



PEÑOLES

Integridad y Cumplimiento

Contenido

Respaldo del Programa de Integridad y Cumplimiento	1
Nuestra Visión	1
Código de Conducta	1
Política de Integridad y Cumplimiento	2
Brújula del comportamiento	2
Valores CRIL	2
Ciberseguridad	3
Fortalecemos nuestras Prácticas de Integridad	3
Gestión del cumplimiento normativo	5
Normatividad organizacional	5
Cumplimiento con los Derechos Humanos	6
Sistema de denuncias	7
Información estadística anual	7
Anti-represalias	8
Cero tolerancia ante situaciones no deseadas	8
Declaración de Industria Responsable	9
Relaciones con Gobierno	9
Prohibición de sobornos y pagos facilitadores	9
Donaciones, patrocinios, regalos, hospitalidades y entretenimiento	10
Donaciones y/o contribuciones Políticas y Sociales	11
Prevención de fraudes	11
Prevención de lavado de dinero	12
Programa de Integridad para Socios Comerciales	12
Definiciones de actos de corrupción	13
Programa de Capacitación Anticorrupción	14
Monitoreo del Programa de Integridad	14
Faltas al Código de Conducta	14



PEÑALES

RESPALDO DEL PROGRAMA DE Integridad y Cumplimiento

Transparencia y cumplimiento.

Nuestra vocación histórica de integridad y de brindar confianza a nuestros grupos de interés continúa fortaleciéndose porque contamos con valores éticos y principios de conducta bien definidos y arraigados, los cuales nos han permitido contar con el compromiso de nuestro personal, la confianza de inversionistas, clientes, proveedores, comunidades y autoridades a lo largo de nuestra extensa historia de más de 135 años. Peñoles se adhiere desde 2005 al Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas, así como a las mejores prácticas e iniciativas de desarrollo sostenible, gobierno corporativo y transparencia; promovemos el respeto a los derechos humanos y

laborales; aseguramos una cadena de suministro sin conflictos éticos o legales; mantenemos relaciones con terceros que, así como nosotros, son respetuosos del entorno y promueven la protección de la vida, salud y el medio ambiente.

Contamos con un marco de Integridad que fomenta una cultura apegada a la Visión, Valores, Código de Conducta, Legislación y Normatividad aplicable. Bajo esa premisa, resulta fundamental continuar reforzando los principios sólidos sustentados en una visión y valores compartidos que permitan adaptarnos a un entorno cada día más demandante, complejo y regulado, además de prevenir fenómenos que impiden el adecua-

do desarrollo de las organizaciones e incluso amenazan su permanencia como desafortunadamente sucede con situaciones de soborno y corrupción, lavado de dinero o conductas fraudulentas.

El Programa de Integridad y Cumplimiento y las acciones derivadas de él, son componentes integrales y permanentes de nuestros procesos de negocio que deben mantenerse en constante desarrollo.

Su eficacia y aplicabilidad práctica requieren ser mejoradas de manera continua y estar siempre respaldadas por la congruencia en el decir y actuar de quienes formamos parte de Peñoles.

NUESTRA VISIÓN

Ser una empresa de excelencia a nivel mundial, con resultados extraordinarios, líder en su sector, con operaciones seguras y sostenibles, impulsada por su agilidad y capacidad de transformación, en armonía con su entorno y la sociedad.

CÓDIGO DE CONDUCTA

Nuestro Código de Conducta es la guía que manifiesta de manera expresa los comportamientos esperados en nuestras actividades diarias e interacción con nuestros grupos de interés. Cada año, el Código de Conducta se revisa y actualiza de acuerdo a la realidad del entorno empresarial; por lo tanto, se socializa y se difunde hacia todo el personal. Se compone de siete secciones:

- 1) Comprensión de la filosofía de Peñoles, propósito, marco referencial para la toma de decisiones y el compromiso con nuestros valores CRIL.
- 2) Nuestro proceder como empleados, la importancia de reportar conductas no éticas, protección anti represalias, faltas al Código, medidas disciplinarias y conflicto de interés.
- 3) La manera adecuada de proceder ante nuestros grupos de interés (accionistas, clientes, proveedores y contratistas, empleados y comunidad).
- 4) Nuestra responsabilidad integral en materia de desarrollo sustentable, social, cero tolerancia ante situaciones no deseadas, patrocinios, regalos, hospitalidades y entretenimiento.
- 5) Directrices acerca de la protección de activos, información y propiedad intelectual.
- 6) Disposiciones para el Consejo y sus Comités.
- 7) Referencias para orientación ante inquietudes que pudiesen presentarse en el desempeño diario de nuestras funciones.

POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

Para Peñoles es importante proporcionar los mecanismos adecuados para que la toma de decisiones del personal se apegue a la Misión, Visión, Valores institucionales CRIL y Código de Conducta.

Dentro de nuestra Política de Integridad y Cumplimiento alineada con el Plan Estratégico y autorizada por Dirección General, se abordan los siguientes aspectos:

Ejes de acción:

La prevención, detección y mitigación contribuyen a la toma de decisiones estratégicas, la gestión de incidencias, buen gobierno corporativo, creación de valor y al fomento de un ambiente de confianza que contribuye al logro de la visión, objetivos organizacionales y reputación.

Tres líneas de defensa:

- La primera línea está soportada por las áreas responsa-

bles, los procesos, controles y la tecnología; orientada a las operaciones diarias para evitar la materialización de incidencias y garantizar el cumplimiento de las leyes y la normatividad vigente.

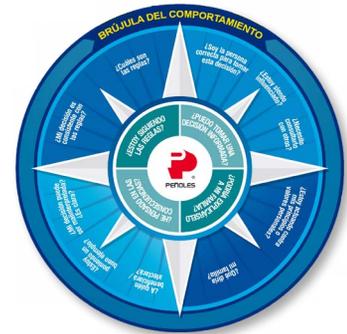
- La segunda línea corresponde a las funciones de supervisión, reporte e indicadores de las contralorías, administración del riesgo, Dirección de Cumplimiento, Dirección Jurídica, entre otros.

- La tercera línea es representada por Auditoría interna que provee el aseguramiento independiente al Comité de auditoría y equipo directivo acerca de la mitigación de riesgos, efectividad y eficiencia de los controles y el gobierno corporativo.

Para mayor información consultar en la página Web la **Política de integridad y cumplimiento**.

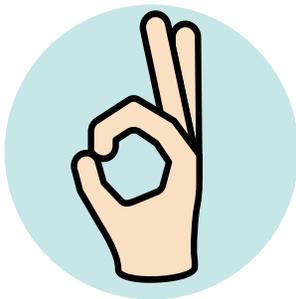
BRÚJULA DEL COMPORTAMIENTO

Representa de manera didáctica nuestro marco referencial para la toma de decisiones, particularmente cuando se presentan dudas sobre cómo proceder ante situaciones que requieran atención respecto a lo establecido en el Código de Conducta o, en su caso, la normatividad aplicable. Esta herramienta se difunde a todos los empleados a través de los medios internos de comunicación de Peñoles.



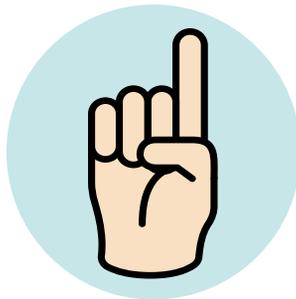
VALORES CRIL

Se difunden activamente nuestros valores CRIL por medio de protectores de pantalla, reuniones de turno, publicaciones internas, portal interno y distribución de souvenirs. Asimismo, se capacita de forma presencial y en línea para reforzar la toma de decisiones basada en los valores institucionales.



CONFIANZA

Confiamos en nuestra capacidad como equipo, en la suma de talentos y el trabajo consistente de cada persona para alcanzar resultados extraordinarios.



RESPONSABILIDAD Y RESPETO

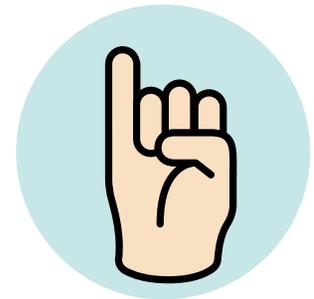
Cumplimos nuestros compromisos y objetivos, asumiendo la responsabilidad total de nuestras acciones, decisiones y resultados.

Reconocemos el valor inherente de cada persona, valoramos las diferentes opiniones y creencias, cumplimos con la ley y protegemos el medio ambiente.



INTEGRIDAD

Cumplimos en todo momento con los principios éticos de la organización, actuando con transparencia y honestidad.



LEALTAD

Construimos relaciones sólidas y de confianza a través de honrar los principios de la organización.

CIBERSEGURIDAD

En Peñoles reconocemos el valor de la información y trabajamos para protegerla, para lo que se ha definido un Marco de Gobierno de Ciberseguridad basado en tres líneas de defensa, con el propósito de que exista coordinación y medición de los esfuerzos relacionados con proteger la privacidad del personal y la información de la empresa, así como fortalecer la cultura de prevención en el uso seguro de la tecnología.

El contar con medidas efectivas ante los riesgos tecnológicos debe contemplar tanto la tecnología como los procesos y las personas, por lo que capacitamos y difundimos que todos los empleados reconozcan que la ciberseguridad es responsabilidad de todos en la organización, y proteger nuestra tecnología se contribuye y apoya a que los beneficios y responsabilidad de la tecnología sean accesibles para toda la organización.

Asegurar que contamos con un catálogo de servicios alineado a mejores prácticas internacionales, nos permite validar que contamos con las capacidades y procesos necesarios en materia de ciberseguridad para hacer frente a los riesgos que el uso de la tecnología supone, así como garantizar el cumplimiento de los requerimientos regulatorios aplicables.

Nuestro programa de ciberseguridad nos permite establecer las iniciativas necesarias para fortalecer nuestras capacidades de Ciberseguridad:

ESTRATEGIAS DE GOBIERNO.

Capacidades normativas de los procesos mediante estándares y regulaciones que dictaminen la protección de la información y activos tecnológicos de negocio.

ESTRATEGIAS TÉCNICAS.

Habilitan las capacidades tecnológicas y procedimientos que permitan operar de forma segura en todos los procesos de negocio.

FORTALECEMOS NUESTRAS PRÁCTICAS DE INTEGRIDAD

Con el objetivo de permear el marco de integridad aplicable a Peñoles sustentado en su visión, valores organizacionales y Código de Conducta, fomentar la confianza mediante el ejemplo desde el más alto nivel (*"tone from the top"*) y fortalecer la internalización de comportamientos esperados en la organización, se cuenta con las siguientes iniciativas:

a) Refrendo de nuestro compromiso con la integridad

A través de la plataforma tecnológica interna Campus Virtual se lleva a cabo de manera anual el Refrendo de nuestro compromiso con la integridad, por medio del cual los empleados y directivos se comprometen a cumplir y hacer cumplir el Código de Conducta de la empresa y el Manual de Integridad Corporativa; así mismo, se repasan e internalizan conceptos clave de Cumplimiento a través de los siguientes segmentos:

- Ejercicios para socializar la actualización del Código de Conducta.
- Encuesta sobre la percepción del ambiente de integridad de la empresa.
- Conocimiento y evaluación de la Política de integridad y cumplimiento, de los procedimientos de prevención y disuasión de fraude y el de donaciones, patrocinios, regalos y hospitalidades.
- Videos sobre la línea de denuncias y cómo realizar un reporte.
- Cuestionario para identificar potenciales Conflictos de interés (declaración anual de Conflicto de interés).

Concepto de Conflicto de interés (COI)

Como parte del reforzamiento de conceptos clave de Cumplimiento, todos los empleados y directivos reciben información sobre lo qué significa un conflicto de interés, a través de medios internos y dentro del Refrendo de nuestro compromiso con la integridad:

*"Conflicto de interés es la posible afectación al **desempeño imparcial** y objetivo de las funciones de los empleados de Peñoles, en **razón de intereses** personales, familiares, económicos, de negocio o de cualquier otra naturaleza".*

b) Modelo de Integridad:

El análisis de la información recabada en el ejercicio del Refrendo sobre las percepción del personal respecto al ambiente de integridad, permite la evaluación de los principales riesgos conductuales y la determinación oportuna de acciones que promuevan la alineación del personal a lo establecido en las políticas internas de Peñoles y al Código de Conducta, disminuyendo la probabilidad de incidencia de riesgos de Cumplimiento.

Metodología:



c) Capacitación en integridad para nuevos ingresos y terceros

Es nuestra misión promover una sólida cultura de integridad en toda la organización y con nuestros grupos de interés a través de programas de formación y estrategias sustentadas en las bases del Programa de Integridad y Cumplimiento.

d) Entrenamiento sobre el Código de Conducta de Terceros para nuestros socios comerciales

Se efectuaron cinco sesiones virtuales de entrenamiento a un total de 227 socios comerciales.

Gracias a la madurez del Programa de integridad y cumplimiento seguimos dentro del ranking de las Empresas más éticas elaborado por la consultora AMITAI. Asimismo, en el ranking anual de Integridad Corporativa de la Revista Expansión (IC500), de la mano con Transparencia Mexicana y Mexicanos Contra la Corrupción y la impunidad.

GESTIÓN DEL CUMPLIMIENTO NORMATIVO

A través de los estándares internacionales que existen para gestionar el cumplimiento normativo, como lo es la ISO 37301, se han establecido las bases metodológicas para gestionar el cumplimiento en diversas materias y así implementar controles y medidas de prevención que mitiguen la posibilidad de que se presente algún riesgo de incumplimiento o algún riesgo penal.

Sistema de Cumplimiento Normativo

Se realizó el mapeo de obligaciones por materia regulada, y durante el año 2022 se desarrolló una metodología que permitirá priorizar las obligaciones y riesgos de incumplimiento. Este enfoque basado en riesgo prioriza las obligaciones legales de verificación, en función de la posible consecuencia jurídica (económica o multa), así como operativa (suspensión o cancelación), derivada del incumplimiento, inclusive tomando en consideración aquellos incumplimientos que pudieran acarrear la comisión de algún delito y actualizar algún riesgo penal. Las verificaciones consisten en revisiones periódicas y seguimiento a partir de 2022 con las obligaciones de mayor riesgo en todas las unidades de negocio de la Organización una muestra de ello son las revisiones que se han realizado en materia de aguas e hidrocarburos.

Las matrices regulatorias incluyen:

- Obligación
- Base legal de la obligación
- Requisitos o especificaciones para el cumplimiento
- Frecuencia
- Autoridad gubernamental
- Evidencia de cumplimiento e
- Impacto legal

La información de estas matrices, además de otras variables, serán insumo para realizar el enfoque basado en riesgos.

NORMATIVIDAD ORGANIZACIONAL

Reforzamos el cumplimiento a las regulaciones internas y externas mediante la implementación de mejores prácticas en el proceso de documentación normativa. Además, se consolidó la estructura corporativa de Normatividad Organizacional difundiendo en la empresa la pirámide de jerarquización así como las siguientes acciones:

ACCIÓN

1

Se inició el desarrollo de documentos de temas relevantes para la organización como:

- Igualdad laboral y no discriminación
- Competencia desleal
- Cambio climático
- Derechos humanos
- Desarrollo social

ACCIÓN

2

Se fortalece una cultura de creación de valor y cumplimiento a la normatividad externa e interna, a través de actualizaciones constantes de documentos corporativos enfocados a mejores prácticas, logrando el 80% de documentos actualizados durante el 2022.

ACCIÓN

3

Se documentaron diversos lineamientos en conjunto con la Subdirección de infraestructura, permisos y controles para estar alineados a los estándares regulatorios en temas como:

- Presas de jales
- Biodiversidad
- Cierre de minas
- Gestión de aguas

ACCIÓN

4

Se desarrollaron documentos que establecen la función del área de normatividad en los cuales se establecen las responsabilidades y procesos en los que interactuamos como son:

- Control documental
- Gestión del cumplimiento
- Delitos corporativos

Cumplimiento con los Derechos Humanos

Fortalecemos nuestro compromiso con el respeto a los Derechos Humanos, en cumplimiento con los Principios Rectores de la ONU, a través de la planeación de un sistema de verificación de cumplimiento del marco internacional y nacional de Derechos Humanos, apegado a la metodología de Debida Diligencia para la Conducta Empresarial Responsable desarrollada por la OCDE. El sistema incluye un análisis de los posibles impactos en Derechos Humanos, tanto de nuestras actividades como de nuestra cadena de valor, para prevenir, corregir, mitigar o reparar dichos daños.

Asimismo, se establecieron bases sólidas para el debido cumplimiento de normas que protegen diversos derechos de nuestro personal, como la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares (LFPDPPP), la NOM-035, y las obligaciones sobre igualdad de género, no discriminación, inclusión y diversidad.



SISTEMA DE CUMPLIMIENTO DE DERECHOS HUMANOS

En colaboración con un despacho jurídico experto en Derechos Humanos, dio inicio la planeación del Sistema mediante el cual se llevará a cabo el proceso de verificación de cumplimiento internacional del marco de Derechos Humanos, orientados también por personal del Punto Focal para América Latina del Centro de la OCDE para la Conducta Empresarial Responsable. Asimismo, se colabora con la Comisión de Sustentabilidad de la CAMIMEX para fortalecer los componentes del Sistema de conformidad con los estándares que esa Cámara está adoptando para todo el sector.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Se concluyó el plan de trabajo del Comité de Protección de Datos Personales, de conformidad con los Parámetros de Autorregulación en Materia de Protección de Datos Personales del INAI, por lo que inició el proceso de certificación de nuestro Sistema de Gestión de Datos Personales con el despacho NYCE. Además, se continúa capacitando sobre el cumplimiento de la LFPDPPP al personal a través de la plataforma del INAI (CEVINAI), como parte del compromiso del Grupo en el Programa Aliados del INAI por una Cultura de Protección de Datos Personales.



IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Colaboramos de manera estrecha con la Subdirección de Desarrollo Humano y Organizacional para elaborar y publicar la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, en cumplimiento con la normatividad nacional sobre no discriminación, la NMX-025 y demás regulación aplicable, así como en la conformación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Empresa, que velará por el correcto cumplimiento de dicha política. Asimismo, se colaboró en la elaboración de la estrategia de difusión sobre la cultura de Diversidad, Equidad e Inclusión, y en la creación de la Red EQUAL, encargada del fortalecimiento del componente de inclusión de las personas de la comunidad LGBT+ en la Empresa.

Sistema de denuncias

Peñoles pone a disposición de sus grupos de interés canales directos y confidenciales para denunciar cualquier comportamiento que contravenga al Código de Conducta y la toma ética de decisiones, a través de una línea anónima denominada "Línea Correcta" que, con diferentes medios de contacto, atiende reportes durante 365 días del año, las 24 horas del día.

LÍNEA CORRECTA

Correo electrónico: penoles@lineacorrecta.com

Página web: <https://penoles.lineacorrecta.com>

Llamadas sin costo: 800 002 8477 (México)

Mensajería instantánea: (55) 65 38 5504 (México)

Generamos confianza al personal para denunciar conductas indebidas sin temor a represalias mediante un proceso de gestión de denuncias confiable, eficaz e íntegro.

INFORMACIÓN ESTADÍSTICA ANUAL

Durante el año 2022 se recibieron un total de 216 reportes por medio de la línea de denuncias, Línea Correcta, agrupados en las siguientes categorías:



Con base en estos reportes, se efectuaron 62 acciones remediales o medidas disciplinarias:



Se cerraron 177 reportes y 39 continúan en proceso de investigación

Para fortalecer la confianza en el sistema de denuncias, llevamos a cabo las siguientes prácticas de transparencia y rendición de cuentas que se difunden por medios institucionales:

- Informe ejecutivo semestral Línea Correcta.
- Newsletter trimestral que contiene datos estadísticos de las denuncias, categorías y acciones remediales.

La empresa espera que todo su personal, así como sus accionistas, clientes, contratistas, proveedores y comunidades donde operamos se apeguen al Código de Conducta, haciendo lo correcto, cumpliendo con las normas y políticas establecidas, así como las leyes, reglas y regulaciones que nos apliquen.

Anti-represalias

Este lineamiento tiene como objetivo promover un ambiente de confianza y apertura donde se fomenta el derecho a denunciar con fundamentos toda acción o comportamiento que esté en contra de lo establecido en nuestro Código de Conducta o que contravenga alguna regulación externa o interna sin preocupación por represalias.

En Peñoles nos comprometemos a obtener la información suficiente con cordialidad, objetividad, confidencialidad y dentro del marco de la ley para tomar acciones justas e informadas respecto a un caso reportado, y a realizar una investigación objetiva, detallada y justa sobre las denuncias antes de emitir una resolución al respecto. Se espera que nosotros, como personal de Peñoles, colaboremos en las investigaciones.

Es nuestra responsabilidad:

- Asegurar a todos nuestros grupos de interés la libertad de denunciar irregularidades.
- Proveer de herramientas y canales para la recepción de denuncias de una manera, fácil, segura, confidencial y anónima sin ningún miedo a cualquier tipo de represalia.
- Investigar, solucionar y en su caso sancionar todos los reportes recibidos.

El **Manual de Integridad** establece que está prohibido imponer cualquier tipo de castigo o represalia contra los informantes. Las represalias serán motivos de imposición de medidas disciplinarias internas, que podrían llegar inclusive a constituir una causal de despido justificado.

Para mayor información consultar en la página Web **Lineamiento anti-represalias, Manual de Integridad Corporativa y Código de Conducta.**

Cero Tolerancia

ANTE SITUACIONES NO DESEADAS

Peñoles mantiene una posición de **cero tolerancia respecto a lavado de dinero, fraude, colusión, soborno y corrupción, y se abstiene de realizar negocios con terceros sobre los cuales se tengan indicios de participar en estas actividades.** En concordancia con nuestro **Código de Conducta**, la Empresa respeta los derechos humanos y promueve que sus proveedores y contratistas coincidan con sus mismos principios éticos.



Declaración de Industria Responsable

Peñoles sostiene un compromiso público con la legalidad y el respeto a las leyes nacionales e internacionales mediante la **Declaración de Industria Responsable**, contenida en la página Web: <http://www.penoles.com.mx>

Relaciones con Gobierno

Este procedimiento tiene alcance a todos los empleados de Peñoles y terceros que actúen en nombre y representación de la compañía, en cualquier interacción con gobierno nacional o extranjero. Establece la postura de cero tolerancia ante actos que pongan en duda la cultura ética de la organización o que sean percibidas como corrupción o soborno en cualquiera de las relaciones con gobierno. Por lo tanto, se debe evitar participar en cualquier acto no ético para la obtención de una ventaja comercial directa o indirecta de Peñoles ni para la facilitación de algún proceso gubernamental de rutina.

Para mayor información consultar el **Procedimiento de relaciones con Gobierno**.

PROHIBICIÓN DE SOBORNOS Y pagos facilitadores

En el **Manual de Integridad Corporativa** se especifica que está prohibido prometer, ofrecer o entregar algo de valor a servidores públicos, clientes, proveedores o cualquier tercero, ya sea directa o indirectamente, a cambio de que realicen o se abstengan de realizar actividades relacionadas con sus funciones.

Para mayor información consultar **Manual de Integridad Corporativa**.

Donaciones, patrocinios, regalos, hospitalidades y entretenimiento

Este procedimiento es aplicable a todas las empresas del Grupo, Unidades de Negocio y a empleados que lleven a cabo relaciones comerciales con terceros. Establece las medidas aplicables para el otorgamiento de donativos, así como el tratamiento de casos interpretados como otorgamiento/recepción de patrocinios, subvenciones, regalos, entretenimiento, hospitalidades y gratificaciones de o para terceros.

Código de Conducta.

Es nuestra obligación rechazar con tacto y cortesía cualquier tipo de regalo que nos pretendan entregar clientes, proveedores o algún otro tercero con el que Peñoles interactúe. Del mismo modo es nuestra obligación abstenernos de otorgar regalos a cualquier tipo de tercero.

En Peñoles **los únicos presentes aceptables son artículos promocionales con fines publicitarios de poco valor y se entregan de manera evidente**, así mismo, los artículos promocionales son los únicos presentes que Peñoles entrega a sus clientes, proveedores y terceros con alguna relación.

Para el personal que por sus funciones requiera aceptar de terceros invitaciones para conocer sus instalaciones, asistir a capacitación, eventos o exposiciones que organicen, necesitamos contar con la autorización de nuestro Director Divisional; además, los gastos de viaje y cuotas de inscripción serán cubiertas por Peñoles.

Tanto para gastos de hospitalidad como de viajes incurridos, el personal debe cumplir con las normas establecidas en el **Procedimiento de autorización y comprobación de gastos de viaje y gastos locales**. Parte de estos documentos definen que la razón por la cual se ofrece la cobertura de gastos a terceros y partes involucradas debe estar claramente documentada.

Para mayor información consultar en la página Web **Procedimiento de donaciones, patrocinios, regalos, hospitalidades y entretenimiento**.



Donaciones y/o contribuciones Políticas y Sociales

Código de Conducta.

Peñoles reconoce y respeta el derecho que tenemos las personas para participar en actividades externas a la empresa, como lo son las de carácter político y/o en organizaciones no gubernamentales. En estos casos esperamos que tales actividades sociales sean legales, no interfieran con nuestro trabajo o comprometan a la empresa.

La participación en actividades relacionadas con la política o procesos electorales debe ser a título personal y no debemos utilizar los recursos de nuestra empresa (tiempo, equipo de oficina, vehículos, maquinaria, uniforme, entre otros).

Peñoles no efectúa -directa ni indirectamente- contribuciones u otros pagos, ni

proporciona bienes ni servicios a candidatos a cargos públicos o partidos políticos; sin embargo, motiva a su personal a que participe en actividades cívicas de las comunidades en donde se ubican sus operaciones.

Cuando alguna organización no gubernamental solicite un apoyo a nuestra empresa, el canal de atención es a través de los departamentos de vinculación comunitaria; sin embargo, cuando Peñoles rechace una solicitud de apoyo no significa que el objetivo no sea necesario o valioso, sino que podría no estar alineado a las prioridades o disponibilidad de fondos.

Para mayor información consultar el **Procedimiento de donaciones, patrocinios, regalos, hospitalidades y entretenimiento.**

Prevención de fraudes

Para efectos de nuestro marco de integridad y cumplimiento, el fraude es un delito que se comete utilizando el engaño de forma deliberada o tomando ventaja de una posición para obtener un beneficio económico indebido en detrimento de Peñoles.

Es importante considerar que, aunque normalmente quien comete fraude busca obtener un beneficio para sí o para otros, también puede tener como propósito dañar el patrimonio y reputación de nuestra empresa. Por ello, es necesario prevenirlo y, en caso de materializarse uno o varios riesgos asociados, reportarlos oportunamente, tales como:

- I. Uso indebido de los recursos de la empresa.
- II. Abuso de la posición en la empresa para beneficio económico propio.
- III. Apropiación indebida del patrimonio de la empresa (ejemplos: malversación de activos, cobros indebidos, desembolsos indebidos, robo de activos y recursos financieros).
- IV. Uso y revelación indebida de información confidencial (ejemplo: secretos industriales).
- V. Reportes y declaraciones fraudulentas (ejemplos: manipulación de registros contables, eliminación u omisión de transacciones, registro de operaciones sin el debido soporte).

Para mayor información consultar en la página Web el **Procedimiento para la prevención y disuasión del fraude.**

Prevención de lavado de dinero

Peñoles permanentemente atiende los aspectos de prevención ante cualquier tipo de lavado de dinero y se abstiene de realizar negocios con terceros que puedan utilizar a nuestra empresa como vehículo para incorporar recursos de procedencia ilícita a la economía formal. Por tal razón, realizamos las acciones apropiadas para evaluar la integridad de las transacciones y minimizar el riesgo de involucrarnos en operaciones que impliquen o aparenten lavado de dinero.

En atención a las necesidades regulatorias vigentes a las cuales Peñoles es sujeto obligado por la Ley Federal para la Prevención e identificación de Operaciones con Re-

ursos de Procedencia Ilícita (Ley Antilavado), se llevaron a cabo las siguientes acciones preventivas y remediales:

- Publicación actualizada y difusión del Manual para el Cumplimiento con la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita en nuestro Sistema de Normatividad interna.
- Seguimiento de operaciones relacionadas con actividades denominadas “vulnerables” para efectos de la Ley.
- Acciones remediales de autocorrección permitidas por la Ley vigente en las empresas del Grupo.

Programa de Integridad para socios comerciales

Capacitación en Integridad para Terceros

Es nuestra misión promover una sólida cultura de integridad en toda la organización y con nuestros grupos de interés a través de programas de formación y estrategias sustentadas en las bases conceptuales del Programa de Integridad y Cumplimiento.

Fueron capacitadas en nuestro Código de Conducta de Terceros empresas prestadoras de servicios.

Se informa a los socios comerciales mediante comunicados electrónicos sobre cómo proceder con los regalos y atenciones contenidos en el Procedimiento de donaciones patrocinios, regalos, hospitalidades y entretenimiento, así como mediante el Código de Conducta, el Manual de Integridad Corporativa, Procedimiento anti-corrupción y soborno y el Procedimiento de gestión de conflictos de interés consultables en la página Web de la empresa.

Para mayor información consultar **Código de Conducta**.

Código de Conducta de Terceros (Manual de Integridad de Terceros)

De acuerdo a nuestro Programa de Integridad y Cumplimiento con alcance a nuestros terceros, a quienes identificamos como cualquier persona moral o persona física que tenga alguna relación de interés con Industrias Peñoles y sus empresas subsidiarias, contamos con el Código de Conducta de Terceros, guía que manifiesta

de manera expresa los lineamientos a los cuales deben apegarse nuestros socios comerciales.

Este Código se sustenta en nuestra Estrategia de negocio de Integridad y Cumplimiento, además se fundamenta en los principios que nos distinguen como organización y fue desarrollado considerando el cumplimiento normativo aplicable y el apego a estándares reconocidos internacionalmente, tales como el Pacto Mundial de Naciones Unidas, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, las directrices emitidas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que promueven la responsabilidad empresarial; así como el respeto a los derechos humanos y laborales.

Actividades de aseguramiento al cumplimiento del Código

En Peñoles se realizan las siguientes actividades:

- 1) Procedimiento de Debida Diligencia para conocer el perfil operativo de nuestros terceros a través de un sistema enfocado en riesgos.
- 2) Visitar instalaciones y/o solicitar documentación.
- 3) Actividades de formación, difusión y entrenamiento.

Para mayor información consultar en la página Web el **Código de Conducta de Terceros**.

Definiciones de actos de corrupción



CORRUPCIÓN

Abuso de poder para beneficio propio o de un tercero.



SOBORNO

Ofrecer, otorgar, solicitar o recibir (directa o indirectamente) un beneficio con la intención de influir indebidamente en las acciones de otra persona.

- **Soborno activo:** es la oferta o concesión impropia, directa o indirecta, de cualquier cosa de valor.
- **Soborno pasivo:** es la exigencia o aceptación inapropiada de cualquier cosa de valor.



ENTRETENIMIENTO

Brindar la oportunidad de participar en un acto o una actividad que pueda comprometer su decisión.



HOSPITALIDAD

Acto de facilitar viajes, transporte, alojamiento o entretenimiento; incluye asimismo las comidas cuando se ofrecen como parte de un entretenimiento de los terceros.



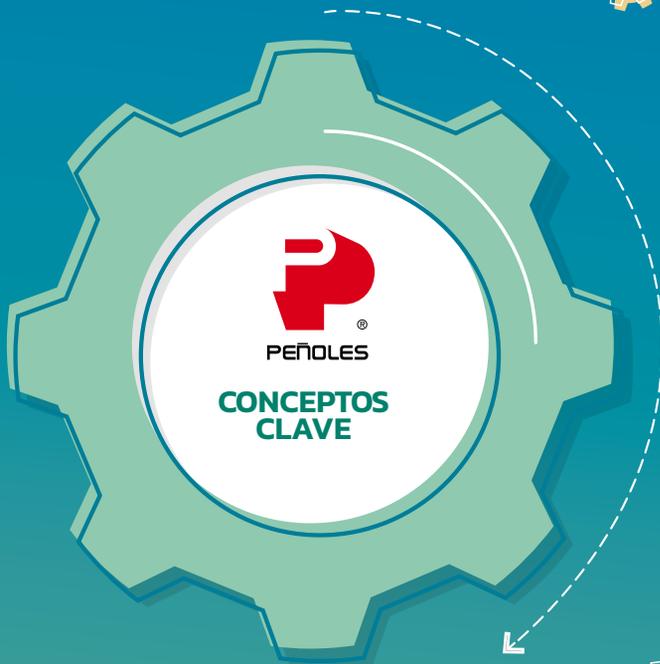
REGALO

Cualquier cosa con valor monetario, favor o influencia.



VENTAJA INDEBIDA

Se refiere a algo a lo que la empresa o la persona en cuestión no tienen un derecho claro o legítimo, como una licencia de funcionamiento para una fábrica que no cumpla los requisitos reglamentarios.



Para mayor información sobre actos indebidos de corrupción consultar **Manual de Integridad Corporativa**.

Programa de Capacitación Anticorrupción

Peñoles cumple voluntariamente con principios nacionales e internacionales cuyo propósito sea evitar situaciones que afecten el desempeño imparcial y objetivo de nuestras funciones; entre ellos la Ley General de Responsabilidades Administrativas o, de manera indirecta (cláusula de atracción), regulaciones como la UK Bribery Act (Reino Unido) o la Foreign Corrupt Practices Act (Estados Unidos). En ese sentido, Peñoles requiere de manera particular que todos sus empleados cumplan con las normas anticorrupción aplicables para asegurar la confianza de nuestros grupos de interés: comunidad, empleados, accionistas, clientes, proveedores y gobiernos.

Peñoles mantiene la convicción de brindar no sólo a sus colaboradores y directivos, sino a todos sus grupos de interés, las herramientas necesarias para actuar de manera congruente con sus principios y conductas esperadas. Para ello cuenta con una es-

tructura de Cumplimiento encabezada por un Comité de Ética y Valores Corporativos y una Dirección de Cumplimiento y Riesgos que ha logrado fortalecer el **Programa Anual de capacitación y difusión** encaminado a fortalecer las prácticas de integridad necesarias para el correcto devenir de nuestra empresa.

De forma anual, se lanza a través de la plataforma tecnológica interna Campus Virtual, el *Refrendo de nuestro compromiso con la integridad*, por medio del cual los colaboradores y directivos repasaron los contenidos del Código de Conducta e internalizaron conceptos clave de Cumplimiento a través de los siguientes segmentos:

- Ejercicios para socializar la actualización del Código de Conducta.
- Encuesta sobre la percepción del ambiente de integridad de la empresa.

- Conocimiento y evaluación de la Política de integridad y cumplimiento, de los procedimientos de prevención y disuasión de fraude, donaciones, patrocinios, regalos y hospitalidades.

- Cápsula sobre la línea de denuncia y un tutorial sobre cómo realizar una denuncia.

- Cuestionario para identificar potenciales conflictos de interés (declaración anual de conflictos de intereses).

Se incluye la firma digital con validez legal para hacer patente el compromiso de todo el personal en el conocimiento y apego a la normatividad interna que conforma el Programa de integridad y cumplimiento.

De manera exitosa, un total de **3,698 empleados** certificó su conocimiento y refrendó su compromiso anual, lo cual, representó un **100% del personal**.

Monitoreo del Programa de Integridad

Sistemas de control, vigilancia y auditoría

El Director de Cumplimiento y Riesgos es responsable de establecer un sistema adecuado y eficaz de control y vigilancia que examine de manera constante y periódica el cumplimiento de los estándares de integridad en toda la organización. Su objetivo es garantizar el diseño, establecimiento,

verificación y actualización de políticas, procesos, lineamientos y controles que propicien el cumplimiento de la normatividad interna y externa aplicable, tanto a Peñoles como a sus empleados en relación a sus actividades corporativas y de negocios.

El mecanismo para monitorear el Programa de Integridad y Cumpli-

miento es el Sistema de Planeación Peñoles (**SPP**), mediante el cual el Director de Cumplimiento y Riesgos visualiza el status de dicho programa: porcentaje de avance en iniciativas y proyectos y las evidencias que sustentan lo anterior.

Para mayor información consultar **Manual de Integridad Corporativa**.

Faltas al Código de Conducta

El Comité de Ética y Valores Corporativos, es un órgano integrado por directivos de la empresa, tiene la función de supervisar y vigilar el apego al Código de Conducta y al Manual de integridad corporativa; así como dar atención a los casos de conductas no éticas y establecer sanciones cuando se presenten.

Las faltas al Código de Conducta resultarán en medidas disciplinarias que variarán dependiendo de las circunstancias y gravedad de cada caso. Antes de determinar alguna medida disciplinaria, se valida la evidencia disponible respetando los derechos de las personas relacionadas con las denuncias.

De acuerdo a la matriz corporativa de sanciones y a la determinación del Comité de Ética y Valores Corporativos, se podrán aplicar una o varias de las siguientes sanciones:

- Amonestación verbal.
- Llamada de atención por escrito.
- Acta administrativa.
- Suspensión temporal de funciones o de ciertos beneficios.
- Terminación de la relación laboral.
- Otras que procedan legalmente.

Para mayor información consultar **Código de Conducta**.



PEÑALES