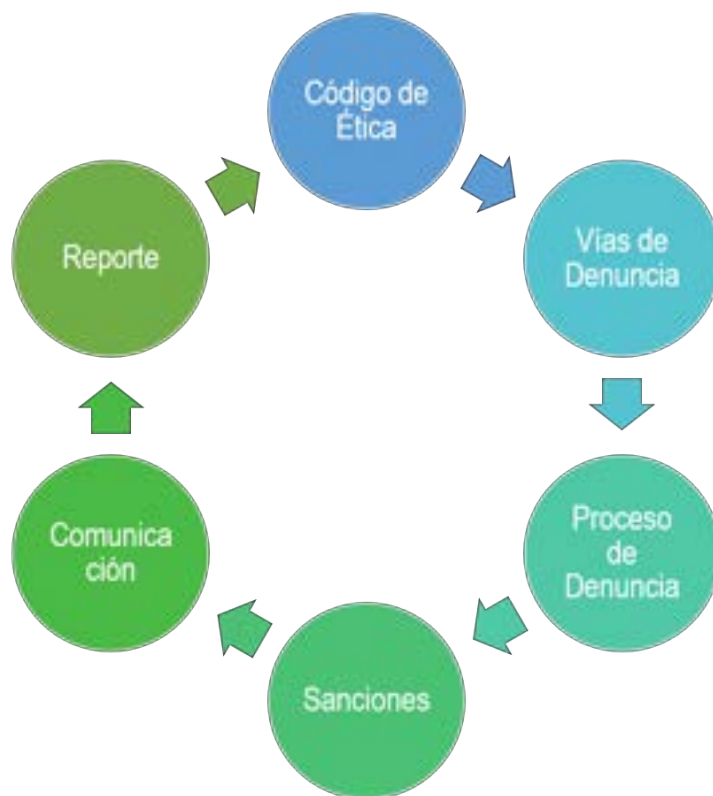


	POLÍTICA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO			Fecha de emisión:	Enero 2025
	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Versión:	02
	Recursos Humanos	Finanzas	Dirección General	Código:	POL-RHH-007

GENERALIDADES

Para poder cumplir nuestra visión y misión, al tiempo que sostenemos nuestros valores, hemos implementado un Sistema de Ética y Cumplimiento incorporándolo como elemento de nuestra cultura organizacional. Este sistema se aplica en todas las áreas y es aplicable a todo el personal, clientes y proveedores relacionados con Industrias Tebi S.A. de C.V.



I. Alcance

- Dirección General.
- Recursos Humanos.
- Todo el personal de Industrias Tebi S.A. de C.V
- Clientes y Proveedores

Nuestro Código de Ética, Política Integral de Recursos Humanos y Política de Ética Profesional aplican y son conocidos por nuestros colaboradores, así como por terceros relacionados con la empresa, como clientes y proveedores. En nuestras políticas, la empresa parte del principio básico de cumplir la ley y

	POLÍTICA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO			Fecha de emisión:	Enero 2025
	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Versión:	02
	Recursos Humanos	Finanzas	Dirección General	Código:	POL-RHH-007

los reglamentos aplicables en todos los lugares donde operamos y establece parámetros más exigentes de comportamiento en algunos aspectos. Entre los principales objetivos que abordan se destacan:

- Entorno laboral, respeto a los derechos humanos y principios de Igualdad e Inclusión.
- La no-discriminación.
- La protección del ambiente y de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.
- El control de los conflictos de interés.
- Los controles anticorrupción y sobre lavado de dinero.
- La denuncia de irregularidades de forma anónima y libre de represalias.

II. Cobertura del Sistema de Ética y Cumplimiento

En Industrias Tebi nos hemos propuesto que nuestras Políticas y Código de Ética sean conocidos y entendidos por todas y todos nuestros colaboradores. Para lograrlo, realizamos actividades de difusión a través de distintos medios internos y actividades de capacitación, para las cuales se emplea un programa de Capacitación, Reforzamiento y Comunicación específica que nos permite hacer seguimiento a los colaboradores.

Esta comunicación y entrenamientos son periódicos y se renueva su formato de forma anual buscando mejorar su efectividad. Están enfocados en la audiencia, por lo que los ejemplos prácticos pueden variar, así como el canal para impartirlos. Se resguardan los registros según corresponda.

❖ Derechos Humanos – Diversidad e Inclusión

La empresa promueve, respeta, protege y garantiza los Derechos Humanos de los y las trabajadoras de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, **promueve la equidad y no permite discriminación motivada por origen étnico, nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, condiciones de salud** por tuberculosis, VIH o cualquier otra enfermedad, mujeres embarazadas o todo aquello que atente contra la dignidad de las personas y que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos humanos y sus derechos laborales. La empresa está decidida a vencer los obstáculos que impiden trabajar libremente a personas.

Mantenemos estricto apego al **Código Básico ETI**, siendo este un conjunto de normas laborales reconocidas internacionalmente basadas en los convenios de la OIT con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo en el mundo y nos regimos por los principios descritos en nuestra **Política de Diversidad e Inclusión**.

❖ Protección del Ambiente y Salud y Seguridad

En Industrias TEBI S.A de C.V. estamos comprometidos con realizar nuestras actividades con la más

	POLÍTICA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO			Fecha de emisión:	Enero 2025
	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Versión:	02
	Recursos Humanos	Finanzas	Dirección General	Código:	POL-RHH-007

proveedores; creemos que las lesiones, incidentes y enfermedades pueden ser minimizados por medio de una efectiva sensibilización, responsabilidad y cumplimiento legal.

Es directamente responsabilidad, dedicación y compromiso de toda persona en nuestra empresa mantener un lugar de trabajo seguro, sano y apoyar para conservarlo en apego a nuestras políticas internas de salud y seguridad en el trabajo.

De igual manera, reconocemos la protección y conservación del medio ambiente como nuestro compromiso social, así como el cumplimiento de las leyes y regulaciones ambientales establecidas en el país.

Estamos comprometidos con crear programas para la protección del medio ambiente y garantizar el uso sostenible de los recursos, haciendo a las y los colaboradores más conscientes y socialmente responsables por lo que mantenemos interés constante en todas aquellas prácticas que supongan degradación ambiental y establecemos objetivos de sostenibilidad.

❖ Conflicto de Intereses.

La empresa espera contar con la lealtad íntegra de sus colaboradores y colaboradoras; y que estén libres de todo interés, influencia o relación que pudiese ocasionar un conflicto con los intereses que más convengan a la empresa. Por tanto, el personal debe evitar toda inversión o asociación que interfiera, o que en términos razonables pudiese pensarse que interfiriera con el ejercicio independiente de un criterio que vele por los intereses de cuales quiera de las empresas del grupo. Así mismo, los empleados deben, con el fin de cumplir con estas obligaciones, evitar conflictos de interés que incluyen más no se limitan a lo siguiente:

- Las personas que laboran en Industrias Tebi S.A. de C.V. no deben aceptar directamente o a través de miembros de su familia y/o de alguna otra forma, ningún obsequio, pago, honorarios, servicio, privilegio valioso, préstamo (excluyendo préstamos convencionales de Instituciones de Crédito), favor u objeto de valor de ninguna persona o empresa comercial que lleve a cabo, o tenga la intención de llevar a cabo, negocios con la empresa o que sea competidor de la misma; sin embargo, esta política no prohíbe el aceptar obsequios y cortesías comúnmente relacionadas con prácticas comerciales aceptadas, siempre y cuando el valor y la frecuencia de éstos no den la apariencia de que pudiesen afectar el criterio del empleado al cumplir con sus obligaciones en pro de la empresa.
- El personal no puede usar o divulgar, para su beneficio personal o para el beneficio de los demás, ningún dato confidencial al cual pudiesen tener acceso gracias a su empleo dentro de la empresa.

❖ Corrupción y Sobornos

	POLÍTICA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO			Fecha de emisión:	Enero 2025
	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Versión:	02
	Recursos Humanos	Finanzas	Dirección General	Código:	POL-RHH-007

La corrupción afecta el desarrollo de cualquier organización, por lo que el Código de Ética prohíbe y sanciona el encubrimiento o realización de cualquier actividad que implique (estipulado no restrictivo) pago en efectivo o en especie, ventajas, privilegios, servicios o atención excesiva, ya sea directamente o por cualquiera de nuestras audiencias, con el fin de obtener o retener cualquier ventaja indebida para la empresa o cualquier otra persona.

De esta forma, las y los asociados, direcciones, gerencias y cualquier persona en representación de la empresa, tienen terminantemente prohibido realizar actos de corrupción, soborno, colusión y, en general, cualquier actividad ilícita en el ejercicio de sus funciones, y se abstendrán de participar directa o indirectamente en cualquier concurso o licitación donde hay indicios de corrupción. Estos lineamientos se extienden a nuestros socios comerciales (proveedores y mediadores). Dicho esto, creemos que la mejor manera de combatir la corrupción es siendo personas honestas, coherentes y denunciando cualquier acto.

Nuestro compromiso con los y las colaboradoras que integran y representan nuestra organización es que puedan ejercer sus derechos políticos como ciudadanos; sin embargo, la ideología de cada uno de ellos no representa a Industrias Tebi, ya que es apartidista y se rige por intereses legítimos del negocio alineados al Código de Ética. Por lo tanto, no está permitido realizar ningún aporte económico o en especie en nombre de la empresa a partidos políticos o candidatos a elección, en forma de obtener algún beneficio.

❖ Lavado de dinero

Dentro de las políticas de conducta previstas en el Código de Ética se encuentran: la Protección del Patrimonio Corporativo (conocida como Política Antifraude) y la Política para Prevenir el Lavado de Dinero. La primera de ellas busca sentar las bases para un Uso correcto y responsable de activos; el registro correcto de las operaciones contables; el trato con clientes, proveedores y otros terceros y la existencia de procesos y controles para minimizar los riesgos en aquellas áreas responsables de la administración del patrimonio de la Compañía.

El foco está dirigido a sensibilizar respecto a las operaciones que pueden representar riesgo y las obligaciones a las que estamos sujetos a ellas; así como respecto a los riesgos inherentes a los nuevos negocios que pueden estarse explorando.

III. Reporte sobre violaciones al Sistema de Ética y Cumplimiento

Todo el Sistema de Ética y Cumplimiento cuenta con una estructura y gobierno propio, la responsabilidad final recae sobre un Comité de Ética quien reporta el desarrollo y estatus del sistema.

	POLÍTICA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO			Fecha de emisión:	Enero 2025
	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Versión:	02
	Recursos Humanos	Finanzas	Dirección General	Código:	POL-RHH-007

El **Comité de Ética** está presidido por el Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Operaciones y Coordinación de Recursos Humanos, con la participación del Representante Sindical de los Trabajadores siempre que la denuncia lo amerite; y tiene como función la actualización del Código, la estrategia de difusión y capacitación, el seguimiento al monitoreo de los indicadores y velar por la correcta administración del código.



Recursos Humanos es responsable de resolver todas las desviaciones del Código y de las políticas, y ejecutar los planes de acción que se determinen.

El **Comité de Auditoría** está compuesto por la Dirección General, Gerencia de Finanzas y Recursos Humanos quienes son responsables validar el reporte de cumplimiento y ejecución del sistema.



El Sistema de Ética y Cumplimiento promueve que todo comportamiento antiético sea reportado por cualquier persona, incluso anónimamente, a través del Buzón de Denuncia Ética y Sugerencias, igualmente prevé la obligación de preservar la confidencialidad del denunciante y la prohibición de tomar medidas de represalia sobre el mismo.

Existen tres vías formales para denunciar un hecho:

■

	POLÍTICA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO			Fecha de emisión:	Enero 2025
	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Versión:	02
	Recursos Humanos	Finanzas	Dirección General	Código:	POL-RHH-007

- Buzón Digital: medio electrónico para transmitir denuncias y/o sugerencias.
Correo: buzon@tebi.com.mx
- Línea Tebi: (55) 52548933 ext. 140

Una vez que se recibe una denuncia, la Dirección de Recursos Humanos, como parte del Comité de Ética, es quien mantiene comunicación con el denunciante en diversos momentos para informarle del estatus. En un máximo de 30 días el Comité investiga el caso y toma decisión; de existir una violación al Código determina la consecuencia aplicable, que puede variar entre una amonestación y hasta la terminación de la relación.

En caso de Denuncia Anónima; Recursos Humanos es quien realiza la investigación, las causas raíz y las medidas de remediación e informa a las áreas responsables.

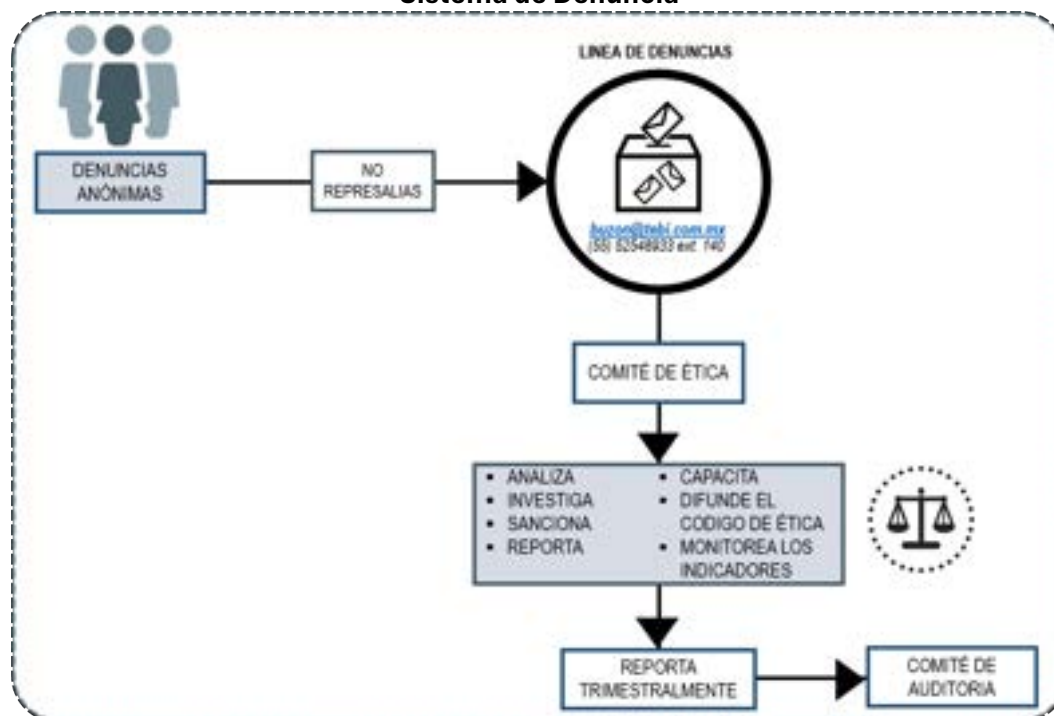
Finalmente, Recursos Humanos reporta la información estadística del sistema de denuncias para que puedan formularse planes de acción a alto nivel siempre que sea necesario.

FUNCIONES PRINCIPALES DEL COMITÉ DE ÉTICA:

- Recibir y atender la denuncia de la persona afectada.
- Acompañar a la persona afectada durante todo el proceso.
- Escuchar atentamente y de forma imparcial a la persona afectada.
- Contribuir a que la persona afectada pueda tomar una decisión con fundamento y la información suficiente a cerca de lo que hará durante el proceso.
- Explicar el procedimiento a seguir que existe para atender las denuncias.
- Analizar posibles acciones que la persona afectada pueda llevar a cabo para resolver la situación.
- Informar a la persona afectada sobre sus derechos bajo la legislación vigente, incluyendo su derecho de presentar la denuncia a un organismo externo competente.
- Guiar a la persona afectada a identificar y buscar el apoyo que necesita cuando corresponda.
- Guiar y asesorar a la persona afectada para redactar el resumen escrito del caso si la persona solo lo requiere.
- Informar al(a) jefe(a) inmediato(a) de la persona afectada si así lo desea, para que aseguren buenas relaciones laborales durante y después del proceso del caso.
- Entrevistar a las partes involucradas y llevar a cabo las investigaciones complementarias necesarias para tener información con fundamento durante el proceso; cabe mencionar que es importante que quienes entrevisten a los afectados, deben tener los conocimientos en atención integral de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y solución de conflictos, donde pueda controlar emociones y percepciones personales.

	POLÍTICA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO			Fecha de emisión:	Enero 2025
	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Versión:	02
	Recursos Humanos	Finanzas	Dirección General	Código:	POL-RHH-007

Sistema de Denuncia



IV. Comunicación y Capacitación

Se realizan actividades de sensibilización y difusión de la información en los medios autorizados por la empresa: pantallas de comunicación, sesiones de reforzamiento, material impreso, etc.

En el marco de la evaluación de clima laboral que se lleva a cabo anualmente, se evalúa la alineación de la actuación del colaborador con un liderazgo positivo por parte de su jefe inmediato, sumando el enfoque de promoción hacia el logro de las estrategias de negocio en cumplimiento de los principios éticos establecidos en nuestro código.

V. Sanciones

Para la imposición de sanciones se tomará en cuenta la gravedad de la infracción cometida, evaluándola de acuerdo con la trascendencia que la falta tenga para la empresa, los y las colaboradoras, clientes y proveedores.

Según la gravedad de la falta cometida, la sanción podrá consistir en:

- Amonestación Verbal

	POLÍTICA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO			Fecha de emisión:	Enero 2025
	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Versión:	02
	Recursos Humanos	Finanzas	Dirección General	Código:	POL-RHH-007

- b. Amonestación Escrita
- c. Suspensión Temporal
- d. Rescisión de Contrato

Estas sanciones son de carácter administrativo institucional, independientes de las sanciones civiles y penales a que hubiere lugar de acuerdo con la falta cometida.