



PEÑOLES

Integridad y Cumplimiento

Contenido

Respaldo del Programa de Integridad y Cumplimiento	1
Nuestra Visión	1
Código de Conducta	1
Política de Integridad	2
Brújula del comportamiento	2
Valores CRIL	2
Fortalecemos nuestras Prácticas de Integridad	3
Sistema de denuncias	4
Información estadística anual	4
Procedimiento anti-represalias	5
Cero tolerancia ante situaciones no deseadas	5
Declaración de Industria Responsable	5
Prohibición de sobornos y pagos facilitadores	6
Donaciones, patrocinios, regalos, hospitalidades y entretenimiento	6
Donaciones y/o contribuciones Políticas y Sociales	7
Prevención de fraudes	7
Prevención de lavado de dinero	8
Programa de Integridad para Socios Comerciales	8
Definiciones de actos de corrupción	9
Programa de Capacitación Anticorrupción	10
Monitoreo del Programa de Integridad	10
Faltas al Código de Conducta	10

RESPALDO DEL PROGRAMA DE Integridad y Cumplimiento

Transparencia y cumplimiento.

Nuestra vocación histórica de integridad y de brindar confianza a nuestros grupos de interés se fortaleció en el último año con la integración de la **Estrategia de Integridad y Cumplimiento como parte de las diez grandes estrategias que sustentan al Grupo**. Dicha Estrategia busca, a través de sus lineamientos, contar con un marco de integridad que fomente 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 adecuado desarrollo de las organizaciones e incluso amenazan su permanencia como desafortunadamente sucede con situaciones de soborno y corrupción, lavado de dinero o conductas fraudulentas.

Los programas y acciones derivados de la Estrategia de Integridad y Cumplimiento 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 la empresa mexicana más reconocida a nivel mundial en su sector, por su enfoque global, la calidad de sus procesos, la excelencia de su gente y la conducción ética de sus negocios.

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. Se compone de seis secciones:

- 1) Comprensión de la filosofía de Peñoles, propósito, marco referencial para la toma de decisiones y el compromiso con nuestros valores CRIL.
- 2) Enfocado a nuestro proceder como empleados, la importancia de reportar conductas no éticas, protección ante represalias 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) Referencias para orientación ante inquietudes que pudiesen presentarse en el desempeño diario de nuestras funciones.



POLÍTICA DE INTEGRIDAD

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:

- Cultura de integridad.
- Responsabilidad y ejes de acción.
- Tres líneas de defensa.

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

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

Una señal común para todos de visto bueno. Tenemos confianza en que hacemos lo correcto.



RESPONSABILIDAD

Yo decido levantar la mano y tengo el compromiso de ser responsable de mi actuar.



INTEGRIDAD

Nuestras acciones son congruentes con nuestros valores. El fuerte protege al débil.



LEALTAD

Cuando unimos nuestros dedos meñiques, estamos prometiendo algo con el corazón.

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 cuatro segmentos:

- Código de Conducta interactivo.
- Encuesta sobre la percepción del ambiente de integridad de la empresa.
- Conocimiento y evaluación del Manual de Integridad Corporativa, Procedimientos antisoborno y corrupción y Procedimiento para la atención de conflictos de interés.
- 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 que 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) 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.

c) Programas de difusión

La estrategia de medios se centra en informar a los empleados acerca del Programa de Integridad y Cumplimiento, se difunden procedimientos y mensajes clave acerca del Código de Conducta (por ejemplo, el concepto de Conflicto de interés y los relacionados con donaciones, patrocinios, regalos, hospitalidades y entretenimiento) y el Manual de Integridad Corporativa mediante cintillos electrónicos (*banners*) y desplegados en el portal interno, charlas en vivo con el Oficial de Cumplimiento, comunicados y *flyers* vía correo electrónico. Siempre con el objetivo de mantener presentes y explícitos los comportamientos esperados y valores institucionales de Peñoles.

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.



Correo electrónico: penoles@lineacorrecta.com

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

Llamadas sin costo: 800 002 8477 (México)

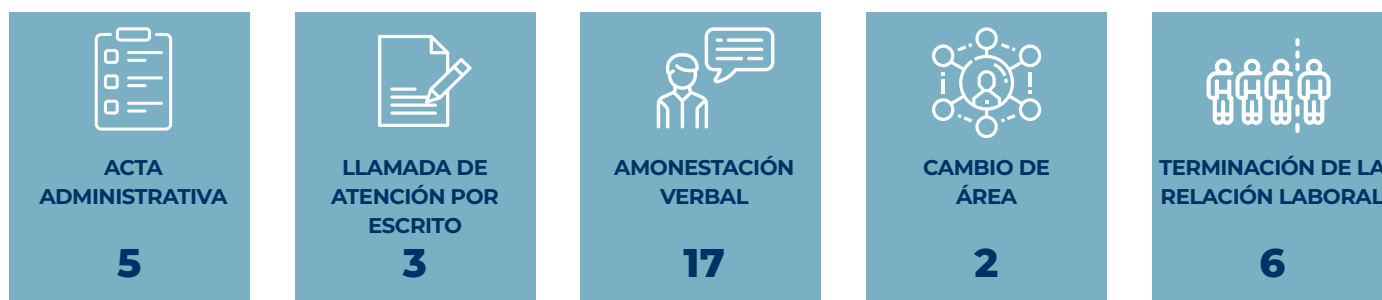
Mensajería instantánea: (55) 65 38 5504 (México)

INFORMACIÓN ESTADÍSTICA ANUAL

Durante el año 2020 se recibieron un total de 75 reportes por medio de la línea de denuncias, Línea Correcta, agrupados en las siguientes categorías:



Con base en estos reportes, se efectuaron 33 acciones remediales o medidas disciplinarias conforme a los siguientes datos:



Se cerraron 49 reportes y 26 continúan en proceso de investigación

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

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.

Procedimiento Anti-represalias

Este procedimiento tiene como objetivo promover un ambiente de confianza y apertura donde se fomente 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 **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>

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 regalos aceptables son artículos promocionales con fines publicitarios de poco valor y se entregan de manera evidente**, así mismo, los artículos promocionales son los únicos regalos 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.

En 2019 fueron capacitados 257 trabajadores de 25 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 anticorrupción y soborno y el Procedimiento de atención de conflictos de interés consultables en la página Web de la empresa.

Para mayor información consultar **Código de Conducta**

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

De acuerdo a nuestro Programa de Integridad y Cumpli-

miento 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.

Para mayor información consultar en la página Web el **Código de Conducta para 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 estructura de Cumplimiento encabezada por un Comité de Ética y Valores Corporativos, una Dirección de Cumplimiento 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.

Durante el segundo trimestre de 2020 se lanzó, 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 cuatro segmentos:

- Cápsulas relativas a los comportamientos esperados acorde al Código de Conducta.
- Encuesta sobre la percepción del ambiente de integridad de la empresa.
- Conocimiento y evaluación del Código de Conducta y Procedimientos antisoborno y corrupción y Procedimiento para la atención de conflictos de interés.
- Cuestionario para identificar potenciales conflictos de interés (declaración anual de conflictos de Interés).

De manera exitosa, un total de **3,516 empleados** certificó su conocimiento y refrendó su compromiso anual, lo cual, representó un **100% de participación de sus colaboradores y directivos**.

Monitoreo del Programa de Integridad

Sistemas de control, vigilancia y auditoría

El Director de Cumplimiento 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 Cumplimiento es el Sistema de Planeación Peñoles (**SPP**), mediante el cual el Director de Cumplimiento 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