

CÓDIGO DE CONDUCTA

VALORES

En BTOB nos guiamos por los más altos estándares de:

- Integridad
- Legalidad
- Honestidad
- Transparencia
- Compromiso
- Responsabilidad

Nuestro Código de Ética y Conducta refleja estos valores y orienta todas las actividades de nuestros directivos y colaboradores. Además, todos nuestros socios, proveedores, contratistas, clientes, aliados comerciales y cualquier persona que hace negocios con nosotros podrán asumir como propios los valores y principios de nuestro código y apegar su conducta y acciones al mismo.

Nuestro Código de ética y conducta:

- Define las normas que guían nuestra toma de decisiones y las políticas de la empresa
- Proporciona referencias para apoyar nuestras decisiones éticas
- Incluye preguntas y respuestas sobre cuestiones éticas
- Proporciona una lista de los recursos que podemos usar para resolver ciertas preocupaciones éticas

Los valores fundamentales de nuestro código son:

- Honestidad
- Integridad
- Respeto
- Lealtad
- Legalidad
- Trabajo en equipo
- Comunicación
- Responsabilidad
- Confidencialidad
- Diversidad
- Inclusión
- No discriminación
- Transparencia

Y los pilares en los que basa son:

- Respeto a los derechos humanos
- Combate a la corrupción y al soborno

- Combate al lavado de dinero
- Responsabilidad sobre el manejo de activos y bienes
- Registro de las operaciones de la sociedad
- Respeto al medio ambiente
- Competencia leal
- Salud y seguridad en el trabajo
- Cumplimiento de las leyes

Asimismo, el Código contiene disposiciones sobre temas sensibles como:

- Conflicto de intereses
- Participación política
- Tratamiento de viajes, hospedaje y regalos
- Hospitalidad, entretenimiento y gastos
- Contribuciones políticas
- Donativos a organizaciones de caridad

Sistema de denuncia

Un componente indispensable de toda lucha anticorrupción en el ámbito empresarial es contar con mecanismos eficientes de denuncia de cualquier irregularidad o inobservancia a las normas internas de la compañía o a la legislación mexicana en materia de combate a la corrupción. Esta es la forma en que logramos:

- Inhibir o disuadir conductas contrarias a los esfuerzos de integridad corporativa
- Corregir las deficiencias existentes en la organización

Además, en BTOB, el compromiso de cumplimiento es de todos los que formamos parte de la empresa.

El canal de reporte de denuncias y consultas de cumplimiento permite a nuestros colaboradores, socios comerciales y a la sociedad en general, a ser parte integral de la solución de cualquier problemática que se presente en la empresa. Esto suma a nuestra cultura de comunicación abierta y sin reservas.

Nuestro sistema de denuncias busca el desarrollo, la implementación y la socialización de un conjunto de herramientas cuyo propósito es facilitar y fomentar la presentación de denuncias. Estas denuncias pueden provenir de:

- Colaboradores y directivos
- Socios comerciales, proveedores e intermediarios
- Cualquier persona que tenga contacto con los bienes y servicios que comercializa la empresa

Este sistema nos permite:

- Atender las preocupaciones de nuestros colaboradores, proveedores, socios comerciales o cualquier persona interesada en ayudarnos a combatir la corrupción

- Crear una atmósfera de colaboración y visibilidad del cumplimiento
- Hacer frente de forma efectiva a cualquier tipo de riesgo
- Evitar que se originen conductas que dañan a la empresa y para toda la sociedad
- La empresa cuenta un buzón digital de denuncias que está disponible en todo momento. En este buzón recibimos reportes de todos aquellos actos que nos alejan de nuestro compromiso “Tolerancia Cero al Soborno y a la Corrupción” y a las mejores prácticas nacionales e internacionales en la materia. Esta medida contribuye al fortalecimiento de nuestra cultura de integridad, pues autorregula y corrige de forma continua los comportamientos contrarios a los estándares anticorrupción.

Además, nuestro sistema de denuncias:

- Es un mecanismo anónimo y confidencial que protege a los denunciantes
- Prohíbe y sanciona de forma expresa y enérgica las represalias
- Orienta a nuestros colaboradores y socios comerciales
- Permite que los usuarios soliciten o sugieran mejoras para el programa
- Brinda orientación en cuanto a la aplicación de las reglas y requisitos del programa en casos individuales.

Resolución y tipos de sanciones

En BTOB, establecimos un procedimiento disciplinario que:

- Responde e inhibe la comisión de infracciones
- Es claro y consistente con la legislación aplicable
- Implica sanciones pertinentes y proporcionales

Las sanciones abarcan desde la advertencia, amonestación o suspensión, hasta la terminación de la relación laboral.

Relaciones Con El Cliente

El cliente satisfecho es el fundamento de la existencia de la Empresa. Por consiguiente, el principio básico de la acción empresarial de los Integrantes de la Empresa es servir al cliente, con énfasis en la calidad, la productividad y la innovación; con responsabilidad social, comunitaria y ambiental; y con total respeto a las leyes y reglamentos de cada país o región en donde actúan.

Información Privilegiada

Se prohíbe a cualquier persona, ya sea Integrante o accionista de la Empresa, o cualquier tercero que tenga acceso a información privilegiada, comprar o vender valores financieros provenientes de la Empresa, o divulgar esta información a terceros para que estos últimos lo realicen. La información se considerará privilegiada cuando no sea conocida por los demás inversionistas de la Empresa, y estos pudieren considerarla importante para tomar una decisión de compra, venta o continuar como tenedor de valores emitidos por alguna de las empresas controladas o afiliadas de la Empresa.

Algunos ejemplos de información privilegiada son: planes de inversión o desinversión, proyecciones de resultados, nuevos productos o procesos en desarrollo, contingencias

o circunstancias administrativas, judiciales o arbitrales sobrevinientes, y licitaciones vencidas y no divulgadas aún.

Responsabilidades De Los Integrantes

Todos los Integrantes cuentan con la responsabilidad de ejercer sus obligaciones y dirigir los negocios de la Empresa con transparencia y dentro del estricto cumplimiento de la ley, en lo que respecta a los derechos humanos, el medio ambiente y los principios y lineamientos de la Empresa. Cada Integrante, por lo tanto, es responsable de cumplir, implementar y difundir este Código. Les corresponde a los líderes de la Empresa influenciar a sus liderados a través del ejemplo, con el objetivo de asegurar el debido cumplimiento de las conductas definidas en el presente Código. Al presentarse dudas sobre las disposiciones del presente Código o sobre la honestidad de cualquier acto, el Integrante debe buscar el apoyo de su líder directo, del líder de este último, y así sucesivamente, hasta subsanar la duda. No será una conducta aceptable el ignorar la acción cuestionable, omitir actuar al respecto, o alegar desconocimiento de su naturaleza.

Oportunidad en el trabajo

Todos los Integrantes de la Empresa contarán con las mismas posibilidades frente a las oportunidades de trabajo. De este modo, en los procedimientos de identificación, contratación, atribución de desafíos y responsabilidades, oportunidades de crecimiento y capacitación, evaluación de desempeño, definición de remuneración y beneficios, y otras prácticas, prevalecerán exclusivamente los requisitos, las necesidades y resultados del trabajo, el mérito, las calificaciones personales y profesionales y el potencial de cada uno.

Información privilegiada

Se prohíbe a cualquier persona, ya sea Integrante o accionista de la Empresa, o cualquier tercero que tenga acceso a información privilegiada, comprar o vender valores financieros provenientes de la Empresa, o divulgar esta información a terceros para que estos últimos lo realicen. La información se considerará privilegiada cuando no sea conocida por los demás inversionistas de la Empresa, y estos pudieren considerarla importante para tomar una decisión de compra, venta o continuar como tenedor de valores emitidos por alguna de las empresas controladas o afiliadas de la Empresa.

Algunos ejemplos de información privilegiada son: planes de inversión o desinversión, proyecciones de resultados, nuevos productos o procesos en desarrollo, contingencias o circunstancias administrativas, judiciales o arbitrales sobrevinientes, y licitaciones vencidas y no divulgadas aún.

Responsabilidades de los integrantes

Todos los Integrantes cuentan con la responsabilidad de ejercer sus obligaciones y dirigir los negocios de la Empresa con transparencia y dentro del estricto cumplimiento de la

ley, en lo que respecta a los derechos humanos, el medio ambiente y los principios y lineamientos de la Empresa. Cada Integrante, por lo tanto, es responsable de cumplir, implementar y difundir este Código. Les corresponde a los líderes de la Empresa influenciar a sus liderados a través del ejemplo, con el objetivo de asegurar el debido cumplimiento de las conductas definidas en el presente Código. Al presentarse dudas sobre las disposiciones del presente Código o sobre la honestidad de cualquier acto, el Integrante debe buscar el apoyo de su líder directo, del líder de este último, y así sucesivamente, hasta subsanar la duda. No será una conducta aceptable el ignorar la acción cuestionable, omitir actuar al respecto, o alegar desconocimiento de su naturaleza.

Oportunidad en el trabajo

Todos los Integrantes de la Empresa contarán con las mismas posibilidades frente a las oportunidades de trabajo. De este modo, en los procedimientos de identificación, contratación, atribución de desafíos y responsabilidades, oportunidades de crecimiento y capacitación, evaluación de desempeño, definición de remuneración y beneficios, y otras prácticas, prevalecerán exclusivamente los requisitos, las necesidades y resultados del trabajo, el mérito, las calificaciones personales y profesionales y el potencial de cada uno.

Ambiente laboral

La Empresa espera cordialidad en el trato, confianza, respeto y una conducta digna y honesta en las relaciones entre sus Integrantes, independientemente de cualquier posición jerárquica, cargo o función. Todos los líderes en la Empresa deberán garantizar a sus liderados un ambiente laboral libre de insinuaciones o restricciones de cualquier índole, para evitar posibles complicaciones personales. No se admitirá el uso de la posición de líder para solicitar favores o servicios personales a los liderados. Tampoco se tolerarán amenazas o asedios de cualquier tipo, pero sin limitarse a las mujeres. No se admitirá la intrusión en la vida privada de las personas, ni en el ámbito laboral ni fuera de él. La Empresa espera de todos sus Integrantes secreto y confidencialidad sobre los asuntos de la Empresa y la preservación del nombre y de la imagen de la Empresa, inclusive mediante el comportamiento adecuado de cada uno de ellos, dentro y fuera de sus labores.

mantenidos en los equipos y sistemas de información de la Empresa son de su exclusiva propiedad. El Integrante debe saber que la Empresa tiene acceso a los registros de acceso a internet, e-mail e información almacenada en las computadoras de la Empresa y al uso de los recursos de telefonía móvil y fija de la Empresa. El Integrante no deberá tener expectativa de privacidad en lo que respecta a esta clase de asuntos.

Utilización y preservación de los bienes de la empresa

Empresa, entre los que se incluyen de manera enunciativa más no limitativa, sus instalaciones, máquinas, equipamientos, muebles, vehículos y valores. El acceso a Internet y al teléfono, así el uso de e-mails, software, hardware, equipos y otros bienes de la Empresa, deben limitarse sólo a la actividad profesional del Integrante, y a cumplir con las demás disposiciones establecidas en las políticas, instrucciones y otros lineamientos de la Empresa.

Igualdad

La Empresa no aceptará o admitirá ningún acto de discriminación a cualesquiera personas, ya sea por causa de raza, nacionalidad, origen, religión, sexo, preferencia sexual, clase social, estado civil, edad, peso, altura, discapacidad física u otras características personales.

Relaciones con agentes públicos y privados

Queda prohibido a todos los Integrantes de la Empresa:

- Financiar, costear o patrocinar, de cualquier manera, la práctica de actos ilícitos;
- Utilizar un tercero para disimular u ocultar su identidad e intereses reales con el propósito de practicar actos ilícitos;
- Ofrecer, prometer, conceder, autorizar, aceptar o recibir, directa o indirectamente, cualquier tipo de ventaja, pago, obsequio o entretenimiento que:
 - contradiga los lineamientos de la Empresa; o

- pueda ser interpretado como ventaja indebida, soborno o pago en virtud de la infracción de cualquier ley, inclusive pagos inadecuados o ilícitos a un agente público, privado o de cualquier otro sector; o
- infrinja cualquier legislación o reglamentación a la cual una empresa controlada o afiliada de la Empresa esté sujeta.

Relaciones con competidores

La competencia leal debe ser un elemento básico en todas las operaciones de las empresas controladas o afiliadas de la Empresa. La competitividad de las acciones empresariales de la Empresa debe ejercerse y medirse según este principio.

No se deberán hacer comentarios que puedan afectar la imagen de los competidores, ni que contribuyan a la circulación de rumores sobre ellos.

Los competidores deben ser tratados con el mismo respeto con el que la Empresa espera ser tratada.

Aun así, se prohíbe proporcionar información de propiedad de la Empresa a competidores.

Las empresas controladas o afiliadas de la Empresa deben actuar en estricto cumplimiento de las normas que tienen por objetivo preservar la naturaleza competitiva de las licitaciones públicas y privadas, prohibiéndose cualquier práctica o acto que tenga por objetivo frustrar o fraguar el carácter competitivo de este tipo de procedimientos.

Conflicto de interés

En la conducción de sus responsabilidades profesionales y en sus acciones personales, los Integrantes de la Empresa deben velar para que no exista conflicto de interés ni daños en la imagen de la Empresa.

Los conflictos de interés, por lo general, se perciben fácilmente y siempre se pueden evitar.

No obstante, en ciertas ocasiones surgen situaciones que pueden generar dudas, las cuales se deben discutir con el líder directo, y así sucesivamente, hasta subsanar las mismas. Sin embargo, es importante resaltar que, en general, donde existe duda suele existir conflicto.

A manera de ejemplo a continuación se exponen, algunas situaciones en donde el Integrante puede verse frente a un conflicto de intereses:

- Tener interés personal que pueda afectar su capacidad de evaluación de un negocio de interés de la Empresa;
- Disponer de información confidencial que, de ser utilizada, puede beneficiarlo personalmente;
- Aceptar tareas o responsabilidades externas de índole personal que puedan afectar su desempeño en la Empresa;

- Aceptar obsequios, entretenimientos, viajes o beneficios directos o indirectos por parte de terceros, que puedan interpretarse como retribución para que la empresa obtenga una posición favorable en cualquier negocio de interés de terceros;
- Adquirir acciones de clientes o Proveedores de la Empresa, basándose en información privilegiada, o proveer este tipo de información a terceros;
- Utilizar recursos y activos de la Empresa para atender intereses particulares. Bajo ningún concepto, los compromisos empresariales justificarán la satisfacción de un interés personal;
- Mantener relaciones comerciales privadas con clientes, Proveedores o socios comerciales, en las cuales pueda obtener privilegios debido a sus responsabilidades en la Empresa;
- Hacer pedidos o indicar candidatos para la nómina de personal de clientes, Proveedores o socios comerciales;
- Contratar directamente a parientes, o llevar a otra persona a hacerlo, sin atender los principios de competencia y potencial establecidos en el presente Código.

Asientos contables

La fidelidad y transparencia de la contabilidad de las empresas controladas o afiliadas de la Empresa son fundamentales. Se deberá dar riguroso cumplimiento a la legislación, las normas y los principios contables comúnmente aceptados, en cuanto a la forma de generar asientos e informes que posibiliten la divulgación y la evaluación de las operaciones y resultados de la Empresa.

Respeto a las leyes

En sus acciones empresariales, los Integrantes de la Empresa deben respetar y obedecer las leyes y reglamentos de cada país o región en donde actúen.

La actuación diversificada en negocios y en la geografía impone un comportamiento a los Integrantes de la Empresa, que va más allá del texto de la ley.

Es necesario que todos preserven el espíritu de las leyes y reglamentos, respeten los más elevados estándares de honestidad e integridad, y prevengan incluso el dar la apariencia de realizar actos indebidos.

Esta responsabilidad implica también la adopción de las medidas correspondientes al tenerse conocimiento de irregularidades practicadas por terceros que puedan comprometer el nombre o los intereses de la Empresa.

Cualquier duda sobre la legalidad de una conducta debe ser dirigida al responsable jurídico de la Empresa.

Responsabilidad social y derechos humanos

Los Integrantes de la Empresa cumplen su responsabilidad social fundamental por medio del trabajo realizado con calidad y productividad, a través de la prestación de buenos servicios y de la provisión de productos de calidad, respetando la legislación, evitando

desperdicios, respetando al medio ambiente, los valores culturales, los derechos humanos y la organización social en las comunidades.

De esta manera, satisfacen a los Clientes, crean oportunidades de trabajo, contribuyen para el desarrollo sostenible de los países y de las regiones en que actúan y generan riqueza para la sociedad.

La contribución a la comunidad se amplía de forma espontánea por medio de las acciones de la Empresa, a través de iniciativas orientadas por las Políticas de Sostenibilidad y Comunicación de la Empresa.

Se debe valorar la participación voluntaria de los Integrantes de la Empresa en acciones comunitarias. En estas acciones, el Integrante que desee utilizar tiempo y recursos de la Empresa deberá hacerlo con la aprobación previa de su líder directo y de acuerdo con los lineamientos empresariales de la Empresa

Salud, Seguridad En El Trabajo y Medio Ambiente

Todos los Integrantes de la Empresa, en sus acciones empresariales, deben conocer y cumplir con los requisitos relacionados con la protección ambiental, la seguridad en el trabajo, su propia salud, así como también la de los demás Integrantes, de aquellas personas subcontratadas y cualesquiera otras personas involucradas directamente en las actividades de la Empresa. Su postura, por lo tanto, debe ser de intolerancia ante los riesgos sin control y la incidencia de accidentes de cualquier naturaleza, y en especial de trabajo. Dicha actuación debe estar en conformidad con la legislación de cada lugar de actuación, los compromisos de la Empresa y la política de sostenibilidad de la Empresa.

Cuestiones sobre este código de conducta

Cada Integrante de la Empresa debe recibir una copia completa del presente Código y, si fuere necesario, procurar la total aclaración de sus disposiciones con su líder directo, con el líder de este último y así sucesivamente, hasta que considere haber obtenido la comprensión necesaria para moderar su conducta como Integrante de la Empresa, debiendo, dejar constancia de estar plenamente informado sobre tal situación.

De un modo general, las cuestiones éticas no las crean las personas que las enfrentan. Las mismas surgen, frente a las personas, en función de la diversidad de situaciones que se presentan en las acciones personales y profesionales.

Las definiciones que contiene el presente Código permiten evaluar e identificar gran parte de estas situaciones, para evitar comportamientos considerados como no éticos, pero no detallan, necesariamente, todas las situaciones. No buscar la total aclaración de las dudas, o ignorar la acción cuestionable propia o de terceros que puedan repercutir sobre la Empresa, ya sea por omisión o que aleguen desconocimiento de su naturaleza, no es una conducta aceptable.

Así, en caso de surgir dudas sobre cuál conducta adoptar o en caso que tener conocimiento de violaciones a este Código o a sus desgloses, por parte de cualquier

persona, el Integrante no podrá abstenerse y deberá comunicar el asunto a su líder directo de forma abierta y sincera.

Si fuere necesario, el Integrante puede también acudir al responsable de la cuestión que se presente de conformidad con la estructura corporativa de la de la Empresa, al líder de su líder, y al Director Ejecutivo de la Empresa. Si la duda fuere relativa a los aspectos legales de una conducta, la misma debe ser dirigida al responsable jurídico de la Empresa.

En caso de que exista alguna incomodidad en el posicionamiento explícito o, en caso que el Integrante tenga fuertes razones para mantener el anonimato la denuncia de violaciones a este Código, contar con el apoyo de herramientas como correo electrónico y línea de teléfono.

La práctica de la delegación planificada en la Empresa demanda de cada Integrante, y en especial de los líderes de la Empresa, no solo ser sino parecer. De esta manera, todos los líderes (y liderados) tienen la obligación de apereibir a sus liderados (y líderes) sobre actos y posturas eventuales de estos últimos que no parezcan correctas en cierto aspecto.

No se permitirá ni tolerará ninguna represalia contra un Integrante que, de buena fe, comunique una preocupación sobre alguna conducta ilegal o en violación con los lineamientos establecidos en el presente Código.

El proceder, por parte del Integrante de la forma antes mencionada, reforzará los principios éticos de la Empresa y contribuirá a mantener este Código siempre vivo y actual. El Integrante que infrinja este Código, o permita que un Integrante de su equipo lo haga, estará sujeto a medida disciplinaria o incluso a la rescisión de su relación de trabajo con fundamento en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo al considerarse una desobediencia al patrón.

El Código Conducta de BTOB CONSULTORES, establece los principios para crear y sostener valor para nuestros Colaboradores, Directivos, Proveedores, Socios Comerciales y Visitantes. Explica las normas específicas de conducta corporativa, las cuales son aplicables a la gente que actúa en nombre de BTOB CONSULTORES.

Descarga la información en www.btob.com.mx

Nota: Toda la información se proporcionará vía e-mail a todos los colaboradores de la empresa.