



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

GRUPO COTEMAR MÉXICO



Contacto

Comité de Ética
comitedeetica@cotemar.com.mx
Gobierno Corporativo de GCM
Enero 2021



Contenido

Mensaje de la Dirección	2
1 Declaración de Ética	4
2 Introducción al Código de Ética y Conducta	6
3 Fundamentos	8
3.1 Objetivo	
3.2 Alcance	
3.3 Sistema Integral de Ética	
3.4 Perfil Corporativo	
Misión	
Visión	
Valores Institucionales	
3.5 Decálogo RSE	
3.6 Adhesión al Pacto Mundial y ODS	
3.7 Certificación TRACE	
3.8 Great Place To Work	
3.9 Normatividad empresarial	
4 Relación con nuestros Grupos de Interés	15
4.1 Nuestra gente	
4.2 Relación con los clientes	
4.3 Relación con proveedores	
4.4 Relación con los accionistas	
4.5 Relación con la comunidad	
4.6 Relación con la autoridad	
4.7 Relación con la competencia	
4.8 Relación con las asociaciones	
5 Normas de Conducta	26
5.1 Seguridad y salud	
5.2 Medio ambiente	
5.3 Igualdad de empleo	
5.4 Lugar de trabajo sin acoso	
5.5 Lugar de trabajo sin sustancias tóxicas	
5.6 Manejo de información pública, privada y confidencial	
5.7 Conflicto de intereses	
5.8 Corrupción (sobornos, conductas ilícitas)	
5.9 Fraude	
5.10 Cumplimiento de la ley, normas y estándares	
5.11 Activos de la empresa	
5.12 Lavado de dinero y financiamiento al terrorismo	
5.13 Diversidad e inclusión	
5.14 Derechos humanos	
5.15 Imagen y reputación corporativa	
5.16 Registro de información transparente e íntegra	
5.17 Cumplimiento al Código de Ética y Conducta	
6 Administración del Código de Ética y Conducta	43
6.1 Responsabilidades generales	
6.2 Responsabilidades particulares	
6.3 Línea de denuncia	
6.4 Cero Tolerancia a las represalias	
6.5 Sistema de sanciones	
6.6 Compromiso de adhesión al Código de Ética y Conducta	
6.7 Aprobación y Vigencia	
7 Guía práctica para generar denuncias	52
7.1 Consideraciones	
7.2 Proceso de atención y seguimiento	
7.3 Glosario	
8 Anexo	

Mensaje de la Dirección

Me es muy grato poner a tu disposición nuestro Código de Ética y Conducta, en el que se plasma nuestra filosofía y la manera de vivir los valores corporativos de Grupo Cotemar México.

A lo largo de cuatro décadas hemos consolidado nuestra reputación de honestidad en todas nuestras acciones y nos hemos esforzado por hacer negocios de la forma correcta; por ello, constantemente fortalecemos los mecanismos para que así continúe. Estamos convencidos que actuar con integridad impulsa el crecimiento sostenible y crea una ventaja competitiva.

El presente Código de Ética y Conducta define los comportamientos que se esperan de cada uno de nosotros en el desempeño de nuestro trabajo, y la forma de correlacionarnos con nuestros grupos de interés de forma cotidiana.

Les invito a leerlo con atención, usarlo como guía para sus actividades diarias y para resolver cualquier duda que tengan sobre las buenas o malas prácticas, así como asumir el compromiso de cumplirlo y hacerlo cumplir en todo momento.

Un cordial saludo.

Alejandro Villarreal M.
Director Ejecutivo
Grupo Cotemar México



Declaración de Ética

En Grupo Cotemar México (GCM) y empresas filiales, buscamos la excelencia por medio de la intensa vivencia de lo que valoramos, nos hemos distinguido por ser una empresa comprometida con su filosofía y con la sociedad, logrando así una imagen de servicio y calidad.

Los valores son la base sobre la cual se construyen nuestras acciones y la ética se convierte en un factor fundamental para el desarrollo de nuestras operaciones, generador de confianza que representa un sello de distinción que nuestros clientes y el mercado valoran de manera extraordinaria.

Nuestra estrategia de responsabilidad social está alineada con los “Principios del Pacto Mundial”, el cual establece un firme compromiso de anticorrupción y pugna por mantener los más altos estándares de cumplimiento y transparencia en toda organización.

Con el fin de compartir nuestros valores y transmitir la importancia de la ética a todos los grupos de interés, desarrollamos el Sistema Integral de Ética, el cual vigila y procura un clima ético dentro de GCM.

Este sistema establece los mecanismos de comunicación, difusión, vigilancia y mejora continua en prevención a incumplimiento a los lineamientos establecidos por el Comité de Ética y el Código de Ética y Conducta, además de detectar, sancionar las conductas inapropiadas y fomentar la denuncia de las malas prácticas a través de una Línea de Denuncia.

El Sistema Integral de Ética es un compromiso aplicable para todos los grupos de interés de GCM. Las normas expuestas por nuestro Código de Ética y Conducta deberán seguirse en adición a las políticas y

procedimientos internos, los cuales están alineados con las leyes y regulaciones vigentes aplicables.

Reiteramos nuestro compromiso con la ética, y la voluntad de todos los que integramos GCM para mantener la competitividad, las buenas prácticas y la seguridad industrial, salvaguardando en todo momento los derechos humanos y la integridad de todas las personas.

*Los Principios del Pacto Mundial son diez lineamientos que establece la ONU referentes a Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Anticorrupción.



Introducción al Código de Ética y Conducta

El Código de Ética y Conducta (CEyC) es el conjunto de principios y lineamientos aplicables a todos los que forman parte de GCM; expresa el compromiso empresarial por mantener los más altos niveles éticos de desempeño y busca que la conducta de cada colaborador sea congruente con la Misión, Visión y Valores que rigen nuestra cultura empresarial.

Su cumplimiento es obligatorio para todos los colaboradores de GCM, sin importar su nivel

jerárquico, así como para los diversos Grupos de Interés que conforman nuestra cadena de valor, (Clientes, Proveedores, Comunidades, Asociaciones e Instituciones, Autoridades y Competencia, entre otros), siendo responsabilidad de todos cumplir con las disposiciones descritas en este documento, observando en todo momento los principios de integridad empresarial en materia de soborno, corrupción, regalos, fraude, lavado de dinero y conflictos de interés.

Asimismo, el CEyC está alineado a los principios universales establecidos por el Pacto Mundial y a los “Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030”, referentes a las áreas de Derechos Humanos, trabajo, medioambiente y lucha anticorrupción.

Es compromiso de nuestros colaboradores, cumplir en todo momento con lo dispuesto en el CEyC; de igual forma, se espera la aplicación del buen juicio para aquellas situaciones no contempladas en el presente,

siempre respetando el marco jurídico en vigor, no obstante que no se encuentre definido en este Código.

*La ONU estableció 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con principios y metas universales para garantizar un mejor futuro para todos en 2030.



Fundamentos

3.1 Objetivo

El objetivo de este **Código de Ética y Conducta** es establecer los lineamientos fundamentales que se esperan en el comportamiento de los colaboradores, para garantizar el mejor desarrollo de nuestra empresa y un sano ambiente de trabajo, que a su vez permitan el desarrollo profesional y humano que será fundamento para alcanzar nuestras metas.

3.2 Alcance

El alcance del CEyC contiene disposiciones que son aplicables para GCM en general, integrado por todas las empresas, filiales y subsidiarias que conforman al Grupo, todos sus colaboradores empleados de las empresas que sin distinción de nivel jerárquico prestan servicios en el ramo petrolero costa afuera y en tierra, así como a sus grupos de interés con quien se tenga relación comercial.

GCM espera que las personas que integran su cadena de valor actúen con apego a los lineamientos del presente Código, de la misma forma que aplica para los colaboradores del Grupo.

La cadena de valor de GCM, se integra por; los empleados de los clientes y los empleados de proveedores y contratistas que brindan bienes y servicios al Grupo.

3.3 Sistema Integral de Ética

El **Sistema Integral de Ética (SIE)** vigila y procura la cultura ética de la organización a través de nuestros principios, normas y valores que promueven el compromiso de cumplir y hacer cumplir la integridad ética, así como fomentar el uso de los canales de denuncia para reportar malas prácticas o actos indebidos.

Objetivos del Sistema Integral de Ética:

- I. Encausar la conducta de los colaboradores en el mismo sentido que el CEyC.
- II. Motivar a todos los colaboradores de GCM hacia los comportamientos éticos con sus beneficios.
- III. Construir una buena reputación dentro y fuera de GCM.
- IV. Reducir la exposición al riesgo que se presenta en la operación por conductas inapropiadas.
- V. Prevenir, identificar y resolver hechos indebidos que generen un impacto negativo en las áreas más expuestas dentro de GCM.

El Sistema Integral de Ética se compone por:



3.4 Perfil Corporativo



Misión

Somos una empresa líder que ofrece productos y servicios en la industria petrolera, satisfaciendo con altos estándares de calidad, seguridad, protección ambiental y efectividad a nuestros clientes, apoyándonos en procesos eficientes, tecnología de vanguardia, gente comprometida y valores institucionales, contribuyendo responsablemente al desarrollo de nuestro país.

Visión

Ser una empresa petrolera sustentable de clase mundial en el sector energético, reconocida por su excelencia para generar valor y ofrecer soluciones innovadoras de calidad, a nuestros clientes y grupos de interés, siempre actuando con seguridad, responsabilidad y respeto del medio ambiente.

Valores Institucionales

En **Grupo Cotemar México** y sus filiales buscamos la excelencia por medio de la vivencia diaria de lo que valoramos:



INTEGRIDAD

Actuamos éticamente con congruencia, honestidad y transparencia, basados en nuestros valores institucionales, siempre dentro del marco legal y normativo que nos rige.



EFFECTIVIDAD

Procuramos la excelencia en nuestros servicios, procesos y formas de trabajo con un enfoque pleno al logro de resultados.



INNOVACIÓN

Adoptamos nuevas ideas, retándonos constantemente y generando mejores alternativas de valor para nuestra empresa.



COLABORACIÓN

Trabajamos en equipo generando compañerismo, sinergia y potenciando el talento de nuestra gente. Aprendemos y mejoramos con aptitud positiva, respeto y sencillez.



RESPONSABILIDAD

Buscamos el equilibrio sustentable entre el uso de nuestros recursos, el medio ambiente y la comunidad, competimos honestamente y respetamos las leyes y normas establecidas.



3.5 Política de Responsabilidad Social

Grupo Cotemar México está consciente de la importancia que tienen sus actuaciones sobre las personas y el entorno donde desarrolla su actividad; por ello, en 2021 se actualizó la Política de Responsabilidad Social, en donde se establecen los compromisos en materia ESG, basados en **5 pilares estratégicos:**

1 Gestión de la RSE y ESG

- 1 Se debe implantar, mantener, evaluar y asegurar la mejora continua del modelo de Gestión de RSE, incluyendo los riesgos asociados y los controles establecidos para su mitigación.
- 2 Se debe establecer un proceso de inducción y capacitación continua en materia de RSE y ESG a todos los colaboradores de GCM.
- 3 Se debe garantizar la rendición de cuentas de los resultados del modelo de gestión de RSE y ESG a la Alta Dirección, así como elaborar y comunicar el Informe de Sostenibilidad a los grupos de interés.
- 4 Se debe crear un sistema de comunicación de la RSE y ESG que considere a todos los grupos de interés.

2 Ética Empresarial

- 1 GCM debe impulsar una cultura basada en los valores institucionales, las mejores prácticas éticas y transparentes a nivel internacional.
- 2 Se debe definir, implementar y difundir el modelo de gobierno corporativo para reforzar el actuar ético, responsable e íntegro de la empresa con todos sus grupos de interés.

3 Vinculación con la Comunidad

- 1 Asegurar el comportamiento de la empresa, como un ciudadano corporativo en las comunidades donde se tienen operaciones, para fortalecer el tejido económico, social y ambiental.
- 2 GCM deberá fomentar en los colaboradores una cultura de participación de donación y de responsabilidad social.
- 3 Promover la RSE y ESG en la cadena de valor de GCM.

4 Calidad de Vida

- 1 Se deben establecer las condiciones que permitan ofrecer un ambiente laboral respetuoso, velando por la salud y seguridad de los colaboradores, equitativo y con igualdad de oportunidades en el acceso, remuneración y promoción en los puestos de trabajo, así como en la formación y desarrollo de habilidades.
- 2 Se debe vigilar el respeto y cumplimiento de los Derechos Humanos Universales, en todos los procesos con los grupos de interés de GCM.

5 Medio Ambiente

- 1 Se debe cumplir lo establecido por la ley en cuanto a la protección del medio ambiente y otras aplicables.
- 2 Se debe prevenir la contaminación y el uso eficiente de recursos, para evitar, en la medida de lo posible, el cambio climático.
- 3 Se deben establecer condiciones para proteger y conservar los ecosistemas y la biodiversidad en donde GCM realice sus operaciones.



**Impulsamos el crecimiento
y el desarrollo de
Colaboradores - Empresa**

3.6 Adhesión al Pacto Mundial y ODS

GCM declara el compromiso al Pacto Mundial de Naciones Unidas y los principios referentes a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la Lucha contra la Corrupción; asimismo, enfoca su estrategia para contribuir de manera responsable y efectiva en la Agenda 2030 de la ONU a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

3.7 Certificación TRACE

GCM ha sido certificada por TRACE International, el cual reafirma el compromiso de garantizar la transparencia comercial con todos nuestros grupos de interés, así como con el cumplimiento de los estándares anti-soborno en todos nuestros procesos.

3.8. Great Place to work

Hemos recibido la Certificación Great Place to Work, (Excelente Lugar para Trabajar) la cual reconoce públicamente la cultura laboral que vivimos día con día; esta cultura se basa en el respeto, trabajo en equipo, compañerismo, desarrollo del talento, que son los pilares de nuestros valores institucionales.

3.9. Normatividad empresarial

Los lineamientos que se indican como normas de conducta se adecuan a los principios de Gobierno Corporativo del G20 y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), así como a los principios básicos del Código de Integridad y Ética Empresarial del Consejo Coordinador Empresarial (CCE).

4

Relación con nuestros Grupos de Interés

La forma en la que nuestras operaciones inciden en individuos o grupos es que definimos a nuestros grupos de interés; velando por mantener una relación fluida y abierta con ellos, como parte de una gestión sostenible y responsable.

La relación que mantiene la compañía con todos estos grupos de interés se desarrolla sobre la base de una agenda de temas de interés común y con objetivos específicos asociados a estas dimensiones de trabajo.

Cotemar y sus grupos de interés



4.1 Nuestra gente

En **GCM** reconocemos la contribución de cada colaborador; la manera como se conduce nuestra gente siempre tiene como principio el respeto y la dignidad. Nuestra empresa promueve el ambiente apropiado para el desarrollo integral y cumplimiento de los objetivos.

Compromisos de GCM con nuestra gente:

- 1 Proporcionar empleos que mejoren las condiciones de vida con compensaciones justas y equitativas, basadas en la productividad individual y colectiva, acorde con sus competencias, mercado y desempeño en el puesto.
- 2 Proporcionar un ambiente de trabajo que promueva el bienestar, la salud integral y la dignidad de cada empleado.
- 3 Generar los canales de comunicación con nuestros empleados, compartiendo información útil y oportuna que contribuya a mejorar el desarrollo del personal.
- 4 Empoderar a nuestros empleados en su área de responsabilidad de tal manera que se promueva a la acción en un ambiente de confianza y creatividad.
- 5 Entablar negociaciones de buena fe cuando surja un conflicto y generar prácticas de retroalimentación.
- 6 Sancionar prácticas discriminatorias garantizando la igualdad y trato justo a todos nuestros grupos de interés.

- 7 Promover la diversidad en cuanto a edad, género, sexo, raza y religión, así como la inclusión, considerando el empleo de personas con capacidades diferentes y ofrecer puestos de trabajo que generen valor para ambas partes.
- 8 Proporcionar a nuestros empleados instalaciones seguras y equipo de protección correspondiente a cada rol de trabajo, además de promover una cultura de prevención de incidentes, considerando la capacitación continua.
- 9 Ofrecer la capacitación continua a los empleados para que desarrollen conocimientos y habilidades que le sean útiles en su desarrollo profesional y personal.
- 10 Ser sensibles a paros derivados de decisiones empresariales, colaborar con gobiernos, colectivos de empleados, otras organizaciones y otras empresas para resolver dichos conflictos.
- 11 Promover el balance trabajo / familia, respetando la privacidad e individualidad de los empleados.
- 12 Respetar el derecho a voto de cada colaborador en elecciones políticas.



Proporcionamos **empleos que mejoran** las condiciones de vida de **nuestra gente**

4.2 Relación con los clientes

Los clientes son la razón por la cual existimos, son nuestros aliados estratégicos; la calidad de servicios que ofrecemos y su completa satisfacción es primordial para el éxito del Grupo. En el trato con los clientes no hay cabida para ningún tipo de corrupción, soborno, favoritismo o cualquier actividad que sea contraria a las buenas prácticas y a la legislación vigente.

Compromisos de GCM con nuestros clientes:

- 1 Proporcionar productos y/o servicios de la máxima calidad de acuerdo con sus especificaciones, buscando su completa satisfacción.
- 2 Tratar a nuestros clientes con honradez en todos los aspectos de nuestras transacciones comerciales, ofreciéndoles un alto nivel de servicios, y solución a sus reclamaciones.
- 3 Garantizar el bienestar y la seguridad de nuestros clientes, así como procurar la conservación del medio ambiente por el impacto de nuestros productos y servicios.
- 4 Promover la transparencia, utilizando información real y verídica, acerca de la disponibilidad, oportunidad y/o calidad de nuestros productos y servicios, así como de los términos de venta.
- 5 Comprometer nuestras capacidades sólo con aquello con lo que podamos cumplir cabalmente.
- 6 Brindar un trato digno, íntegro, profesional, equitativo y justo; sin discriminación o imposición que se traduzca en confianza, credibilidad y continuidad.
- 7 Cumplir con los mecanismos para prevenir, detectar y sancionar cualquier tipo de corrupción, soborno, favoritismo o cualquier actividad que sea contraria a la ley.

4.3 Relación con proveedores

Nos comprometemos a realizar negociaciones honestas y equitativas, sin discriminaciones y/o imposiciones. Todo proveedor será siempre tratado con respeto, justicia, confianza y cordialidad.

Compromisos de GCM con nuestros proveedores:

- 1 Garantizar la transparencia en todas nuestras actividades; incluidos precios, licencias y derechos de venta.
- 2 Verificar que toda transacción comercial esté libre de toda coacción y litigación innecesaria.
- 3 Forjar una estabilidad permanente en nuestra relación empresa/proveedor, a cambio de calidad, competencia y seriedad.
- 4 Apoyar el desarrollo de nuestros proveedores proporcionándoles información para mejorar las características de sus materiales y servicios para integrarlos en procesos de planificación que nos lleve a una relación de confianza de largo plazo.
- 5 Establecer acuerdos en materia de condiciones de pago justas y definir procesos estables, simples y transparentes.
- 6 Promover y seleccionar proveedores, cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, el medio ambiente, el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y la legalidad de las operaciones.



Tratamos a nuestros clientes **con honradez** ofreciendo un alto nivel de **servicios y soluciones**

4.4 Relación con los accionistas

Los accionistas son un motor de impulso en la creación de empleos en las comunidades en donde **GCM** tiene operaciones y por eso estamos comprometidos con ellos para el crecimiento sostenido de la empresa.

Compromisos de GCM con nuestros accionistas:

- 1 Ofrecer una gestión diligente y profesional, a fin de asegurar un rendimiento justo y competitivo para nuestros inversionistas.
- 2 Proporcionar información verídica y actualizada, así como desempeñar nuestras responsabilidades en el cumplimiento de los lineamientos del Modelo de Gobierno Corporativo.
- 3 Conservar, proteger y aumentar los bienes de la empresa; de tal forma que estos sean utilizados exclusivamente para efectuar las tareas relacionadas con las actividades comerciales y el desempeño de las funciones de la empresa.
- 4 Atender sus solicitudes, sugerencias, reclamaciones y resoluciones formales.
- 5 Incorporar buenas prácticas de Gobierno Corporativo que permitan la regulación, la toma de decisiones de manera objetiva y estratégica y la institucionalización de la organización.



Incorporamos buenas prácticas de Gobierno Corporativo en GCM

4.5 Relación con la comunidad

Contribuir al desarrollo de las comunidades en las que operamos es uno de los compromisos primordiales de **GCM**; somos conscientes que la comunidad es el hogar de nuestra gente por lo que cuidamos que nuestra presencia siempre sea positiva.

Compromisos de GCM con nuestra comunidad:

- 1 Contribuir con el crecimiento económico y desarrollo social de las comunidades en donde tengamos presencia a través de la creación y mantenimiento de fuentes de empleo local.
- 2 Respetar y promover los derechos humanos, así como las instituciones democráticas.
- 3 Colaborar con aquellos grupos en la comunidad dedicados a mejorar el desarrollo de la misma. (Ejemplo: en las áreas de educación, salud, seguridad y salubridad, desarrollo humano y bienestar económico).
- 4 Asegurar la preservación del medio ambiente y los recursos naturales locales, respetando el entorno y minimizado el impacto ambiental por nuestras operaciones.
- 5 Cumplir con las leyes y reglamentos de las localidades en las que operamos, así como respetar las costumbres y tradiciones.
- 6 Promover la inversión social, participando activamente en asuntos comunitarios y públicos con impacto social, además de fomentar la participación de los empleados en los asuntos cívicos y de la comunidad, así como con el fomento de actividades culturales y educativas.

4.6 Relación con la autoridad

En **GCM** respetamos las leyes vigentes y tomamos las medidas necesarias para no incurrir en alguna violación a las mismas. Colaboramos en todo momento con las autoridades competentes para el pleno ejercicio de sus facultades y actuamos conforme a derecho en defensa de los legítimos intereses de la empresa.

Compromisos de GCM con nuestra autoridad:

- 1 Respetar y cumplir con las obligaciones de ley.
- 2 Trabajar en pro de certificaciones específicas o especializadas relativas al quehacer de la empresa, incluso en áreas que normalmente no están sujetas a ellas.
- 3 Colaborar con las autoridades competentes ante cualquier información requerida, que sea suficiente, oportuna y clara para el cumplimiento de sus funciones, salvaguardando nuestros intereses legítimos.
- 4 Colaborar con los programas de gobierno y desarrollo social que sean competencia y obligación de la empresa.
- 5 Implementar mecanismos que incidan en el combate del soborno y corrupción en todas sus modalidades.



Colaboramos con los programas de gobierno y **desarrollo social**

4.7 Relación con la competencia

Resaltamos el compromiso con la libre competencia, contendiendo en el mercado basados en precio, calidad y servicio, en un marco de integridad y respetando a nuestros competidores en todos los sentidos.

Compromisos de GCM con nuestra competencia:

- 1 Fomentar las sanas prácticas de comercio mercantil, basado en el respeto mutuo competidores; así como abstenernos de comentarios negativos hacia los mismos.
- 2 Respetar los derechos de propiedad, tanto tangibles como intangibles.
- 3 Abstenernos de propiciar o participar en pagos dudosos o en favores con el fin de obtener ventajas competitivas; además de denunciar y sancionar los casos que se presenten.
- 4 Rechazar la obtención de información confidencial para obtener ventajas comerciales, así como el espionaje industrial.



Respetamos los derechos de **propiedad**



4.8 Relación con las asociaciones

GCM participa y apoya activamente a las asociaciones civiles, educativas y comunitarias, las cuales son imprescindibles en el fomento al bienestar y desarrollo social de las comunidades donde tenemos presencia.

Compromisos de GCM con las asociaciones:

1

Vincularnos con cámaras y/o asociaciones para contribuir y participar en mejorar el desarrollo de la industria y de la comunidad.

2

Vincularnos con instituciones educativas para fomentar y generar estrategias de fortalecimiento de habilidades para las futuras generaciones, incluyendo el desarrollo de las nuevas tecnologías, así como la incorporación de universitarios para que puedan realizar sus prácticas profesionales.

3

Apoyar a las instituciones locales con tecnología, recursos o transferencia de conocimientos que les permitan contribuir con la comunidad de manera más eficiente.



Nos vinculamos con las instituciones **para fomentar y motivar el desarrollo educativo**



5.1 Seguridad y salud

Normas de Conducta

Es obligación de GCM garantizar un lugar de trabajo seguro a sus colaboradores; nuestro compromiso con la seguridad y la salud es la promoción y puesta en marcha de políticas y procesos de prevención y atención a la seguridad laboral, así como brindar los equipos necesarios contra accidentes y enfermedades, brindando capacitación permanente en esta materia.

Todos los colaboradores deben estar conscientes que los actos y decisiones individuales o colectivas deben reducir las condiciones de inseguridad en nuestras operaciones, ni poner en riesgo la salud del personal interno, externo y de la comunidad en general. Por ello, se establecen reglas, prácticas y la existencia de un programa permanente de seguridad, salud ocupacional y protección ambiental.

Los comportamientos no permitidos son:



5.2 Medio Ambiente

GCM está comprometido con la protección y preservación del medio ambiente; buscamos que nuestras operaciones estén en armonía con la naturaleza, por lo que se fomenta el desarrollo y ejecución de sistemas de prevención, control y disminución de impactos ambientales en todas nuestras operaciones sin excepción.

Es responsabilidad de todos los colaboradores cumplir y hacer cumplir las normas, políticas y procedimientos en materia de preservación del medio ambiente, así como de las disposiciones locales, estatales y federales.

Los colaboradores deben realizar las siguientes acciones en sus espacios de trabajo:

- ◆ Usar de forma eficiente las fuentes de energía.
- ◆ Prevenir los accidentes ambientales mediante el uso de buenas prácticas internacionales en materia de cuidado al medio ambiente.
- ◆ Diagnosticar de forma anticipada los cambios significativos en embarcaciones, instalaciones y procesos que produzcan cambios adversos en el medio ambiente.
- ◆ Ejecutar los procedimientos de respuesta a posibles emergencias, para minimizar el impacto de incidentes no predecibles.
- ◆ Evitar y cancelar actividades que generen un impacto ambiental inaceptable debido a las emisiones al aire, descargas al drenaje o por el mal manejo de residuos peligrosos o no peligrosos.

Los comportamientos no permitidos son:



5.3 Igualdad de empleo

En **GCM** se promueve la sana convivencia y relación entre los colaboradores, teniendo como base los principios del respeto y la equidad. Cada persona cumple una función única, por lo que es fundamental que exista un ambiente de trabajo motivador, gratificante y justo. Nos esforzamos por brindar un entorno abierto y creativo que inspire a entregar los mejores resultados.



Estos principios se extienden a todas las disposiciones relacionadas con el empleo entre las que se incluyen:

- ◆ **Reclutamiento, contratación y promoción.**
- ◆ **Sueldos, prestaciones y beneficios.**
- ◆ **Ascensos, reducciones y transferencias de personal.**
- ◆ **Capacitaciones y planes de carrera.**

Cualquiera de estas disposiciones serán consecuencia de las evaluaciones individuales del postulante o colaborador relacionadas con el desempeño laboral, basadas en los méritos, calificaciones y resultados entregados.

GCM cumple con la Ley Federal del Trabajo y con aquellas leyes aplicables en materia laboral, procurando que toda su cadena de valor observe los mismos principios.

5.4 Lugar de trabajo sin acoso

En todas las comunidades donde **GCM** tenga presencia, tanto dentro como fuera de sus instalaciones, se debe mantener un ambiente laboral profesional, en el que los colaboradores traten con respeto a sus compañeros y a toda persona con quien interactúe en lo profesional y comercial (clientes, proveedores y grupos de interés). La aplicación de los valores exige un entorno de trabajo en el que se respeten los derechos y la dignidad de las personas.

Los comportamientos no permitidos son:



Para generar un entorno de trabajo donde se respete el derecho e individualidad de cada persona es indispensable que al momento de tener una interacción personal y profesional, se respete la situación civil de cada individuo.

*El acoso sexual se considera el comportamiento que atente contra la dignidad de una persona, de forma ofensiva, degradante y con una motivación sexual.

**El mobbing o acoso laboral se considera como las conductas conscientes para producir miedo, desprecio, desánimo o violencia emocional en uno o varios trabajadores a través de actos negativos y hostiles dentro y fuera del espacio de trabajo.

***El Comité de Ética evaluará el incumplimiento en aquellos casos que se tenga una relación sentimental entre colaboradores y deliberará de manera colegiada en caso de que aplique una sanción o suponga un conflicto de interés.

5.5 Lugar de trabajo sin sustancias tóxicas

El uso de cualquier tipo de sustancias tóxicas o enervantes, tales como alcohol, drogas, narcóticos, entre otros, constituye una gran amenaza a la seguridad, salud y productividad de nuestra empresa y de todos los que laboramos en ella, sin contar las implicaciones legales que conlleva.

Los comportamientos no permitidos son:



1

Ingresar o poseer alcohol, drogas, estupefacientes u otros fármacos controlados en cualquier instalación de GCM. Sólo se permitirá la posesión de medicamentos prescritos por un médico, lo cual deberá ser informado al jefe inmediato y al área de Servicios Médicos quienes evaluarán la prudencia de realizar sus labores.

2

Laborar bajo el efecto del alcohol, estupefacientes, sustancias tóxicas y/o drogas.

3

Desacatar los protocolos de alcoholemia o antidopaje que establezca la empresa o el cliente previos al abordaje o al ingreso de instalaciones.



5.6 Manejo de información pública, privada y confidencial

De conformidad con lo establecido en el artículo 17, fracción II de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, GCM es responsable del uso y protección de sus datos personales, por lo que nos comprometemos a respetar los datos privados de la siguiente forma:

- ◆ Mantener una rigurosa confidencialidad de la información otorgada. Toda la información que se maneje es considerada como clasificada, de propiedad intelectual y de carácter privado, esto aplica para la información propia y la proporcionada por los grupos de interés.
- ◆ Evitar compartir información con cualquier persona, incluso con un compañero de trabajo que no tenga necesidad de conocerla.
- ◆ Hacer un buen uso de la información confidencial de manera responsable, segura, objetiva y apegada a derecho. Entendiendo como información confidencial toda aquella que es propiedad del Grupo, como datos personales de las empresas del grupo y sus empleados (datos sensibles)*, métodos, procesos, estrategias, planes, proyectos, datos técnicos, entre otros, sea publicada o no.

Los comportamientos no permitidos son:

1

Violar las leyes de protección a la información privada y confidencial.

2

Transgredir las obligaciones contractuales adquiridas por GCM acerca de confidencialidad de la información de clientes, proveedores y grupos de interés.

3

Sustraer y/o comunicar de forma indebida la información privada y confidencial de GCM o de terceros por cualquier medio.

* Se entienden como datos sensibles la información personal protegida por la LFPDPPP que afecten la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización pudiera dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste.

5.7 Conflicto de interés

En GCM es importante que en cada decisión tomada dentro y fuera de la empresa se eviten conflictos entre los intereses personales y los establecidos en la empresa. Un conflicto de interés se da cuando alguna persona que labora en la empresa busca beneficios personales o si algún miembro de su familia recibe beneficios indebidos por actividades comerciales con la empresa.

Las operaciones con proveedores, clientes, compañías y socios comerciales que sean propiedad de familiares en primero y segundo grado sanguíneo o político (cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos, hermanos propios o de su pareja, primos propios o de su pareja, sobrinos, suegros, cuñados) y de los propios colaboradores de GCM, sólo serán permitidas cuando las compañías:

- ◆ Demuestren ser competitivas en cuanto a precio, calidad y servicio.
- ◆ Estén fuera del área de responsabilidad del colaborador con el que tengan relación familiar.
- ◆ Hagan del conocimiento de la relación al Comité de Ética para que valide el cumplimiento de dichos requisitos.

Toda situación que se considere que implique un posible conflicto de interés y pueda llegar a afectar el buen juicio en la toma de decisiones deberá ser reportado en la Declaración del Empleado que se presenta de manera anual, y/o notificarlo al Comité de Ética al correo:

comitedeetica@cotemar.com.mx, para que pueda deliberar el posible daño o afectación que pueda tener a GCM.

Los comportamientos no permitidos son:

- 1 No comunicar al Comité de Ética los conflictos de intereses personales, de familiares en primero y segundo grado sanguíneo o político con relación a GCM y de aquellos que conozca de cualquier colaborador de la empresa.
- 2 Trascudir a lo estipulado en la política de prevención de conflicto de intereses.
- 3 Hacer caso omiso a presentar la Declaración del Empleado o responder con falsedad a la misma.

En cumplimiento de la Política de Reclutamiento, no se permite la contratación laboral a familiares en los siguientes casos:

Si el colaborador participa en la decisión de contratar al familiar.

Si las posiciones laborales estén en la misma línea jerárquica. (Área o Gerencia)

Si el colaborador va a tener una relación de supervisión, subordinación o control con su familiar.

Si los orígenes de sus funciones se relacionan para la toma de decisiones o conllevan líneas de autorización y revisión entre estas.

* Las excepciones identificadas serán evaluadas por el Comité de Ética para determinar el grado de conflicto de interés y resolver al respecto

5.8 Corrupción (regalos, sobornos, conductas ilícitas)

En GCM estamos en contra de la corrupción y del abuso de poder, con el fin de generar un beneficio propio indebido a costa del beneficio colectivo o individual y que afecten en la objetividad y toma de decisiones. Estas acciones se traducen en sobornar, aceptar o recibir regalos, dádivas o dinero que afecten la integridad e imagen de GCM ante sus grupos de interés.

Los comportamientos no permitidos son:

- 1 Recibir regalos, comidas, descuentos o atenciones especiales para el colaborador o sus familiares por parte de clientes, proveedores u otras personas relacionadas con la empresa, así como aceptar que los clientes y proveedores cubran sus gastos en reuniones de negocio.
- 2 Trascudir a lo estipulado en la Política de Regalos y Atenciones al aceptar cualquier gratificación, recompensa, prima u otra forma de compensación en su relación con clientes, proveedores o grupos de interés.
- 3 Realizar cualquier tipo de ofrecimiento o pago, ya sea en dinero o especie a los grupos de interés (directamente o a través de terceros) con el fin de obtener un beneficio personal.
- 4 Ofrecer, prometer, dar, aceptar, condonar o exigir sobornos, con el fin de obtener contratos comerciales u otros servicios. Ninguna persona debe beneficiarse de ellos como se explica en la Política Anticorrupción de la empresa.
- 5 Obsequiar algún objeto de valor a funcionarios y empleados del gobierno, si éste puede interpretarse como un intento de buscar favores para la empresa y se pueda interpretar como cohecho de Servidores Públicos.
- 6 Trascudir a los lineamientos estipulados en Política Anticorrupción y leyes aplicables.



5.9 Fraude

Este acto se entiende como la intención de hacer trampa, engañar, robar, simular o mentir, lo que constituye un delito, y todas estas acciones serán sujetas a denuncia frente a las autoridades correspondientes, así como causales de rescisión de la relación laboral o comercial, conforme a lo estipulado por las disposiciones laborales y penales establecidas por las legislaciones aplicables.

Es importante que se comprendan las implicaciones que conlleva cometer alguna conducta inapropiada que tenga como resultado alguna acción ilícita.

Los comportamientos no permitidos son:

- 1 Presentar informes de gastos falsos.
- 2 Falsificar o alterar cheques o documentos.
- 3 Malversar y/o robar efectivo, activos o usar indebidamente los bienes de la empresa.
- 4 Manejar e informar transacciones sin autorizar.
- 5 Realizar reportes imprecisos.
- 6 Simular la contratación de servicios.
- 7 Trasgredir a los lineamientos estipulados en Política Antifraude y leyes aplicables.

FRAUDE

5.10 Cumplimiento de la ley, normas y estándares

En GCM estamos comprometidos con el cumplimiento de las leyes y de las regulaciones de las diferentes materias que la empresa ha dispuesto, incluyendo políticas, prácticas, sistemas y procedimientos. Una información o contabilidad imprecisa, incompleta o no puntual puede violar la Ley y resultar en responsabilidad legal para la compañía y/o a sus colaboradores.

Se mantienen libros y registros precisos que reflejan las transacciones y actividades de la compañía; desempeñamos nuestras responsabilidades en el cumplimiento de los controles internos establecidos por GCM.

Los comportamientos no permitidos son:



5.11 Activos de la empresa

Los activos de GCM nos permiten realizar las labores y funciones correspondientes a nuestro cargo. Todos los colaboradores son responsables del uso eficiente de los bienes de la empresa y de protegerlos contra pérdidas, daños, mal uso y robos; asimismo, es compromiso del empleado:

- ◆ Salvaguardar los activos que se encuentran bajo su control y utilizarlos para el desempeño de sus funciones y en beneficio de la empresa.
- ◆ Evitar el uso con propósitos diferentes si no se cuenta con la autorización por escrito del superior inmediato.
- ◆ Entender por activos de la empresa no sólo la tierra, edificaciones, camiones, maquinaria o mobiliario sino también activos tangibles e intangibles como planos, diseños, procesos, sistemas, tecnología, dibujos, estrategias de negocio, planes de lanzamiento de productos, dinero, materiales, herramientas, entre otros.

Los comportamientos no permitidos son:



5.12 Lavado de dinero y financiamiento al terrorismo

GCM no realiza ni lleva a cabo prácticas de Lavado de Dinero o de procedencia ilícita, ni aquellas derivadas de financiamiento al terrorismo.

Los comportamientos no permitidos son:



5.13 Diversidad e inclusión

En GCM reconocemos a las personas como lo más importante de nuestra organización; en todo momento fortalecemos el respeto y la dignidad de quienes son parte de la empresa. Creemos que promover la diversidad, la equidad, la inclusión y la transparencia nos permitirá ser un gran lugar para trabajar. En todas nuestras acciones demostramos nuestro compromiso y ser un referente en estos importantes ámbitos laborales.

Entendemos como diversidad aquellas características únicas que conforman a cada uno de los colaboradores, como son personalidad, estilos de vida, formas de pensamiento, las experiencias laborales, origen étnico, la raza, el color, la religión, el género, la identidad de género, la orientación sexual, el estado civil, la edad, la nacionalidad, capacidades diferentes, entre otras.

Los comportamientos no permitidos son:

- 1 Discriminar por edad, color de piel, discapacidad, estado civil, raza, religión, sexo, orientación sexual o cualquier otra condición protegida por la Ley.
- 2 Trascender la diversidad de los talentos, las capacidades y las experiencias laborales de los demás.
- 3 Reprimir las opiniones, aportaciones e ideas de los demás.
- 4 Impedir la generación de un clima laboral sano, con confianza, franqueza y sinceridad.



5.14 Derechos Humanos

Los derechos humanos son fundamentales en todas nuestras operaciones y en toda nuestra cadena de valor; por ello, la importancia de velar que se cumplan nuestros valores institucionales en toda estrategia de negocio y constantemente evaluamos nuestras acciones para asegurarnos que no violamos, ni contradecimos ninguno de los principios básicos de los Derechos Humanos.

Los comportamientos no permitidos son:

- 1 Denigrar a colaboradores o cualquier grupo de interés.
- 2 Ofrecer condiciones laborales inhumanas e inseguras.
- 3 Promover un ambiente de trabajo con discriminación y con cualquier tipo de acoso y/o hostigamiento.
- 4 Proporcionar salarios, beneficios u otras condiciones de empleo que sean injustas o no equitativas.
- 5 Impedir el derecho de libertad de asociación de los colaboradores.



5.15 Imagen y reputación corporativa

En **GCM** cuidamos la imagen y la forma de comunicación tanto de manera interna como externa. La atención a los medios de comunicación nacionales y extranjeros en todas sus formas, corresponde única y exclusivamente al área de Comunicación, encargada de aprobar los medios y el lenguaje formal por medio de los portavoces designados para este fin.

De igual manera, la Dirección ha autorizado una imagen corporativa, la cual debemos cuidar y respetar y hacer un correcto uso de ella. Es obligación de todos proteger en todo momento la reputación de GCM.

Medios de comunicación y Redes Sociales:

Todo colaborador deberá conducirse con criterio adecuado y con sentido común en publicaciones que, a título personal o corporativa, se presenten en medios de comunicación y redes sociales; en publicaciones de cualquier índole, el comportamiento debe ser coherente con nuestro Código de Ética y Conducta y sin afectar la reputación de la empresa.

Los comportamientos no permitidos son:

- 1 Comunicar en nombre de la entidad sin informar previamente a los portavoces autorizados, ni declarar que dicha comunicación es a nombre propio y no de la empresa.
- 2 Divulgar información confidencial y restringida, sin las medidas de precaución debidas y con su previa autorización.
- 3 Utilizar erróneamente la imagen gráfica de GCM de forma dolosa o para un beneficio personal y sin previa autorización.
- 4 Desprestigiar la imagen de la empresa.
- 5 Publicar contenido que infrinja los derechos de propiedad intelectual de la Empresa.

5.16 Registro de información transparente e íntegra

Es responsabilidad de todos los colaboradores de **GCM** realizar el registro de actividades, obras y proyectos de manera eficiente, transparente e íntegra.

Los libros contables y los registros de nuestras operaciones diarias deberán ser realizados con claridad, precisión y reportada de manera oportuna para prevenir que algún riesgo se materialice por la falta de dicha información o porque esta información es incorrecta o inexacta, la cual induzca al error.

De igual forma, en caso de ser necesario, destruir información obsoleta conforme a las reglas y normas internas.

Los comportamientos no permitidos son:

- 1 Falsear información en el registro de las operaciones, dejando lagunas en dicha información o procurando la falta de ésta.
- 2 No reportar información sensible o no publicarlos en los sistemas informáticos autorizados y destinados para ella.
- 3 Destruir u ocultar documentos sensibles, fuera de los procesos establecidos para este fin y sin autorización previa.
- 4 Registrar transacciones económicas erróneas o con falsedad.

5.17 Cumplimiento al Código de Ética y Conducta

El Sistema Integral de Ética establece la vigilancia y monitoreo para el cumplimiento del CEyC. En caso de una desviación a los preceptos éticos, el Comité de Ética asignará a una Comisión Investigadora para la revisión y análisis de cada caso recibido a través de la Línea de Denuncia.

La clasificación de los incumplimientos y las sanciones se realizarán conforme a lo establecido en el Manual de Bases para Sancionar establecido por el Comité de Ética.

Los comportamientos no permitidos son:

- 1 Obstruir o no cooperar con las investigaciones internas o externas.
- 2 No mantener la confidencialidad de la información que se presenta, al participar en alguna investigación solicitada.
- 3 Destruir o alterar documentos, evidencias y/o información con la intención de obstruir alguna investigación o revisión.
- 4 Reprender o intimidar a otros colaboradores por denunciar o para no informar situaciones incorrectas que atenten contra los principios éticos.
- 5 Desacatar las acciones correctivas acordadas.

6

6.1 Responsabilidades generales

Administración del Código de Ética y Conducta

Sin excepciones todos nuestros accionistas, consejeros, directores, subdirectores, gerentes, superintendentes, jefes, coordinadores, personal administrativo y operativo, y/o cualquier colaborador de GCM están comprometidos a:

1

Conocer y adoptar el presente Código de Ética y Conducta y sus lineamientos establecidos.

2

Contribuir al logro de la Visión y Misión a través de un comportamiento ético basado en los Valores Institucionales.

3

Conducir nuestras operaciones de manera transparente e íntegra, cumpliendo con las políticas y procesos anticorrupción y antisoborno.

4

Promover un clima laboral basado en el respeto mutuo y cumplir con las leyes, reglamentos, políticas y regulaciones de los países en los que operamos.

5

Tratar los datos personales con responsabilidad, ética y de acuerdo con las leyes de privacidad aplicables en el país donde operamos.

6

Mejorar nuestros procesos, políticas y procedimientos para minimizar el impacto negativo al medio ambiente y las comunidades en las que operamos.

7

Cumplir con los derechos humanos fundamentales y con las prohibiciones legales relativas a trabajo forzado, esclavitud y trabajo infantil.

8

Respetar nacionalidad, edad, raza, etnicidad, religión, capacidad diferente, estado civil, orientación sexual, u otros.

9

Evitar situaciones que signifiquen o pudieran significar un conflicto entre intereses personales y los de la empresa.

10

Reportar mediante la Línea de Denuncia cualquier violación al Código de Ética y Conducta.

11

Abstenerse de realizar acciones para influir, ejercer coerción, manipular o engañar a cualquier auditor interno o externo o funcionario que se encuentre desempeñando revisiones o investigaciones.

6.2 Responsabilidades particulares

Las responsabilidades particulares comprenden a los siguientes:

6.2.1 Consejo de administración:

- Promover y ser ejemplo de los valores y las conductas que se establecen en el presente Código de Ética y Conducta de GCM.
- Asegurar la vigencia del Código de Ética y Conducta, vigilando que su contenido responda a los requerimientos de los colaboradores y relación con sus grupos de interés.

6.2.2 Dirección Ejecutiva:

- Hacer pública la Declaración Ética de GCM.
- Asegurar una administración responsable y eficiente de los recursos de GCM.
- Proporcionar la información en tiempo y forma al Consejo de Administración.
- Autorizar la aplicación de sanciones a violaciones graves al presente Código de Ética y Conducta.

6.2.3 Comité de Ética:

- Aprobar, promover e incentivar el cumplimiento del Sistema Integral de Ética.
- Establecer y autorizar los lineamientos del CEyC.
- Asegurar el proceso de la Línea de Denuncia, desde la recepción hasta la aplicación de las sanciones correspondientes.
- Evaluar los casos donde exista o pudiera existir un conflicto de interés, y determinar las acciones correspondientes.
- Proteger la confidencialidad de los denunciantes y/o colaboradores involucrados en la investigación.
- Evaluar y deliberar los casos de manera objetiva para emitir un buen juicio que definan el proceder y buscando la correcta razonabilidad de la sanción en los comportamientos no permitidos que afecten los valores de GCM.

6.2.4 Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social Empresarial (RSE):

- Asegurar el funcionamiento de Sistema Integral de Ética.
- Revisar, actualizar y difundir el Código de Ética y Conducta.
- Desarrollar y monitorear las políticas y procedimientos de integridad ética de GCM.
- Desarrollar campañas de difusión en el que se promuevan los lineamientos de CEyC y la Línea de Denuncia.
- Establecer en conjunto con el área de Capital Humano planes de aprendizaje anual sobre el Sistema Integral de Ética para el personal.

6.2.5 Capital Humano:

- Asegurar la entrega del CEyC a todos los colaboradores que integran GCM.
- Incluir en los programas de inducción los temas contenidos en el Código de Ética y Conducta previa aprobación del Comité de Ética.
- Incluir en el expediente de cada colaborador la carta de adhesión de cumplimiento al Código de Ética y Conducta que se indica en el Anexo 01.

6.2.6 Auditoría Interna:

- Desempeñar su trabajo con honestidad, diligencia y responsabilidad; respetando y contribuyendo con los valores e investigaciones de GCM.
- Ejercer su juicio profesional siempre de manera objetiva.
- Ser prudente y confidencial en el uso y protección de la información adquirida.
- Participar sólo en servicios para los cuales se tienen las competencias (conocimiento, aptitud y experiencia).
- Vigilar el cumplimiento de los lineamientos contenidos dentro de este Código de Ética.

6.3 Línea de denuncia

Todos los colaboradores de GCM tienen la obligación de reportar cualquier práctica ilegal o conducta inapropiada que observen dentro de la organización y que atente contra los lineamientos del CEyC. Para ello, se ha establecido una Línea de Denuncia para notificar posibles irregularidades que contravengan al Código de Ética y Conducta, y en general a cualquier caso que trasgreda a manuales, lineamientos, procedimiento, políticas, entre otros, a través de los siguientes medios:



Teléfono:

800-733-01-21

Lunes a Viernes

de 8:00 hrs. a 22:00 hrs.

Buzón de voz:

800-733-01-21

Activo de las 22:00 hrs.

a las 8:00 hrs.

Todos los días



Correo electrónico:

cotemar@lineadedenuncia.com

Página web:

www.lineadedenuncia.com/cotemar



Para garantizar la confidencialidad e integridad de las personas que informan de una actividad no ética, la Línea de Denuncia es administrada por un tercero independiente (PwC-PricewaterhouseCoopers, S.C. México), el cual cuenta con un protocolo para el registro confidencial de denuncias, con el fin de prevenir el mal uso de la información, reafirmando en todo momento nuestra Política de Cero Tolerancia a Represalias.

Al hacer una comunicación de una posible falta es importante tomar en cuenta lo siguiente:

- ◆ Toda denuncia debe de ser consistente, objetiva y sustentada en hechos reales.
- ◆ La denuncia considerada de carácter confidencial, la empresa hará todos los esfuerzos por proteger la identidad de la persona que denuncia.
- ◆ Cuando una persona decida hacer una denuncia de manera anónima, es probable que sea complicado realizar la investigación. Por lo anterior, es recomendable proporcionar alguna opción de contacto, por ejemplo: un correo electrónico genérico, teléfono, etc.
- ◆ Se investigarán todas las denuncias, incluyendo aquellas presentadas anónimamente.
- ◆ No se tolerarán represalias por denuncias hechas de buena fe en el que no se proporcione información confiable y veraz.
- ◆ Excepcionalmente durante la investigación se podría solicitar la participación de quien denuncia, por lo que se tiene la responsabilidad de apoyar en la misma.

6.4 Cero Tolerancia a las represalias

GCM no permite represalias; consideramos que es una conducta indebida. Las represalias pueden ser de distintas maneras, como, por ejemplo: comentarios denigrantes, bromas, exclusión, trato ofensivo o intimidatorio.

Si usted considera que ha sido objeto de represalias o conoce de alguien, utilice la Línea de Denuncia para reportar posibles faltas contenidas en este Código.

6.5 Sistema de sanciones

GCM cuenta con un manual de bases para sancionar que determina los lineamientos y guía para que el Comité de Ética pueda determinar de manera colegiada las sanciones por las violaciones al Código de Ética y Conducta.

Las medidas disciplinarias (sanciones) se determinarán con base en lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, la Ley Federal del Trabajo y al Manual de Bases para Sancionar Incumplimientos a la Ética Corporativa de GCM. El área de Relaciones Laborales es la responsable de aplicar las medidas disciplinarias.

Las sanciones en orden de gravedad por incumplimiento del presente Código de Ética y Conducta son:



6.6 Compromiso de adhesión al Código de Ética y Conducta

El Código de Ética y Conducta, establece el compromiso con cada uno de sus colaboradores, este compromiso queda plasmado en el documento denominado “Carta de Adhesión al Código de Ética y Conducta”, la cual deberá contar con la firma del mismo al momento de recibir este documento, durante su contratación y o incorporación de algún puesto nuevo. Asimismo, una copia autorizada deberá ser resguardada por Capital Humano en el expediente laboral. (Ver anexo).



6.7 Aprobación y Vigencia

El Código de Ética y Conducta ha sido revisado y aprobado por la Dirección Ejecutiva, Subdirecciones y Comité de Ética en enero de 2021.

El presente Código de Ética y Conducta estará vigente a partir de su aprobación y de su publicación oficial en cualquiera de los medios internos de comunicación de Grupo Cotemar México, y tendrá validez hasta el momento que entre en vigor la siguiente revisión.

Guía práctica para generar denuncias

La Línea de Denuncia de GCM es un mecanismo del Sistema Integral de Ética que está compuesto por 4 canales de comunicación para que el usuario pueda denunciar de manera anónima y responsable cualquier irregularidad, incumplimiento o situaciones que vayan en contra del CEyC. La Línea de Denuncia es gestionada por un tercero independiente (PwC) que asegura la confidencialidad y anonimato del usuario así como de su denuncia.

El usuario se comunicará con la Línea de Denuncia a través de los siguientes 4 (cuatro) canales establecidos:

Canales de denuncia:



Línea telefónica

800 733 0121 (*número gratuito de lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 10:00 p.m. tiempo del centro de la Ciudad de México*).



Correo electrónico

cotemar@lineadedenuncia.com



Buzón de voz

800 733 0121 (*dejar su mensaje*).



Página web

www.lineadedenuncia.com/cotemar

Todas las denuncias que se reciben por estos medios son analizadas de acuerdo con los principios y valores de nuestro Código de Ética y Conducta, Manual Laboral Vigente y normas y leyes aplicables, lo cual les garantiza a los denunciantes que:

- La denuncia será analizada objetivamente por un equipo independiente.
- La identidad del usuario y la información será estrictamente confidencial.
- Cero tolerancia a represalias.

7.1

Consideraciones

Te invitamos a utilizar esta herramienta adecuadamente, con integridad y respeto a todos los colaboradores y nuestros grupos de interés. Por ello ponemos a tu disposición las siguientes consideraciones al momento de realizar una denuncia:

- 1 Identificar si la denuncia que realizarás viola algún precepto del Código de Ética y Conducta (CEyC).
- 2 Cerciorarse de tener los elementos suficientes enumerando los hechos describiendo qué ocurrió, cómo ocurrieron, cuándo sucedieron, lugar de los hechos, involucrados y testigos en caso de haberlos y sobre todo adjuntar evidencia como soporte.
- 3 En caso de que no se logre identificar la violación o incumplimiento en alguna normativa, se deberá contactar con el Comité de Ética comitedeetica@cotemar.com.mx o formulando tu duda a cotemar@lineadedenuncia.com
- 4 Razonar las implicaciones de formular la denuncia así como evaluar opciones y consecuencias de realizarla.
- 5 Actuar con honestidad, responsable y objetivamente al realizar la denuncia.
- 6 Si bien la denuncia puede ser formulada de manera anónima, proporcionar datos de contacto ayudan a poder reunir elementos suficientes que se consideren críticos para la investigación.
- 7 Dar seguimiento al folio proporcionado en el sistema para verificar el estatus del mismo. (para el caso de la página de internet).

1

USUARIO Actividad

Generar la denuncia a través de los 4 mecanismos de la Línea de Denuncia:

- Línea telefónica: 800 733 0121 (Lunes a Viernes de 8:00 a 22:00)
- Correo electrónico: cotemar@lineadedenuncia.com
- Buzón de voz: 800 733 0121 (24h)
- Página web: www.lineadedenuncia.com/cotemar



USUARIO

2

Confidencial

En caso de estar dispuesto, proporcionar los siguientes datos:

- I Nombre
- II Correo de contacto
- III Teléfono de contacto

Además:

- IV Descripción clara de los hechos
- V Nombre del Denunciado
- VI Puesto y ubicación del Denunciado
- VII Testigos
- VIII Norma de conducta que se está violando.
- IX Evidencias que soporten la denuncia.

Anónimo

En caso de ser anónimo, proporcionar la siguiente información:

- IV Descripción clara de los hechos
- V Nombre del Denunciado
- VI Puesto y ubicación del Denunciado
- VII Testigos
- VIII Norma de conducta que se está violando.
- IX Evidencias que soporten la denuncia.

3

TERCERO INDEPENDIENTE

Recibe la denuncia y se asigna un folio para su atención, análisis y seguimiento.

4

COMITÉ DE ÉTICA

Asigna el caso para iniciar el proceso de investigación protegiendo la confidencialidad de la información.

5

INVESTIGACIÓN

Se inicia el proceso de investigación.

6

COMITÉ DE ÉTICA

Prepara informe con los resultados del caso y lo envía al Comité de Ética.

7

COMITÉ DE ÉTICA

Revisa el informe y en su caso determina la resolución o sanción.

8

COMITÉ DE ÉTICA

No procede. Fin de proceso.

9

COMITÉ DE ÉTICA

Si procede, determina la sanción.

10

RELACIONES LABORALES / LEGAL

Informa la sanción al denunciado o en su caso con las autoridades pertinentes.

Cualquier duda o aclaración con respecto a la presente guía, enviar un correo a: comitedeetica@cotemar.com.mx

DEFINICIONES

Sistema Integral de Ética

Línea de denuncia

La Línea de Denuncia, es un mecanismo digital administrado por un tercero independiente a GCM que garantiza la confidencialidad y protección del denunciante que reporte violaciones o conductas inadecuadas a la normativa ética de la empresa.

Comité de Ética



Código de Ética y Conducta

Documento que establece las normas, principios y conductas esperadas de todos nuestros colaboradores.

Comité de ética

Órgano interno colegiado que vigila la conducta ética y establece un apropiado clima de conducta en la empresa.

7.3 Glosario

Usuarios

Accionista, colaboradores, proveedores y nuestros grupos de interés.

Usuario anónimo

Usuario no identificable.

Sanción

Penalización impuesta por el Comité de Ética a quien viole o incumpla a las disposiciones impuestas en el Código de Ética y Conducta o cualquier normativa ética de GCM.

Usuario confidencial

Usuario identificable y sus datos serán manejados con estricta confidencialidad.

Denuncia

Acto por el medio del cual colaboradores y grupo de interés informan las posibles violaciones al Código de Ética y Conducta o cualquier normativa ética de GCM.



Transformamos nuestra
pasión en energía



Contacto

Comité de Ética
comitedeetica@cotemar.com.mx
Gobierno Corporativo de GCM

Cotemar, S.A. de C.V.
Avenida del Paseo de la Reforma N° 483
Colonia Cuauhtémoc
Ciudad de México, México
C.P. 06500
RFC COT790201P28





"Las **acciones** son,
ciertamente, la única manera
de **expresar la ética**"

Jane Addams



COTEMAR

