



CUMPLIMIENTO

Lineamiento de prevención de fraude

Objetivo	Peñoles y sus empresas subsidiarias (en adelante “la Organización”) acorde a sus valores de confianza, responsabilidad, respeto, integridad y lealtad tiene el compromiso de mantener los más altos estándares de transparencia y honestidad en la conducción de sus negocios; así como, de realizar sus operaciones siempre en cumplimiento de la Ley y, por ende, de rechazar cualquier acto o sospecha de fraude
Alcance	Es aplicable a todo el personal y terceros que actúan en representación (legal o fáctica) de la Organización, independientemente de la entidad legal para la que trabajen, su ubicación, la relación laboral, las funciones o el cargo que desempeñen.

Normas, principios y directrices generales

Generales	<p>Para efectos de esta política, se considera “fraude” el utilizar el engaño, la mentira, la disimulación de forma deliberada; así como, aprovecharse del error de otros para hacerse ilegalmente de una cosa u obtener un beneficio indebido en lo personal, para familiares o un tercero en detrimento de la Organización.</p> <p>Normalmente el defraudador busca obtener un beneficio económico para sí u otros; sin embargo, también puede buscar venganza o dañar la reputación de la Organización, en cualquier caso, la ocurrencia de este tipo de conductas erosiona la cultura ética de nuestra organización, por lo que la Organización tiene un firme compromiso en prevenirlo, y en caso de que ocurra, diseñar medidas de control para su identificación, reporte y mitigación</p> <p>Para la Organización es importante prevenir, evitar, identificar, investigar y sancionar cualquier acto de fraude. Todo el personal de Peñoles y terceros actuando en su nombre, deben conocer y compartir la importancia de este compromiso y lo deben hacer cumplir.</p> <p>Este lineamiento define las responsabilidades y establece los mecanismos relativos a la prevención, detección, investigación, denuncia y remediación de los actos de fraude, con el fin de que el personal y terceros relacionados puedan actuar adecuadamente en caso de encontrarse ante actos o sospechas de fraude, promoviendo así una cultura de honestidad y cumplimiento a lo largo de la organización.</p>
------------------	--

Mecanismos y programas	La Organización debe establecer y mantener mecanismos para la oportuna prevención e identificación de fraudes; así como, programas de capacitación con la finalidad de aumentar la consciencia de la cultura de prevención de fraudes.
-------------------------------	--

Responsabilidad del personal y de terceros	<p>Todo el personal es responsable de dar uso adecuado a los recursos e información que tengan a su disposición como parte de sus funciones dentro de la Organización, incluidos efectivo, valores, bienes muebles e inmuebles, datos, reportes, informes, documentos, etc.; especialmente el personal que participe en operaciones de pago, recepción de bienes y relaciones con proveedores, o aquellos con información confidencial y privada.</p> <p>El personal encargado de preparar registros y reportes; así como, de cumplir obligaciones regulatorias, es responsable de la veracidad y exactitud de los mismos y deberán prepararlos de forma honesta, correcta, razonable y oportuna conforme a las normas y disposiciones aplicables y con un adecuado nivel de detalle para permitir la transparencia y trazabilidad de las operaciones.</p> <p>Todo el personal debe hacerse responsable de conocer y entender los riesgos a los que está expuesta la Organización, participar en la evaluación de riesgos de su área de trabajo, y ser conscientes de los tipos de conductas, acciones o actividades irregulares que pueden presentarse dentro de su ámbito de trabajo para estar atentos a cualquier indicio de irregularidad o incumplimiento de las políticas y lineamientos de la Organización; así como, de la legislación aplicable.</p> <p>Todo el personal debe cumplir los controles establecidos, cooperar con las revisiones e investigaciones (tanto internas como externas) relativas a la prevención e identificación de fraudes y mantener estricta confidencialidad del caso.</p>
---	---

Capacitación

El personal de la Organización para el que sea relevante debe familiarizarse con el contenido de esta política y participar en los cursos y sesiones de capacitación sobre la misma; su incumplimiento, en los plazos establecidos, se considerará como falta y podrá conllevar la adopción de medidas disciplinarias.

Obligación de denunciar fraude

El personal y terceros relacionados están obligados a denunciar inmediatamente cualquier conducta o sospecha de conducta que pudiese ser catalogada como un fraude o irregularidad en términos de la presente política a su jefe inmediato, al Oficial de Cumplimiento o a través de los canales de denuncia establecidos por la Organización, que más adelante se detallan.

No represalias

Está prohibido imponer cualquier tipo de castigo o represalia contra el personal o terceros que denuncien la posible comisión de un fraude, presenten o ayuden a plantear una inquietud genuina de un indicio de fraude, incumplimiento o irregularidad.

Todo el personal que participe en la identificación, investigación o reporte de fraudes debe tratar la información de forma confidencial, con el fin de evitar dañar la reputación de las personas, generar represalias o infracciones legales; así como, afectar la investigación.

Proceso de promoción

El área de Recursos Humanos debe confirmar que el personal que participe en procesos de promoción, no se encuentre bajo investigación por motivos de fraude al momento de dicho proceso.

Conductas inaceptables que constituyen fraude

Para efectos de esta política, existen diversas conductas inaceptables que constituyen "fraude". Para facilitar su tratamiento, tales conductas se clasifican en tres grupos, como sigue:

a) Malversación de Activos**Concepto**

Manejo deshonesto de los activos de a Organización incluyendo dinero o su equivalente en tiempo, inventario, bienes (activos fijos) y servicios.

Ejemplos

1. Robo, destrucción o pérdida de activos, incluyendo dinero
2. Pagos improcedentes, inapropiados o por servicios inexistentes

b) Corrupción**Concepto**

Se refiere a la promesa, ofrecimiento o entrega, solicitud o recepción (directa o indirecta) de cualquier beneficio o ventaja indebida (monetaria o de otro tipo) a otra persona, para que ésta, en violación de sus tareas, actúe o deje de actuar para obtener o retener negocios u otro beneficio o ventaja indebida.

Ejemplos

1. Soborno y corrupción por medio de donaciones, regalos, y otros no autorizados ([ver Política de cero tolerancia ante el soborno y la corrupción](#))
2. Soborno y corrupción derivados del conflicto de interés ([ver Política de conflicto de interés](#))

c) Declaraciones fraudulentas**Concepto**

Se refiere a las declaraciones falsas, modificaciones, alteraciones, destrucción u ocultamiento de información en los estados financieros, libros y registros contables o en cualquier otro tipo de documento interno o externo de interés para la Organización.

Ejemplos

1. Manipulación, falsificación o alteración de registros contables y documentos.
2. Eliminación u omisión de las transacciones en los registros o documentos.
3. Registro de transacciones sin soporte.
4. Aplicación intencionalmente errónea de registros contables, otras regulaciones o políticas.
5. Transacciones falsas o engañosas
6. Revelación de secretos industriales.
7. Uso indebido de datos o información privilegiada y confidencial.

Programa antifraude

Para cumplir con los objetivos y finalidad de la presente política, se debe diseñar un Programa Antifraude que establezca los mecanismos para prevenir y detectar irregularidades, implementar medidas que mitiguen el riesgo; así como, para investigar y dar respuesta oportuna a cualquier anomalía o indicio de fraude.

Los elementos con los que debe contar son:

a) Prevención y control:

Estos mecanismos de prevención están enfocados a reducir la probabilidad de ocurrencia de irregularidades o fraudes mitigando la exposición a los mismos. Los mecanismos de prevención, entre otros, son los siguientes:

- Soporte del Comité Ejecutivo - El equipo de Dirección debe guiar con el ejemplo al cumplir en todo momento con las leyes, regulaciones y normativa interna además de ser un promotor activo de su cumplimiento.
- Evaluación de los riesgos operativos de manera periódica - Entender los procesos de las diferentes áreas de la Organización identificando y evaluando los riesgos inherentes y la eficiencia de los controles existentes a fin de mitigar dichos riesgos.
- Evaluación de los riesgos de fraude de manera periódica. - Entender los procesos de las diferentes áreas de la Organización identificando y evaluando los riesgos de fraude a partir de la evaluación de riesgos operativos.
- Establecimiento de controles que reduzcan la ocurrencia potencial de los riesgos de fraude. - Implementar, mantener y mejorar los mecanismos para reducir la posibilidad de materialización de riesgos de fraude, como la autorización, segregación de funciones, entre otros; además de la documentación de riesgos, controles y monitoreo en una matriz que permita su adecuada gestión.
- Actualización y análisis de bitácoras de incidencias e históricos de fraude. - Con base en los históricos e incidencias que resultan de los mecanismos de denuncia, de las auditorías y bitácoras de incidencias, entender los riesgos y operaciones vulnerables a la exposición de fraude a fin de identificar los controles que no fueron efectivos o la necesidad de nuevos controles relacionados con los riesgos que se materializaron. Con ello, complementar la matriz de riesgos de fraude y determinar las mejoras necesarias en los controles o la necesidad de nuevos controles por implementar.
- Políticas de reclutamiento y selección. - Integrar y monitorear los procesos de selección y contratación de personal verificando que incluyan elementos de debida diligencia o revisión de antecedentes de los candidatos con el fin de evaluar su integridad.
- Políticas de revisión de Terceros. - Los procesos de contratación de proveedores de bienes y servicios deben ser claros y objetivos, además establecer procedimientos de debida diligencia para asegurar la experiencia y buena reputación de los socios de negocio. La Organización debe evaluar los mecanismos de selección y contratación de proveedores, distribuidores, agentes y en general de cualquier tercero con el que se tenga una relación de negocios, con la finalidad de mitigar los riesgos de fraude.
- Pruebas de Control de Cumplimiento. - Realizar revisiones periódicas en la Organización para identificar de manera preventiva aspectos, operaciones y controles que requieran mejoras en la gestión del riesgo de fraude.
- Comunicación y capacitación. – Programas de capacitación para concientizar sobre la cultura de cero-tolerancia al fraude y comunicar responsabilidades dentro de la Organización. Implementar campañas de comunicación que permeen dicha cultura en el personal empleado de la Organización y Terceros.

b) Detección

Los mecanismos para la detección oportuna de irregularidades o indicios de fraude con el fin de minimizar su impacto involucran los siguientes:

- Monitoreo permanente. – Comprende las actividades de análisis de información y de datos de manera constante y sistemática, así como el diseño de pruebas analíticas enfocadas en identificar patrones e inconsistencias que confirmen una irregularidad en las operaciones de la Organización.
- Procesos de Debida Diligencia. – La detección oportuna de información de nuestro personal empleado y Terceros que pudiera representar un riesgo para la Organización, constituye un elemento clave para minimizar posibles impactos económicos y reputacionales para la Organización. Es por ello que, en la contratación de estos, se realizan procedimientos de monitoreo mediante la debida diligencia (Due Diligence).
- Control Interno. -Revisa de forma cotidiana y permanente los controles de las diferentes áreas de la Organización con el propósito de evaluar su eficacia informando los resultados de dicha evaluación a la Dirección, así como proponer en su caso, la mejora o automatización de las actividades de control.
- Auditoría Interna. – Apoya la prevención y detección de fraudes mediante revisiones periódicas que tienen la finalidad de detectar operaciones o conductas irregulares que constituyan indicios de fraude, así como la evaluación de la efectividad de los controles establecidos También realiza auditorías especiales sobre algún hallazgo previo de auditoría con el objetivo de confirmar o descartar actividades fraudulentas. Además, asiste en las investigaciones de fraude y su análisis.
- Mecanismos de Denuncia. – La Organización ha implementado una Línea de Denuncias a través de la cual el personal empleado y Terceros pueden denunciar conductas que pudieran constituir una violación al Código de Ética y Conducta, a las normas y políticas de la Organización, al presente lineamiento y a la legislación. La Línea de Denuncias comprende diferentes canales para presentar una denuncia como lo son: correo electrónico, llamada o mensaje de WhatsApp los cuales están disponibles para todo el personal empleado.

c) Respuesta

Los mecanismos de respuesta incluyen protocolos de actuación para la investigación de posibles actos de fraude establecidos en función del medio por el cual fue detectado el indicio de fraude o posible irregularidad (monitoreo permanente, auditoría interna, Línea de Denuncias).

Independientemente del medio de detección, todas las irregularidades o potenciales conductas fraudulentas que sean identificadas deben informarse a través de la Línea Correcta ([ver Procedimiento para la recepción, atención y seguimiento a los reportes de conductas no éticas](#)).

d) Disuasión

Para disuadir el fraude, se tiene establecido lo siguiente:

- Sanciones legales y administrativas. - De resultar comprobables los actos de fraude por parte del personal empleado, el Comité de Ética y Valores Corporativos determinará la sanción aplicable, la cual puede incluir la terminación de la relación laboral con el personal empleado y las consecuencias legales correspondientes.
- Procesos disciplinarios. - Tratándose de fallas o errores administrativos no graves el personal empleado será acreedor a las sanciones establecidas en la matriz de sanciones respectiva.
- Planes de remediación. - Como resultado de la comprobación de un fraude, de la identificación de un riesgo material o la detección de una posible vulneración, se deberá elaborar un plan de remediación que garantice el fortalecimiento de los controles vulnerados.

e) Sanciones

Si derivado de una investigación se comprueba la participación de personal de a Organización o de un tercero relacionado en alguno de los supuestos de conductas inaceptables que constituyen fraude, descritos en el la presente Política, la Organización se reserva el derecho a imponer las sanciones conforme a la matriz determinada por el Comité de Ética y Valores Corporativos, al Código de Ética y Conducta, las políticas de cumplimiento y/o la legislación aplicable.

El personal que sea separado de la Organización a consecuencia de un acto de fraude, quedará permanentemente vetado como personal o proveedor en la Organización; así como, en todas las empresas de Grupo BAL.

Sin perjuicio de las sanciones internas, la Organización podrá dar parte a las autoridades competentes de ser procedente, atendiendo a la gravedad de la conducta fraudulenta.

cualquiera de los canales institucionales de reporte que se considere apropiado, según sea el caso:

- Línea de reporte institucional:
 - “Línea Correcta” a través de sus medios:
 - Correo electrónico: penoles@lineacorrecta.com
 - Página Web: <https://penoles.lineacorrecta.com>
 - Línea gratuita desde cualquier parte de México: 800 367 8477
 - Mensajería instantánea: +52 (55) 6538 5504
- Reporte directo a la Dirección de Cumplimiento

Definiciones

Directivo:	El Colaborador con nivel de Dirección de Área, Dirección General y Dirección Corporativa.
Due Diligence:	Investigación reputacional y de antecedentes de actos y litigios de una empresa o persona previa a la contratación y/o firma de un contrato o acuerdo con un Tercero para identificar potenciales riesgos de Corrupción.
Pruebas de control de cumplimiento:	Se refiere a la función que hará cumplimiento para revisar que se cumplan las políticas internas y regulación externa, también es conocido como <i>Compliance Testing</i> .
Proceso de promoción:	Procedimientos del área de Recursos Humanos que contempla beneficios para los Colaboradores ya sea mediante el ascenso o incremento de beneficios y/o compensaciones.
Tercero(s):	Son todos los consultores, representantes, distribuidores, agentes, concesionarios, asesores generales, subcontratistas, franquiciatarios, contadores, abogados, representantes de ventas, agentes aduanales, intermediarios similares o cualquier proveedor con quienes las Empresas podrían tener relación. De igual forma, este concepto incluye a los Socios Comerciales y Asociaciones con los que las Empresas hacen negocios, así como cualquier persona que tenga interacción con entidades o Servidores Públicos y cuyas actividades sean realizadas en nombre de la Empresa a la que representen.

Flujos del procedimiento

Formatos

Anexos

- [N/A](#)

- [N/A](#)

Información para actualizar documento

Fecha de emisión / Fecha actual	Próxima revisión	Versión
Octubre 2019 / Febrero 2024	Febrero 2026	1