

Código de Ética y Conducta

Ver. 02, marzo 28, 2022

CDDR-02

Contenido

Objetivo	3
Alcance.....	3
Introducción	3
Código de Ética y Conducta.....	3
Sistemas y mecanismos de aplicación del código de Ética y Conducta	7
Incumplimiento y faltas al Código de Ética y Conducta	8
Disposiciones transitorias	8
Alcohol y drogas	9
Seguridad y Salud	9
Frente a la sociedad y el medio ambiente.....	9
Revisión y actualización del Código de Ética y Conducta	10
GLOSARIOS	10
Referencias	12
Registros de calidad	12
Control de cambios.....	12

Objetivo

Proporcionar a los colaboradores de la compañía de Compresores Internacionales, los principios que guíen su conducta y que deben seguir en el desempeño de sus labores, especialmente en los clientes, proveedores, accionistas, entidades gubernamentales, frente a la sociedad, al medio ambiente y con ellos mismos, para:

- a) Evitar acciones inapropiadas y contrarias a los objetivos y negocio de Compresores internacionales
- b) Evitar acciones de cualquier índole que afecte la sana convivencia entre los colaboradores.

Los colaboradores de esta compañía, debe actuar siempre de forma ética en sus diversos espacios, profesionales y personales, teniendo como objetivo común mantener la buena reputación y sostenible para CI.

Alcance

El presente Código de Ética y Conducta debe de ser observado por Dirección, gerentes, administrativos, técnicos y en general, toda aquella persona que labore directa o indirectamente en CI.

Introducción

Nuestra empresa se funda sobre solidos valores éticos que le han permitido un crecimiento sustentable desde su constitución. Por tal motivo es fundamental definir con claridad los principios de ética y conducta que la compañía espera ver reflejados con estricto apego a la misión, visión y valores que persigue.

El código de Ética y Conducta establece principios que aseguran el desempeño y comportamiento de los colaboradores, alineamos a los valores que rigen en la compañía, evitando así practicas no deseadas.

El código de Ética y Conducta es un instrumento clave para el éxito de la estrategia de Compresores Internacionales S.A. de C.V. En él se describen y explican las normas y los objetivos que reflejan nuestro compromiso de actuar de forma responsable, ética y legal.

Código de Ética y Conducta

El Código de Ética y Conducta depende de cómo sus empleados actúen en el mundo de los negocios. El conocimiento y cumplimiento del código se promueve a través de capacitación presencial y por medios digitales.

Los colaboradores se guían con base a los lineamientos y principios de la organización, los cuales son:

▪ Enfocados en la Calidad

Nuestro compromiso con la calidad es vital para el negocio, trabajamos constantemente para mejorar la estructura y procesos en beneficio de nuestros clientes, esto se aplica a nuestros productos, servicios y gestión tanto como a nuestro comportamiento.

▪ Satisfacción del Cliente

Nuestras actividades están enfocadas en el conocimiento de las necesidades de nuestros clientes. Por lo tanto, nos esforzamos en adoptar las mejores practicas en todas las áreas para asegurar la confianza de los clientes.

Compresores Internacionales ofrece a sus clientes un trato profesional, justo y honesto, proporcionando servicios y productos de la mejor calidad, por lo que se fomenta una cultura organizacional orientada al servicio y a mantener un alto nivel de satisfacción de los usuarios.

▪ Con los Colaboradores de CI

Principios que deben ser observados por nuestros colaboradores:

- a) Reconocer y respetar la dignidad e individualidad de las personas.
- b) Conducirse de manera respetuosa con todos los colaboradores de CI
- c) No tolerar ninguna forma de discriminación, ya sea por razones de género, estado civil, edad, religión, raza, apariencia física, diferencias de opinión, opinión política, condición social, idioma, nacionalidad, orientación sexual, embarazo o discapacidad física.
- d) No permitir ni tolerar ninguna forma de discriminación en contra de persona alguna por haber contraído cualquier enfermedad, incluida la causada por el virus denominado SARS-CoV-2 (COVID-19), ni siquiera con base en la especulación de que una persona pueda ser portadora del virus o haya convivido con algún familiar que haya padecido dicha enfermedad u otra condición de salud de cualquier índole, debiéndose denunciar este tipo de conductas de manera inmediata directamente ante el área de Recursos Humanos, o a través del Buzón de quejas y sugerencias.
- e) No permitir ni tolerar la violencia de género, la cual debe ser inmediatamente denunciada ante el área de Cumplimiento, o a través del Buzón de quejas y sugerencias
- f) No permitir ni tolerar el acoso sexual, el cual debe ser inmediatamente denunciado ante el área de Cumplimiento, o a través del Buzón de quejas y sugerencias
- g) Actuar con justicia y equidad, protegiendo el bien común de los demás compañeros y salvaguardando los intereses de CI.
- h) Estar comprometidos con los objetivos de las empresas de CI y actuar de manera diligente y responsable, aportando su talento, conocimiento y

experiencia, siempre realizando su mejor esfuerzo en el desarrollo de sus funciones y actividades.

- i) Cuidar de forma diligente la información a la que los colaboradores tienen acceso con motivo de sus funciones, observando en todo momento la normatividad externa e interna, incluyendo las disposiciones y/o lineamientos de comunicación que para tal efecto emita CI.

▪ **Estándares Éticos y legales**

Guiados por nuestros valores, velaremos por los diversos intereses de nuestros clientes, empleados y socios con integridad, rectitud y honestidad.

▪ **Transparencia**

Estamos comprometidos con ser sinceros en nuestras relaciones y comunicación con los accionistas. La transparencia y la honestidad serán los principios que nos guíen en la comunicación de todas nuestras actividades tanto internas como externas. El público tendrá acceso a la información concerniente a la compañía que sea requerida o recomendada.

▪ **Respeto Mutuo y Sinceridad**

Todas las relaciones entre directores y Empleados de cualquier nivel, deben estar marcadas por el respeto mutuo, la sinceridad, la honestidad y el espíritu de confianza y cooperación. Debemos ofrecer y buscar las opiniones y nos comunicaremos de forma sincera entre todos. Estamos comprometidos con el debate limpio y abierto y con la diversidad de opiniones. Motivamos a nuestros colegas para que expresen sus ideas y preocupaciones siempre que lo estimen oportuno. El espíritu de equipo se sustenta en una mentalidad abierta. Nosotros apoyamos la política de puertas abiertas y las iniciativas de compartir e intercambiar conocimientos.

▪ **Diversidad y Discriminación**

Entendemos la diversidad de nuestros empleados como una guía a seguir en nuestra política de empleo. Esto significa promover la diversidad y la heterogeneidad de los individuos en la compañía para obtener de ellos su máxima productividad, creatividad y eficiencia. Las habilidades, el rendimiento y su conducta ética deben ser nuestros indicadores para calificar a un empleado. No discriminaremos ni permitiremos la discriminación debido al género, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, origen o cualquier otra característica protegida por la ley. Cada empleado debe contribuir a crear una atmósfera de respeto mutuo en el trabajo que excluya cualquier tipo de acoso incluido el laboral o sexual.

Compresores Internacionales S.A. de C.V. está comprometido con la promoción de la igualdad de género en donde el entorno de trabajo de los empleados pueda desarrollarse dando lo mejor de sí mismos, siendo aceptados tal y como son sin importar el género o identidad de género, orientación sexual, edad, religión, condiciones físicas, condición social, discapacidad o estado civil.

Se asume el compromiso de:

- Reclutar, contratar y respaldar el desarrollo profesional de un personal diverso.
- Capacitar, ascender y compensar a los empleados en función de sus capacidades, logros, experiencia y conducta.
- Se prohíbe toda acción cuyo resultado sea obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento de los empleados cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: origen étnico, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, condición económica, condición de salud, condición jurídica, religión, apariencia física, embarazo, idioma, opinión, preferencia sexuales, identidad de género, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar o antecedentes penales.

▪ **Propiedades de la Compañía**

El uso de las propiedades de la compañía, incluyendo equipos, repuestos, edificios..., etc., son para uso profesional y no para beneficio. Cada empleado tiene la responsabilidad de salvaguardar y hacer un uso adecuado de las propiedades de Compresores Internacionales. La propiedad intelectual es un bien altamente valorado y debe ser protegido de un uso no autorizado o su divulgación.

▪ **Información Interna Confidencial**

Cualquier persona que posea información interna confidencial tiene prohibido por la ley vender o compartir dicha información. Los empleados se exponen a penas civiles y criminales si revelan información confidencial o privada que un tercero pudiera usar para divulgar información de forma ventajosa. Comerciar con dicha información es ilegal tanto para los propios empleados que intenten obtener beneficios, como para que otros lo hagan en su nombre.

▪ **Conflictos de Intereses**

Requerimos de nuestros Directivos, Mandos Intermedios y Empleados que mantengan los más altos estándares éticos cuando deban manejar conflictos de intereses. Deberán evitar cualquier relación con personas o empresas con quienes nosotros realicemos negocios, que puedan generar conflictos de intereses; en el caso de que existan, los empleados deben hacer saber este hecho a su superior. Dichas relaciones incluyen especialmente aquellas con miembros de la misma

familia y cónyuges, asociados o inversores y poseedores de acciones de la compañía.

Los colaboradores de CI deben actuar de manera honesta y ética, tomando decisiones que busquen el mejor interés de la compañía y que estas no estén influenciadas por intereses personales.

▪ **Corrupción y Sobornos**

Confiamos en que la excelencia de nuestros servicios es la clave de nuestro éxito. Por lo tanto, negociaremos con nuestros clientes, proveedores de manera franca y sincera y de acuerdo con los estándares internacionales anti sobornos regulados en las leyes locales anticorrupción y sobornos. Esto incluye cualquier transacción que pueda parecer que haya sido realizada para otorgar concesiones o beneficios.

En CI esta prohibido terminantemente hacer o permitir, directa o indirectamente, pagos indebidos o sobornar a cualquier tercero o autoridad, con el fin de influenciar cualquier decisión que pudiera ayudar a obtener o retener algún negocio o ventaja indebida.

De igual manera, esta prohibido participar en actividades que puedan entenderse como soborno, extorción o corrupción.

Los proveedores y clientes que llegarán a considerar que algún colaborador de CI está participando o actuando corruptamente, deberán informar inmediatamente.

▪ **Regalos y Beneficios**

Los empleados no deben solicitar servicios, regalos o beneficios de nuestros clientes o proveedores que influyan o puedan parecer que influyen en la conducta de los empleados en su representación de la compañía. En caso de duda los empleados deben consultar con su superior o con el departamento de Recursos Humanos.

Sistemas y mecanismos de aplicación del código de Ética y Conducta

1. Toda violación al Código de Conducta será resuelta por Dirección y Recursos humanos.
2. En caso de existir algún reporte de irregularidades o que las circunstancias particulares así lo ameriten, el responsable de Recursos Humanos o el Dirección de CI podrán ordenar el inicio a un proceso de investigación.
3. En el proceso de investigación se podrá asignar una persona que funja como testigo y verifique la imparcialidad de la investigación

CDDR-02, Ver. 02

28 de marzo, 2023

4. La primera etapa de la investigación se realizará de manera confidencial.
5. En caso que a juicio del responsable de Recursos Humanos, no existan elementos para proseguir con la investigación lo comunicará a Dirección.
6. En caso que el responsable de Recursos Humanos considere que existen elementos suficientes para continuar con el proceso disciplinario, se lo notificará al Dirección, así como a la(s) persona(s) involucrada(s) para que habiendo conocido el contenido y alcance de la investigación, expresen en un término de 5 días hábiles, lo que a su derecho convenga.
7. En caso de ser necesario, se realizará una audiencia para el desahogo de las pruebas y alegatos de la(s) persona(s) involucrada(s) en la investigación.
8. Realizado lo anterior, Dirección de CI se pronunciará al respecto, a si se actualizó o no una violación al Código de Conducta.
9. En caso que se actualice una o más violaciones al Código de Ética y Conducta, se procederá a imponer una medida disciplinaria o sanción que atendiendo a la gravedad de la(s) falta(s) podrán ser las siguientes:
 - Reporte.
 - Amonestación por Escrito.
 - Suspensión temporal; y/o
 - Terminación o rescisión del contrato laboral
10. Sin perjuicio de lo anterior, director de CI podrán dar vista al Ministerio Público.

Incumplimiento y faltas al Código de Ética y Conducta

1. Todo incumplimiento a este Código de Ética y Conducta constituye infracciones graves que pueden ocasionar medidas disciplinarias, advertencias, suspensiones, rescisión de la relación laboral o acciones legales por parte de CI.
2. Asimismo, las violaciones al Código de Conducta que también violen la ley pueden dar origen a multas, sanciones, procesos penales u otros recursos legales.

Disposiciones transitorias

El presente Código de Conducta entrará en vigor a partir del día 28 de marzo del 2023. Todos los integrantes de CI deberán de firmar la lista de asistencia como *acuse de conocimiento y compromiso del Código de Ética y Conducta de Compresores Internacionales S.A. de C.V.*

Alcohol y drogas

Todo el personal de CI tiene el compromiso de mantener un lugar de trabajo sano, libre de alcohol y drogas.

Está estrictamente prohibido consumir o estar bajo la influencia de alcohol, medicamentos sin receta o narcóticos durante el horario laboral.

Todos los empleados están sujetos a evaluaciones sobre todo si el empleado parece estar bajo la influencia de drogas o alcohol en el trabajo, o cuando CI tenga una razón para pensar que un empleado ha violado este artículo durante el horario laboral.

Seguridad y Salud

En CI promovemos la cultura de la Seguridad y salud, estableciendo acciones y compromisos que contribuyan a ese compromiso.

En atención a los intereses, respetamos las normas de seguridad establecidas en CI y tomamos las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones relativas a la seguridad física de los colaboradores previstas en la Política de seguridad de CI.

De igual manera en CI apoyamos y fomentamos programas que contribuyen a la protección de la salud de los colaboradores, tales como programas de vacunación, entre otros.

Frente a la sociedad y el medio ambiente

CI reconoce el papel fundamental que desempeña en el desarrollo económico y sostenible de México, por lo que es primordial contribuir y participar en proyectos que tengan como finalidad el mejoramiento de las comunidades principales en donde la compañía desarrolla su negocio, así como también que pretendan generar conciencia sobre el cuidado y mejoramiento del medio ambiente.

Para CI es prioritario crear valores que fortalezcan y contribuyan a la disminución del impacto al medio ambiente. De igual manera, este compromiso también se refleja en contribuir en la medida de sus posibilidades, a la disminución del impacto al medio ambiente, participando en su cuidado, preservación y mejoramiento, así como el mejor aprovechamiento de los insumos internos como energía eléctrica, agua, papelería, etc.

Todos los miembros de CI se comprometen a proteger el medio ambiente y realizar sus actividades de manera responsable y sostenible.

Revisión y actualización del Código de Ética y Conducta

Este código de Ética y Conducta se deberá de revisar de manera integral durante el primer trimestre de cada año, por el área de RH y Dirección y actualizarlo en caso de ser necesario, con el visto bueno de Dirección deberá de ser difundido a todo el personal que comprende Compresores Internacionales S.A. de C.V.

GLOSARIOS

A

Acoso Sexual

Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesario la confluencia de ambos aspectos negativos, no deseado y ofensivo.

C

CI

Compresores Internacionales S.A. de C.V.

D

Discapacidad

Es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Discrecional

La actuación de algo o alguien sin la influencia de una norma o regla.

Discriminación

Visión dominante en donde un grupo de personas es superior a otro por cualquier otro motivo. Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de un grupo.

Diversidad

Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Radica en la abundancia, variedad y diferencia. Se manifiesta en

la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, étnicas, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad y la coexistencia entre sí.

E

Entretenimiento

Asistencia a eventos sociales, culturales o deportivos

F

Funcionario gubernamental

Empleados de cualquier gobierno o entidad gubernamental controlada en cualquier lugar del mundo.

H

Hospitalidad

Comidas, bebidas, alojamientos y gastos de viaje.

L

Lenguaje incluyente

Es aquel que reconoce a las mujeres y a los hombres tanto en la comunicación oral como en la escrita. Manifiesta la diversidad social y procura equilibrar las desigualdades. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género.

R

Represalia

Puede ser cualquier forma de venganza, directa o sutil, por reportar de buena fe cualquier problema real o presunto.

S

Sexo

Diferencias establecidas por características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres. Refiere a características con las que se nace, que son universales e inmodificables.

Referencias

Código	Descripción	Ubicación digital	Ubicación física
MCGC-01	Manual de Calidad	OneDrive- SharePoint – Grupo Sistema de Gestión Integral SGI – Documentos – 01 ISO 9001 – Aseguramiento de la Calidad – 01 Procedimientos	Archivo AR-E-10-A
PLDR-06	Política de No Represalias	OneDrive – SharePoint – Grupo Sistema de Gestión Integral SGI- Documentos – 01 ISO 9001 – Dirección – 05 Políticas o Lineamientos	Archivo AR-E-10-A
PLDR-07	Política de Diversidad y No Discriminación	OneDrive – SharePoint – Grupo Sistema de Gestión Integral SGI- Documentos – 01 ISO 9001 – Dirección – 05 Políticas o Lineamientos	Archivo AR-E-10-A
INDR-01	Instructivo Política de Ética	OneDrive – SharePoint – Grupo Sistema de Gestión Integral SGI- Documentos – 01 ISO 9001 – Dirección – 03 Instructivos	Archivo AR-E-10-A

Registros de calidad

Código	Descripción	Ubicación digital	Ubicación física
CDDR-02	Código de Conducta	OneDrive- SharePoint – Grupo Sistema de Gestión Integral SGI – Documentos – 01 ISO 9001 – Dirección – 01 Procedimientos	Archivo AR-E-10-A
FODR-04	Acuse de Recibo y Compromiso de cumplir el Código de Conducta y Políticas de Integridad de Compresores Internacionales S.A. de C.V.	OneDrive – SharePoint – Grupo Sistema de Gestión Integral SGI- Documentos – 01 ISO 9001 – Dirección – 02 Formatos	Archivo AR-E-10-A

Control de cambios

No.	Descripción del cambio	Elaboró	Fecha
01	Creación del documento	Ing. Dulce Berenice López Diego Ing. José Trejo Flores	Febrero 19, 2021
02	Actualización del documento en general	Ing. Juliana Muñoz	Marzo 28, 2022