

CÓDIGO DE CONDUCTA
LINEAMIENTOS Y ESTÁNDARES DE
INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

CONTENIDO

1	Introducción	3
2	Implementación del Código de Conducta	4
3	Cumplimiento del Código de Conducta	4
4	Denuncia de violaciones al Código de Conducta	5
5	Pautas de conducta	5
5.1	Cumplimiento de las leyes	5
5.2	Gestión transparente	6
5.3	Deber de lealtad: Conflicto de intereses	6
5.4	Obsequios y atenciones	6
5.5	Uso de activos	7
5.6	Seguridad de la información de Peña Colorada	7
5.7	Confidencialidad de la información de Peña Colorada	7
5.8	Privacidad de datos	8
5.9	Información privilegiada	9
5.10	Uso de los recursos tecnológicos	9
5.11	Derechos de propiedad intelectual	10
5.12	Ambiente de control interno	10
5.13	Competencia justa, honesta y transparente	10
5.14	Registros e informes precisos	11
5.15	Incentivos comerciales y prohibición de sobornos	11
5.16	Ambiente de trabajo	12
5.17	Relaciones con la comunidad	13
5.18	Medioambiente	13
6	Validez	14

1 INTRODUCCIÓN

Este Código de Conducta rige para el personal, funcionarios, directivos, contratistas, subcontratistas, intermediarios comerciales, proveedores y todo aquél que brinde servicios para o en representación de Consorcio Minero Benito Juárez Peña Colorada S.A de C.V. y sus subsidiarias (de aquí en adelante referidos indistintamente como “Peña Colorada”), que podría incurrir en prácticas contrarias a la ética en representación de Peña Colorada.

Este Código de Conducta define los lineamientos y estándares de integridad y transparencia a los que deberán ajustarse todos los empleados, funcionarios y directivos de Peña Colorada, cualquiera sea su nivel jerárquico o especialidad.

En la medida en que la naturaleza de cada vinculación lo permitiera, todos los principios establecidos en el presente deberán aplicarse también en la relación de Peña Colorada con contratistas, subcontratistas, proveedores, becarios, pasantes, personas asociadas tales como intermediarios comerciales, representantes no comerciales, consultores o Joint Ventures (en la medida en que Peña Colorada los controlara), o cualquiera que prestara servicios para o en representación de Peña Colorada, ya sea que recibieran o no una retribución, todos los cuales podrían ser capaces de incurrir en prácticas contrarias a la ética en representación de Peña Colorada.

Ni éste ni ningún otro código pueden prever todas las situaciones ni ser un sustituto de la aplicación del sentido común y el buen juicio. En caso de duda deberá solicitar asesoramiento a su supervisor directo, al Director correspondiente, a la Gerencia de Auditoría Interna, o al área Legal de Peña Colorada, según corresponda.

En el marco de la vinculación laboral establecida por cada subsidiaria de Peña Colorada, todo el personal debe desempeñar sus funciones de acuerdo con las leyes aplicables, las normas externas e internas, las disposiciones de este Código y con todas las políticas y procedimientos internos aplicables, sobre una base de compromiso personal con la honestidad, la lealtad a Peña Colorada y la transparencia en todas las acciones relacionadas con esa vinculación laboral.

Se espera de los empleados de Peña Colorada que:

- Conozcan y cumplan con las leyes, las normas, y las políticas y procedimientos de Peña Colorada que se aplican a su trabajo.
- Procuren asesoramiento y orientación de manera inmediata si no estuvieran seguros acerca del curso de acción a seguir y alienten a otros a hacer lo mismo.
- Estén alertas e informen toda cuestión o potenciales violaciones a su supervisor directo, al Director correspondiente, a los Servicios Legales de Peña Colorada o a la Gerencia de Auditoría Interna, o contacten a la Línea Transparente.
- Nunca juzguen ni tomen ningún tipo de represalias contra una persona que planteara un asunto, informara una violación o participara en una investigación.

Las siguientes preguntas deberán ser consideradas antes de tomar cualquier decisión en el ámbito laboral:

- **¿La acción propuesta cumple con la legislación aplicable y las políticas y procedimientos internos de Peña Colorada?**
- **¿La acción propuesta se ajusta a la letra y al espíritu del Código de Conducta?**
- **¿Esta decisión puede justificarse y ser percibida como el curso de acción más apropiado?**
- **Si la acción propuesta tuviese difusión pública, ¿podría comprometer a Peña Colorada o resultar perjudicial para su reputación o su posición en la comunidad?**

2**IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA**

El Código es aplicado por funcionarios, directores y gerentes, la Gerencia de Auditoría Interna y el Consejo Directivo de Peña Colorada.

El Consejo Directivo de Peña Colorada será el organismo de máximo nivel de decisión para la implementación por Peña Colorada de este Código de Conducta.

La Gerencia de Auditoría Interna, bajo la supervisión del Consejo Directivo de Peña Colorada, resolverá cualquier cuestión de implementación o interpretación del Código que no pudieran ser resueltas satisfactoriamente por los niveles de supervisión jerárquica usuales. El Departamento de Recursos Humanos de Peña Colorada deberá implementar los procedimientos para asegurar la total aceptación del presente Código.

La Gerencia de Peña Colorada tomará las medidas necesarias para asegurar que todo su personal, todos los proveedores, subcontratistas, representantes comerciales, no comerciales, consultores y cualquiera que preste servicios para o en representación de Peña Colorada conozcan y comprendan las disposiciones de este Código de Conducta y comprendan cómo se aplicará en su ambiente de trabajo. La Gerencia de Peña Colorada, en consulta y con la asistencia de la Gerencia de Auditoría Interna y la Gerencia de Legal, asegurará que se brinde capacitación sobre este Código y sobre las políticas y procedimientos de Peña Colorada a todos los empleados de Peña Colorada.

Los empleados de Peña Colorada que requieran mayor información que la ofrecida por sus supervisores, podrán contactar a la Gerencia de Auditoría Interna, mediante correo electrónico a auditoriaresponde@pcolorada.com.

3**CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA**

Las disposiciones de este Código prevalecen sobre la obediencia a funcionarios jerárquicamente superiores.

La adhesión a las disposiciones de este Código es condición de empleo en Peña Colorada.

El cumplimiento de este Código será una responsabilidad personal y exclusiva de cada empleado. En el supuesto de que ocurriera una violación al mismo, los empleados no podrán alegar su desconocimiento o la obediencia a instrucciones de funcionarios de un nivel jerárquico superior.

El personal deberá adoptar una actitud proactiva, evitando una tolerancia pasiva a posibles violaciones, y deberá cumplir con los requisitos establecidos en el punto 4 del

presente documento, en caso de que tomara conocimiento de cualquier hecho o indicio de incumplimiento.

Se espera que cada empleado colabore con las investigaciones internas cuando le sea requerido.

Los supervisores no deberán aprobar ni tolerar violaciones a este Código y deberán informar toda potencial violación inmediatamente.

Dependiendo de la gravedad del incumplimiento, y considerando lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo de Peña Colorada, las sanciones disciplinarias pueden llegar al despido y a otras acciones legales que pudieran corresponder y que podrán iniciarse aun después del despido.

4

DENUNCIA DE VIOLACIONES AL CÓDIGO DE CONDUCTA

Peña Colorada proporciona una Línea Transparente para reportar, de manera confidencial, toda conducta contraria a sus disposiciones y principios. Se respetará el derecho de defensa del personal involucrado.

Peña Colorada ha implementado y fomenta el uso de una Línea Transparente para recibir consultas, pedidos de orientación o reportes de comportamientos contrarios a este Código.

La Línea Transparente será operada de acuerdo con los procedimientos diseñados por la Gerencia de Auditoría Interna, debiendo evitarse toda sanción o represalia contra las personas que denunciaran posibles violaciones.

Quienes se comuniquen a la Línea Transparente, podrán solicitar que, en todos los registros relacionados con sus denuncias, se les referencie utilizando un nombre ficticio, a fin de salvaguardar la confidencialidad de su identidad.

La Gerencia de Auditoría Interna adoptará las medidas necesarias para asegurar la más absoluta confidencialidad de la información recibida, el trato justo del personal presuntamente involucrado en violaciones al Código y el derecho de defensa de dicho personal.

5

PAUTAS DE CONDUCTA

5.1. CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES

Los empleados deben cumplir con la legislación aplicable.

Todos los empleados deberán someterse en todos los casos a las leyes a las que se encuentra sujeta Peña Colorada, incluyendo las leyes vigentes en México. Si existiera alguna duda respecto de si una acción u otro acontecimiento podría originar responsabilidad para Peña Colorada, los empleados deberán plantear inmediatamente la cuestión a su supervisor directo, y/o a la Gerencia de Legal, y/o a la Gerencia de Auditoría Interna.

En particular, el personal deberá tomar las precauciones necesarias para asegurar que Peña Colorada no pueda estar involucrada directa o indirectamente en operaciones de lavado de dinero.

Periódicamente, Peña Colorada emite políticas, regulaciones y guías para alcanzar sus objetivos de negocio, aplicar las mejores prácticas y cumplir con las regulaciones impuestas por varias jurisdicciones, en las que desarrolla sus negocios. Aunque Peña Colorada siempre se esfuerza por comunicar dichas políticas, regulaciones y pautas, se espera que los empleados también determinen cuáles son aplicables a ellos. Los empleados pueden consultar los documentos en la plataforma del Sistema Normativo (MasterWeb).

5.2. GESTIÓN TRANSPARENTE

La información suministrada debe ser precisa y las decisiones deben ser transparentes.

El personal debe tomar los recaudos necesarios para asegurar un manejo transparente de la información y de la toma de decisiones.

A los efectos del presente, la información es transparente cuando refleja con precisión la realidad.

Se considera que una decisión es transparente cuando cumple con todas y cada una de las siguientes condiciones:

- **Cuenta con aprobación del nivel adecuado según lo establecido en la política o procedimiento aplicable.**
- **Se basa en un análisis razonable de los riesgos involucrados.**
- **Deja registros de sus fundamentos.**
- **Privilegia los mejores intereses de Peña Colorada por sobre cualquier interés personal.**

5.3. DEBER DE LEALTAD: CONFLICTO DE INTERESES

Los conflictos de intereses deben ser informados.

Se espera que el personal actúe de manera justa, leal y honesta, contemplando en todo momento los objetivos comerciales y los valores fundamentales de Peña Colorada.

En sus relaciones con clientes, proveedores, subcontratistas, intermediarios comerciales y no comerciales y competidores, los empleados deben privilegiar los intereses de Peña Colorada por sobre cualquier situación que pudiera conducir a un beneficio personal real o potencial para sí mismos o para cualquiera de sus familiares, allegados o asociados.

Existe un conflicto de intereses, real o potencial, cuando la relación de un empleado con un tercero pudiera afectar los intereses de Peña Colorada.

Los conflictos de intereses que involucraran a personal de Peña Colorada deben ser revelados por escrito en su totalidad según lo requerido por las normas ad hoc de Peña Colorada. Esta comunicación deberá ser realizada de acuerdo con la Política de Conflictos de Intereses o cuando Peña Colorada lo considere apropiado.

Toda conducta relacionada con el ámbito laboral que pudiera generar un beneficio personal no autorizado a favor de los empleados o sus familiares, allegados o asociados, y que pudiera ocasionar un daño a Peña Colorada o a sus grupos de interés (accionistas, clientes, proveedores, otros empleados o la comunidad), será considerada como contraria a los principios de este Código.

5.4. OBSEQUIOS Y ATENCIONES

La promesa, entrega y aceptación de obsequios está restringida.

La promesa, entrega y aceptación de obsequios, comidas y entretenimiento pueden formar parte de la construcción de una relación comercial. Sin embargo, ningún empleado de Peña Colorada, ni tampoco ninguna persona que preste servicios para o en representación de Peña Colorada, debe ofrecer, prometer, dar, solicitar, acordar recibir o aceptar invitaciones, obsequios, comidas o entretenimientos excesivos o inapropiados que pudieran crear o implicar una influencia inadecuada o generar una obligación a cualquier destinatario de los mismos.

Los empleados de Peña Colorada deberán tener especial cuidado en las relaciones con empleados de otras empresas privadas, y con empleados y funcionarios de agencias o

empresas gubernamentales y de entidades vinculadas con los gobiernos, asegurándose de no dar lugar a ningún indicio de una conducta inapropiada.

Los empleados podrán dar y aceptar obsequios de cortesía, comidas o entretenimiento que sean de poco valor, tales como pequeños presentes u obsequios entregados como muestra de hospitalidad, sólo cuando los mismos no fuesen dirigidos a obtener comportamientos inapropiados ni pudieran ser interpretados por parte de un observador imparcial como destinados a proveer u obtener alguna ventaja indebida.

Bajo ninguna circunstancia se podrá dar o aceptar dinero en efectivo o bienes fácilmente convertibles en dinero.

No se prometerán, entregarán, abonarán o aceptarán, directa o indirectamente comidas, obsequios, viajes o entretenimiento sin cumplir con las reglas establecidas en la Política de Conducta Empresarial y sus procedimientos relacionados, los cuales prescriben los procedimientos que Peña Colorada ha implementado para asegurar la adhesión a estos principios del Código.

5.5. USO DE ACTIVOS

Los activos de Peña Colorada deben ser utilizados con prudencia y responsabilidad.

Los empleados deben asegurar que los activos de Peña Colorada sean utilizados para los fines previstos y por las personas debidamente autorizadas.

Cada empleado es responsable de proteger la propiedad y otros activos tangibles e intangibles de Peña Colorada contra cualquier uso no autorizado, el abuso de confianza y su daño o pérdida por negligencia o por utilización con intención delictiva.

En caso de extravío, robo o daño intencional de los activos físicos utilizados en las operaciones, se informará inmediatamente

al jefe de Protección Patrimonial (PROTE), y en caso de corresponder se denunciará ante la autoridad competente cualquier acto ilícito relacionado con los mismos.

5.6. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN DE PEÑA COLORADA

El acceso a la información debe estar limitado al personal autorizado y debe estar protegida de su divulgación indebida.

Sólo las personas expresamente autorizadas, y de acuerdo con toda restricción impuesta por la legislación aplicable y las regulaciones de Peña Colorada, pueden acceder a la información interna de Peña Colorada, sea que ésta se encuentre en medios físicos, magnéticos, electrónicos u ópticos, pudiendo ser solamente utilizada para los fines y durante los períodos especificados en la respectiva autorización.

La clave de acceso equivale a la firma de un empleado. Sólo podrá ser conocida por su dueño y no se permite su divulgación a terceros.

Los empleados son responsables directos de adoptar los recaudos necesarios para preservar la información de Peña Colorada de daños o pérdidas y de asegurar su custodia segura por el tiempo establecido en las normas internas.

5.7. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN DE PEÑA COLORADA

Debe preservarse la confidencialidad de toda información cuya divulgación no sea legalmente exigida.

Los empleados de Peña Colorada deben mantener la confidencialidad de toda información a la que tuvieran acceso en el desempeño de su trabajo en Peña Colorada, aun cuando ésta no hubiera sido clasificada como reservada o no se refiriera específicamente a Peña Colorada (por

ejemplo, información sobre accionistas, clientes, competidores, proveedores, mercados, organizaciones públicas, etc.) y sin importar el modo en que dicha información se hubiere obtenido o hubiere sido comunicada. Esta obligación incluye, sin limitación alguna, la información obtenida o comunicada en forma oral, escrita, electrónica, a través de inspecciones de libros y registros, a través de grabaciones de sonido o imágenes o en cualquier otra forma, como también la información mantenida en papel o en documentos digitales, archivos, imágenes, sonidos, grabaciones de voz y video o en cualquier otro formato.

Algunos de los empleados tienen acceso, ya sea en forma habitual u ocasional, a información confidencial debido al tipo de trabajo que realizan. Esto puede incluir, por ejemplo, información relacionada a ventas, actividades de marketing y planes comerciales, datos financieros, información técnica de productos, actividades de fusión o adquisición, cambios en la estructura gerencial, remuneraciones de empleados y de miembros de la gerencia, secretos comerciales, actividades de investigación y desarrollo, invenciones, contratos potenciales, investigaciones de mercado, información o resultados financieros que todavía no fueron publicados, proyecciones financieras, organigramas, información almacenada en sistemas de almacenamiento de información de Peña Colorada, o cualquier otro tipo de información.

La información confidencial de Peña Colorada nunca debe ser compartida con ninguna persona que no necesitara conocerla para desempeñar su trabajo o un servicio para Peña Colorada. Como regla general, la información confidencial sólo puede ser intercambiada con personas autorizadas. Aún dentro de Peña Colorada, la información confidencial sólo debe ser intercambiada cuando ello sea necesario en función de la actividad de quienes participan del intercambio. El personal debe seguir todos los procedimientos de seguridad y mantenerse alerta respecto de cualquier situación que pueda causar la pérdida, el uso

incorrecto o el hurto de la información o la propiedad de Peña Colorada. La información confidencial de otras personas con quienes Peña Colorada hace negocios o interactúa también debe ser respetada.

En caso de duda, toda información debe presumirse confidencial y debe ser tratada con cuidado. La información confidencial de Peña Colorada siempre debe ser protegida para evitar la divulgación impropia o involuntaria. La información confidencial no debe ser usada para beneficiar a otro empleador, negocios externos o invenciones no patrocinadas por Peña Colorada.

La confidencialidad debe ser mantenida, en línea con las leyes aplicables, las normas internas y las obligaciones contractuales, o cualquier otra normativa al respecto, hasta que dicha información sea revelada públicamente. La obligación de proteger la información confidencial continuará para el empleado aún después de que el vínculo laboral hubiera finalizado.

El incumplimiento de la obligación de confidencialidad será considerado una violación grave a este Código.

5.8. PRIVACIDAD DE DATOS

Peña Colorada respeta la privacidad de sus empleados y de los terceros con quienes realiza operaciones comerciales.

Peña Colorada solicita, obtiene y utiliza información personal sólo en la medida en que resultara necesaria para la gestión efectiva de sus operaciones comerciales y bajo estricto cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables sobre privacidad de datos. Además, Peña Colorada solicita a sus empleados que siempre protejan y mantengan la confidencialidad de su propia información personal y de la información personal de otros empleados y terceros.

Las solicitudes y compromisos antes mencionados no limitan de manera alguna la

autoridad de Peña Colorada para investigar actos indebidos realizados por empleados o terceros ni, particularmente, la autoridad reservada en el artículo 5.10 de este Código.

Los datos de carácter personal, es decir, aquellos datos relativos a una persona que permiten su identificación están protegidos, entre otros, por las leyes vigentes en México.

Peña Colorada respalda íntegramente los objetivos de dicha legislación y aplica estrictas medidas dirigidas a velar por el cumplimiento de lo establecido en las mismas. La obtención, conservación, utilización o comunicación a terceros de datos personales deberá efectuarse de tal modo que sea respetuosa para con la persona y conforme en todo momento con las disposiciones legales. Salvo disposición legal en contrario, los datos personales se utilizarán exclusivamente en el desempeño de nuestras respectivas funciones profesionales y únicamente podrán ser revelados a terceros cuando dicha comunicación haya sido previamente autorizada por la persona afectada. Dichos datos se conservarán en un lugar seguro.

5.9. INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Se prohíbe terminantemente el uso indebido y la divulgación de Información Privilegiada.

Ningún empleado podrá adquirir, vender o negociar de cualquier otra manera títulos valores de Peña Colorada, ni de cualquier otra empresa que tuviera relaciones comerciales con Peña Colorada, mientras dispusiera de información relevante no pública.

Asimismo, los empleados no podrán divulgar a terceros, en forma directa o indirecta, cualquier información relevante no pública a la que hubieran accedido durante el cumplimiento de sus funciones en Peña Colorada y que estuviera relacionada con Peña Colorada o con cualquier otra empresa que cotizara públicamente en mercados de valores.

Además de la acción disciplinaria que pudiera corresponder, y dentro del marco legal aplicable, la violación de estos lineamientos podrá derivar en ulteriores acciones legales contra el empleado involucrado.

Los empleados que invirtieran en acciones deberán conocer las normas que restringen su capacidad de negociar títulos valores. Toda inquietud respecto de estas cuestiones deberá ser planteada al supervisor directo de dichos empleados, a la Gerencia de Legal y/o a la Gerencia de Auditoría Interna.

5.10. USO DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS

El hardware y software sólo pueden utilizarse para fines corporativos u otros expresamente autorizados. La utilización de software sin licencia está terminantemente prohibida.

El personal no puede utilizar los equipos, sistemas y dispositivos tecnológicos de propiedad de Peña Colorada para fines distintos a los autorizados por Peña Colorada.

El uso de software que no cumpla con los estándares oficiales de Peña Colorada no está permitido, salvo con autorización escrita de las respectivas áreas técnicas. El personal debe abstenerse de introducir en los ambientes tecnológicos de Peña Colorada copias ilegales de software.

Los empleados que operasen recursos tecnológicos deberán ser informados sobre las restricciones de uso y deberán abstenerse de violar acuerdos de licencia o ejecutar cualquier acto que comprometiera la responsabilidad de Peña Colorada frente a terceros o frente a autoridades gubernamentales.

Los recursos tecnológicos deben gestionarse de acuerdo con las políticas y los procedimientos operativos definidos por las áreas correspondientes.

Peña Colorada, a través de la Gerencia de Auditoría Interna, tiene la facultad de monitorear, en cualquier momento y sin aviso, el uso de sus recursos de información tecnológica, y, por ende, a acceder, revisar, copiar o capturar archivos, documentos, registros, bases de datos, mensajes electrónicos (incluyendo tanto mensajes laborales como personales), actividad en internet y cualquier otra información generada a través del uso de los recursos de información tecnológica de Peña Colorada. En igual sentido, los usuarios de los recursos de información tecnológica de Peña Colorada no deben tener expectativas de privacidad en relación con la información o comunicaciones que fueran generadas o transmitidas a través de, o almacenadas en, los recursos de información tecnológica de Peña Colorada. Por el contrario, Peña Colorada no accederá ni monitoreará las comunicaciones de los empleados que se realizaran a través de sistemas de mensajería web provistos por terceros (tales como Hotmail, Gmail, etc.) a los que se accediera a través de computadoras de Peña Colorada.

La información y datos almacenados dentro de las instalaciones de Peña Colorada y los recursos de información tecnológica (incluyendo las computadoras de Peña Colorada) son propiedad de Peña Colorada y, en consecuencia, Peña Colorada puede decidir suministrar esta información a autoridades u otros terceros si lo considerara apropiado o necesario o bien si mediara mandamiento legal de autoridad competente.

5.11. DERECHOS DE PROPIEDAD INTELLECTUAL

El derecho de propiedad intelectual sobre cualquier know-how desarrollado en el ámbito laboral queda reservado a Peña Colorada.

Los derechos de propiedad sobre todos los conocimientos desarrollados en el ámbito laboral pertenecen a Peña Colorada, quien conserva su derecho a explotarlos del modo y

en el momento que considere más apropiado, de acuerdo con la legislación aplicable.

La titularidad de la propiedad intelectual incluye planos, sistemas, procedimientos, metodologías, cursos, informes, proyecciones, diseños y cualquier otra actividad desarrollada en Peña Colorada o contratada por ésta.

5.12. AMBIENTE DE CONTROL INTERNO

Todos los empleados, en sus respectivas funciones, son responsables de cumplir con los controles internos y de asegurar el adecuado funcionamiento de dichos controles.

Peña Colorada fomenta, en todos los niveles de su organización, una cultura caracterizada por la conciencia sobre la existencia de controles, así como una mentalidad orientada a los mismos. Deberá lograrse una actitud positiva hacia los controles a fin de incrementar la eficiencia en las actividades de Peña Colorada y asegurar que los negocios de Peña Colorada sean conducidos de un modo consistente con las políticas y procedimientos de Peña Colorada, con la legislación y las mejores prácticas establecidas aplicables.

Los controles internos son todas aquellas herramientas necesarias o útiles para encarar, administrar y chequear las actividades dentro de Peña Colorada; su objetivo consiste en asegurar el respeto a este Código y a las políticas y procedimientos de Peña Colorada. Asimismo, estos controles tienen por objetivo proteger los activos de Peña Colorada, administrar las operaciones eficientemente, suministrar información contable precisa y completa, e impedir toda conducta ilícita.

La Gerencia de Peña Colorada es la principal responsable de la implementación de un sistema de control interno eficiente, pero los empleados de todos los niveles de la organización son responsables de atenerse a los controles establecidos y de identificar y

plantear cualquier debilidad o falla percibida en el funcionamiento adecuado de los controles internos.

5.13. COMPETENCIA JUSTA, HONESTA Y TRANSPARENTE

Peña Colorada está comprometida con los valores de competencia justa, honesta y transparente.

Las leyes antimonopolio y de defensa de la competencia que existen a nivel mundial, muchas de las cuales se aplican a Peña Colorada, tienen por objetivo prohibir restricciones irrazonables al comercio y preservar la competencia. Ejemplos de violaciones a las leyes antimonopolio/de defensa de la competencia incluyen a la fijación de precios, manipulación fraudulenta de licitaciones, asignación de mercados o clientes y abuso de posición dominante. Las sanciones por la violación a las leyes antimonopolio y de defensa de la competencia son severas. Además de multas importantes y otras penalidades, las personas halladas culpables de delitos graves pueden ser penados con prisión.

Peña Colorada se esfuerza por cumplir estrictamente con las leyes antimonopolio y de defensa de la competencia en todos los países donde opera.

Los acuerdos o convenios no necesitan estar por escrito para que se pueda inferir su ilegalidad, ya que la conducta de la parte afectada puede bastar para determinar que se ha cometido una infracción. Por consiguiente, no participaremos en conversaciones, acuerdos, convenios, proyectos o alianzas, de carácter formal o informal, con competidores actuales o potenciales, en materia de precios, condiciones comerciales u ofertas, reparto de mercados, distribución de clientes o de cualquier otra actividad que restrinja o pueda restringir la competencia libre y abierta.

En caso de incumplimiento de la legislación de defensa de la competencia, las autoridades pueden imponer multas por cuantías elevadas y, en determinadas circunstancias, penas de cárcel por periodos considerables, siendo ambos tipos de sanciones aplicables tanto a los trabajadores como a las empresas.

En vista de las graves repercusiones legales, de naturaleza tanto civil como criminal, que podrían derivar de tales infracciones, Peña Colorada y sus empleados adoptarán las medidas contra aquellos trabajadores que incumplan la citada legislación.

El desconocimiento de la normativa aplicable, un exceso de celo, la buena fe o el argumento de que no existía tiempo suficiente para recabar el asesoramiento de la Gerencia de Legal no se aceptarán como excusas en tales casos. Todas las cuestiones relativas a la competencia/leyes antimonopolio deberán ser remitidas a la Gerencia de Legal antes de llevar a cabo ninguna acción.

5.14. REGISTROS E INFORMES PRECISOS

Todos los empleados, en sus respectivas funciones, son responsables de la creación y mantenimiento de registros precisos.

Es política de Peña Colorada que:

- Los libros y registros de Peña Colorada reflejen las transacciones de acuerdo con los métodos aceptados para informar eventos económicos.
- La declaración falsa, el ocultamiento, la falsificación, el engaño y todo otro acto deliberado que resultara en la inexactitud de los libros y registros financieros son actos ilícitos y no serán tolerados.
- Las transacciones sean reflejadas apropiadamente en los libros y registros de Peña Colorada de modo de permitir la preparación de estados financieros de conformidad con los estándares contables aplicables. Asimismo, el término "registros" es amplio, incluyendo virtualmente todo tipo de información generada o guardada por Peña Colorada.

5.15. INCENTIVOS COMERCIALES Y PROHIBICIÓN DE SOBORNOS

Los incentivos comerciales deben ser consistentes con la legislación aplicable y las prácticas de mercado y deben ser aprobados de acuerdo con los procedimientos de Peña Colorada.

El otorgamiento de comisiones, descuentos, créditos y bonificaciones debe ser implementado de acuerdo con la legislación vigente y efectuado de manera formal bajo acuerdo por escrito, a organizaciones legalmente reconocidas y con la correspondiente documentación de soporte.

Aun cuando cumpliera con los requisitos arriba mencionados, cualquier incentivo comercial debe estar alineado con las prácticas de mercado, a valores autorizados, siguiendo las políticas y procedimientos adoptados por Peña Colorada y registrados de acuerdo con las normas internas.

Los empleados no deben entregar nada de valor como, por ejemplo, dinero, obsequios, gastos de viajes, atenciones o cualquier otra ventaja a nadie, que fuera o pudiera ser interpretado como:

- Un intento para influir en la decisión de funcionarios gubernamentales o de representantes políticos.
- Un intento para influir de manera inadecuada a cualquier persona en el desempeño de una función o actividad relevante.
- Una violación a cualquier ley o regulación aplicable. Peña Colorada no permitirá la utilización de representantes, intermediarios, agentes, subsidiarias o empresas bajo la figura de emprendimientos conjuntos (Joint Ventures) para dar, o prometer dar, algo de valor a alguien en nombre de Peña Colorada con el fin de eludir esta prohibición.

Si bien esta prohibición se aplica respecto de todos los terceros, los empleados de Peña Colorada deberán tener especial

cuidado en las relaciones con funcionarios gubernamentales asegurando que no pudiera haber ninguna actividad inadecuada ni indicio alguno de ello. La expresión “funcionarios gubernamentales” debe ser interpretada ampliamente, de manera de incluir a empleados o funcionarios de organismos gubernamentales, de entidades vinculadas con gobiernos, de entidades controladas por el gobierno, incluyendo también de entidades comerciales relacionadas con gobiernos.

Ninguna comisión, honorario, compensación, contrato, comida, regalo, viaje o atención podrá ser dado a, o pagado en nombre de, un empleado o funcionario gubernamental, o persona privada, directa o indirectamente, sin cumplir con las reglas expresadas en la Política de Conducta Empresarial y sus procedimientos relacionados.

El soborno está totalmente prohibido.

Según lo establecido en la Política de Conducta Empresarial, Peña Colorada no permitirá, en ninguna circunstancia, el ofrecimiento o la recepción de sobornos o de cualquier otro pago indebido.

Si bien la mayoría de los países tiene legislación que penaliza el soborno, algunas de esas leyes penalizan no sólo los actos de soborno cometidos dentro del territorio del respectivo país, sino también actos de soborno que tuvieron lugar en el exterior.

El incumplimiento de cualquiera de estas leyes implicará un delito grave que puede derivar en multas para Peña Colorada y en el encarcelamiento de personas.

5.16. AMBIENTE DE TRABAJO

Peña Colorada promueve un ambiente de trabajo saludable y seguro. Se prohíbe la discriminación ilegal y el acoso en las relaciones de empleo.

Peña Colorada es particularmente respetuoso de las leyes y las convenciones y tratados

internacionales sobre los derechos humanos y del trabajo, incluyendo los derechos del empleado a establecer o asociarse a un sindicato y otras organizaciones representativas, el derecho a negociaciones colectivas y las obligaciones respecto a seguridad e higiene en el trabajo.

Todas las personas cuentan con la oportunidad de incorporarse a Peña Colorada o a ser consideradas para una nueva posición de acuerdo con los requerimientos de los puestos vacantes y de criterios de mérito, sin discriminación arbitraria alguna.

Todos los empleados, en todos los niveles, deberán colaborar para mantener un clima de respeto recíproco frente a diferencias personales.

Peña Colorada no tolerará ningún tipo de abuso, acoso, coerción o bullying, ya sea sexual, físico, psicológico o de cualquier otra índole.

Peña Colorada apoya la eliminación de toda forma de discriminación, trabajo ilegal, forzado u obligatorio, esclavitud o servidumbre, en especial el trabajo infantil. La existencia de discriminación, trabajo ilegal, forzado u obligatorio, esclavitud o servidumbre en los proveedores, contratistas y personas asociadas a Peña Colorada no será tolerada.

Peña Colorada dirige sus esfuerzos a proporcionar un entorno laboral saludable y seguro, a realizar inspecciones continuas para eliminar conductas o condiciones peligrosas, así como sus causas, y a desarrollar programas destinados a promover el bienestar y la seguridad de los empleados. Todos los empleados tienen el deber de acatar las normas de Peña Colorada en materia de seguridad, de participar en la conservación de un entorno laboral saludable y seguro, y de tomar las medidas necesarias para garantizar su propia seguridad y la de los demás.

Los lineamientos sobre Derechos Humanos reflejan nuestro respeto por dichas garantías, estipuladas en la Política de Derechos Humanos, la cual se centra en los aspectos identificados como prioritarios para nuestra industria.

5.17. RELACIONES CON LA COMUNIDAD

Se restringen los contactos políticos en nombre de Peña Colorada y se regula la relación con funcionarios gubernamentales.

Los empleados no están autorizados a apoyar públicamente en nombre de Peña Colorada a partidos políticos, ni a participar en campañas electorales, ni a tomar parte en conflictos religiosos, étnicos, políticos o interestatales.

Toda contribución (incluyendo contribuciones políticas o de beneficencia) realizada deberá cumplir con las políticas y procedimientos establecidos en la Política de Conducta Empresarial de Peña Colorada.

Todos los empleados de Peña Colorada deben respetar las leyes y las normas que regulan las relaciones con funcionarios gubernamentales y deben actuar en todo momento de conformidad con los artículos 5.4 y 5.15 de este Código cuando se relacionen con esas personas.

Peña Colorada respeta los derechos de los propietarios de los terrenos colindantes, que pudieran estar afectados por sus operaciones.

5.18. MEDIOAMBIENTE

Peña Colorada promueve la protección del medioambiente.

Peña Colorada aspira a lograr una mejora continua en la relación con el medioambiente, concentrando sus esfuerzos en las áreas de más alto impacto en los sitios de producción, distribución y oficinas de la compañía.

Peña Colorada pretende cumplir y espera que todos los empleados cumplan con el espíritu como también con la letra de las leyes ambientales aplicables. Donde exista un vacío legal, los empleados deben imponerse estándares adecuadamente altos.

Peña Colorada está comprometido y espera que todos sus empleados también estén comprometidos a reducir el impacto ambiental de sus operaciones mediante el uso eficiente de recursos, la planificación del transporte, la reducción de residuos y emisiones y el manejo cuidadoso de sustancias peligrosas.

Los estándares ambientales de Peña Colorada se aplican a todas las locaciones y aspectos de los negocios de la compañía.

6 **VALIDEZ**

La versión revisada de este Código de Conducta estará vigente desde el 30 de septiembre de 2020 y, a partir de esa fecha, reemplazará y sustituirá en su totalidad al Código de Conducta vigente desde el 21 de octubre de 2015. La Gerencia de Legal de Peña Colorada podrá posponer o suspender su aplicabilidad en aquellas jurisdicciones en las cuales la adopción y aplicación de este Código revisado requieran aprobación de una autoridad gubernamental competente o el previo cumplimiento de procedimientos especiales de gobierno corporativo por parte de cualquier subsidiaria de Peña Colorada.

Para mayor información
Gerencia de Auditoría Interna
Av. del Trabajo 1000,
Col. Tapeixtles. Manzanillo,
Colima, México.

Versión 02.

Peña Colorada, se reserva el derecho de modificar los datos aquí expresados sin previo aviso.
