.

El uso de los canales de comunicación está regulado en los Lineamientos de organización y funcionamiento del Comité de Compliance de LUBOSA, por lo que invitamos a todos los colaboradores y terceros interesados, a que consulten los mismos.

El Gerente de control interno de cumplimiento deberán prestar especial atención, dentro del marco de sus funciones, a:

- 1)** Resolver cualquier duda, comentario o queja de incumplimiento respecto del presente código de ética.
- 2)** Cualquier hecho que consideren pueda representar algún hecho posiblemente constitutivo de un delito, ya sea porque así le sea denunciado o porque en ejercicio de sus funciones pudo detectarlo;
- 3)** Cualquier ventaja o Beneficio indebido, cualquier acto de corrupción, cualquier pago prohibido o cualquier conflicto de interés del que tenga conocimiento gracias a los registros que de manera obligatoria se deben mantener en cada operación de adquisición de productos o servicios por parte de proveedores o prestadores, así como los registros concernientes a procedimientos internos de reclutamiento, pagos y en general de temas laborales internos;
- 4)** Cualquier violación a información confidencial o revelación o tratamiento indebido de datos personales;

5) Cualquier queja o denuncia de acoso u hostigamiento presentada dentro de la organización LUBOSA; lo anterior será obligación del responsable de área hacerlo llegar, en conjunto con todos los registros e información relativa al Gerente de control interno de cumplimiento de la empresa.

El Gerente de control interno de cumplimiento deberá, de la mejor manera posible, recabar la mayor información si esta resulta necesaria, para determinar el mejor proceder al respecto, así como realizar las gestiones internas y externas que resulten aplicables, como pueden ser de manera enunciativa, más no limitativa, la presentación formal de denuncias penales de los hechos que pudieran ser considerados delitos en algún momento, la aplicación de penas convencionales, requerir el cumplimiento o rescisión de contrato en el caso de responsabilidad de los proveedores y/o prestadores de LUBOSA que se vean involucrados, gestionar los despidos justificados o sanciones laborales que sean procedentes, entre otros.

Todos los colaboradores de LUBOSA están obligados a colaborar de forma pronta, verica y transparente con el Gerente de control interno de cumplimiento, ya que en caso contrario será considerado como falta de providad y honradez del colaborador.

DISPONIBILIDAD DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Este código de ética se dará a conocer mediante difusión y reunión con los empleados y colaboradores. Adicionalmente a esto, este se encontrará disponible en la página www.lubosa.com.mx así como en la intranet para su consulta en cualquier momento.

ACCIONES DISCIPLINARIAS

LUBOSA confía en el cumplimiento de este Código como un asunto de integridad personal, en caso contrario, se tomarán acciones disciplinarias como consecuencia de su incumplimiento en diferentes instancias, tomando acciones conforme al reglamento interno de trabajo y la ley lo disponga.