

# Código Global de Ética

Actualización: Octubre de 2020

<b>I.</b>	<b>Preámbulo.....</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>Relaciones internas.....</b>	<b>4</b>
<b>1.</b>	<b>Empleados .....</b>	<b>4</b>
1.1.	Cultura corporativa .....	4
1.2.	Competencias .....	5
1.3.	Trato injusto y discriminación .....	5
1.4.	Relaciones .....	5
1.5.	Ambiente laboral .....	5
1.6.	Cumplimiento de las regulaciones.....	5
1.7.	Horas de trabajo y salarios mínimos.....	6
<b>2.</b>	<b>Compañía.....</b>	<b>6</b>
2.1.	Propiedad corporativa .....	6
2.2.	IT / Seguridad de datos .....	6
2.3.	Confidencialidad .....	6
2.4.	Conflicto de intereses .....	6
<b>III.</b>	<b>Relaciones externas .....</b>	<b>7</b>
<b>1.</b>	<b>Regulaciones generales.....</b>	<b>7</b>
1.1.	Interacción con terceras partes.....	7
1.2.	Cumplimiento de las leyes y regulaciones, y características culturales .....	7
1.3.	Representación.....	7
1.4.	Protección del medio ambiente.....	8
1.5.	Prevención de la corrupción .....	8
a)	Regalos .....	8
b)	Hospitalidad .....	8
c)	Gastos de viaje .....	9
d)	Beneficios financieros.....	9
e)	Donaciones.....	9
1.6.	Lavado de dinero .....	9
1.7.	Tráfico de sustancias ilícitas .....	9
<b>2.</b>	<b>Regulaciones especiales.....</b>	<b>9</b>
2.1.	Clientes .....	9
2.2.	Proveedores .....	9
2.3.	Competidores .....	10
2.4.	Autoridades estatutarias .....	10
<b>IV.</b>	<b>Cumplimiento del Código Global de Ética.....</b>	<b>10</b>
<b>1.</b>	<b>Alcance .....</b>	<b>10</b>
<b>2.</b>	<b>Implementación .....</b>	<b>10</b>
<b>3.</b>	<b>Violaciones .....</b>	<b>11</b>
<b>4.</b>	<b>Mejora Continua.....</b>	<b>11</b>

## I. Preámbulo

Hapag-Lloyd AG (en adelante “Hapag-Lloyd”) ha sido uno de los proveedores de servicios de transporte marítimo más importantes a nivel mundial, por más de 150 años. Por medio de nuestras acciones hemos conectado constantemente continentes, países y culturas. La oportunidad de aprender sobre otras culturas y formas de pensar, a través de nuestro trabajo diario, es un enriquecimiento real para todos nuestros empleados. Nuestro enfoque global, así como nuestra estrategia de crecimiento rentable, requieren un sistema común de valores y principios que servirá como guía sobre la conducta a todos los empleados.

Como compañía innovadora en nuestro campo, consideramos que el estado actual de la globalización de mercados es una oportunidad y un desafío. Con empleados motivados como base de nuestro éxito, podemos tomar la oportunidad y aceptar el desafío. Nuestros servicios son el producto de la cooperación internacional exitosa, entre una gran cantidad de personas. La excelente reputación de nuestra Compañía entre el público, nuestros clientes y socios, es uno de los más importantes fundamentos que nos permiten alcanzar el éxito. Como prerrequisito para esto, es esencial que cada empleado actúe adecuada y responsablemente. Por lo tanto, los siguientes principios son obligatorios para todos los empleados:

- Protección de los derechos humanos
- Respeto por la personalidad y dignidad del individuo
- Prohibición de cualquier clase de discriminación
- Colaboración justa y cooperativa
- Profesionalismo, veracidad, lealtad, responsabilidad e integridad personal
- Respeto a sus iguales y al medio ambiente

Estos valores aseguran la identidad común y general en todas las compañías de Hapag-Lloyd.

### **Expectativas sobre los empleados**

Nuestro personal actúa profesionalmente. En nuestro sistema de valores, esto significa, además de la responsabilidad, rendición de cuentas, integridad y comportamiento ejemplar, cumplir con nuestro principio de colaboración. Adicionalmente, nos esforzamos por cumplir con el principio de una comunicación directa y abierta.

### **Expectativas sobre los Directivos**

Los directivos de nuestra Compañía cuentan con gran responsabilidad. Es su obligación demostrar valores de integridad y ética durante sus actividades cotidianas, y en la toma de decisiones. Son ellos quienes establecen la dirección y sirven como ejemplo para el resto del personal.

Al implementar un liderazgo basado en valores y acciones gerenciales resultantes de esto, los directivos

estimulan conductas tolerantes y justas. A través de su conducta, los directivos contribuyen al respeto brindado hacia la persona y la dignidad de todos los empleados. Con una actitud abierta hacia los empleados, ellos crean un ambiente laboral que permite el libre intercambio de ideas. Cultivan una interacción respetuosa con todas las personas por medio de la cortesía, respeto, amabilidad y consideración mutua. Como parte de su liderazgo, los directivos pueden prevenir conductas no aceptables y actúan como intermediarios neutros en posibles disputas.

### **Expectativas al interactuar con terceras partes**

Nuestro personal es consciente de que a través de su conducta actúan como representantes de la Compañía, moldeando su reputación externamente y la cultura de la Compañía internamente. Todos los empleados tratan a los demás como esperan ser tratados ellos mismos. El resultado es una interacción justa y respetuosa con los clientes, proveedores y otros individuos externos que tengan una relación comercial con la Compañía.

### **Área de aplicación**

El siguiente Código Global de Ética define y regula los estándares mínimos vinculantes y demuestra el compromiso con la responsabilidad social corporativa (sustentabilidad) de nuestra Compañía con presencia global. Sin embargo, resulta imposible describir todas las situaciones que se pudieran presentar en las actividades cotidianas. Las siguientes disposiciones pueden ser consideradas como un código de prácticas, proporcionando orientación a todos los empleados sobre sus acciones sin importar su posición y área de responsabilidad.

Las regulaciones y disposiciones contenidas en esta política, serán observadas por todos los asociados y compañías de Hapag-Lloyd a nivel mundial en donde esta tenga participación mayoritaria, directa o indirectamente, así como todas las compañías afiliadas en las cuales Hapag-Lloyd tenga liderazgo empresarial, deben observar las disposiciones de las presentes políticas. En caso de que cualquier regulación estatutaria local requiera otras acciones, éstas deberán ser aprobadas por el departamento 7110 Recursos Humanos Corporativos.

Las compañías afiliadas en las que Hapag-Lloyd no tenga mayoría de los derechos a voto deberán ser informadas sobre estas políticas y, preferiblemente, también se ajustarán a las disposiciones de las mismas.

## **II. Relaciones internas**

### **1. Empleados**

#### **1.1. Cultura corporativa**

Todos los empleados contribuyen a una cultura corporativa que porta el sello de la colaboración justa y participativa. La tolerancia y confianza en el curso normal de las actividades de la empresa son dos de los principios básicos para todo el personal. El Grupo está descentralizado y posee una jerarquía plana que facilita la ágil toma de decisiones en nombre de nuestros clientes. Sin embargo, esto requiere un alto grado de responsabilidad personal. Hapag-Lloyd está comprometida a implementar un gobierno corporativo responsable, transparente y orientado a obtener éxitos de largo plazo.

## 1.2. Competencias

Hapag-Lloyd depende de la motivación, experiencia y sentido de responsabilidad de sus empleados. Continuamente estamos desarrollando la experiencia de nuestros empleados con el objetivo de alcanzar los más altos estándares de calidad en un mercado global que se encuentra en constante cambio.

## 1.3. Trato injusto y discriminación

No se tolerarán las acciones de discriminación por el origen étnico, religión, edad, género, discapacidad, identidad sexual, ideología, filiación política, religiosa o sindical u otras similares; así como tampoco trabajo infantil o forzoso, o condiciones indignas de trabajo. Se respetan los derechos de libertad de asociación y contrato colectivo de trabajo. Debido a nuestras actividades a nivel mundial, se deben tener en cuenta las diferencias culturales y legislaciones locales en el contexto de prohibición de la discriminación.

## 1.4. Relaciones

Se debe respetar la dignidad y personalidad de cada empleado. Todos los empleados actúan con integridad, lealtad, y categóricamente evitando los conflictos de interés. La interacción interpersonal está caracterizada por el respeto mutuo, trato justo, espíritu de trabajo en equipo, profesionalismo y apertura. La oportunidad de aprender sobre otras culturas y formas de pensar a través de nuestro trabajo diario es un enriquecimiento real para todos los empleados de Hapag-Lloyd.

Nuestros empleados son evaluados por su desempeño y reciben retroalimentación justa y sincera. Los empleados hacen saber directamente a sus supervisores sobre sus deseos y necesidades.

Al implementar un liderazgo basado en valores y acciones gerenciales resultantes de éste, los gerentes estimulan conductas de tolerancia y justicia. A través de una actitud abierta hacia los empleados, los gerentes crean un ambiente laboral que permite el libre intercambio de ideas. Como parte de su liderazgo, los directivos previenen conductas no aceptables y actúan como intermediarios en posibles disputas.

A través de sus actividades diarias, los directivos muestran integridad y valores éticos ejemplares, además de probar su aptitud, especialmente en situaciones de conflicto.

## 1.5. Ambiente laboral

Hapag-Lloyd espera que sus empleados contribuyan a un ambiente laboral positivo a través de su conducta hacia los demás. Esto también quiere decir que los problemas que se presenten en el lugar de trabajo son atendidos y se buscan soluciones conjuntas. Ésta es la única manera en que se puede desarrollar un ambiente caracterizado por la apertura, tolerancia y justicia.

## 1.6. Cumplimiento de las regulaciones

Cada empleado debe conocer las regulaciones relacionadas con su trabajo, obedecerlas y compartir su conocimiento con el personal a su alrededor. Adicionalmente, los empleados deben cumplir con los términos de sus contratos laborales y con las regulaciones correspondientes de la compañía.

Todas las transacciones comerciales deben ser registradas apropiada y completamente. Ninguna persona

podrá realizar transacciones que no sean registradas apropiada y completamente. Ninguna persona deberá participar en la solicitud o emisión de facturas falsas, registros de nómina u otros documentos, así como arreglos financieros falsos o engañosos.

En este contexto, la Alta Dirección es responsable de la implementación y comunicación de una seguridad interna adecuada y procedimientos de control, así como de monitorear el cumplimiento de estos procedimientos.

### **1.7. Horas de trabajo y salarios mínimos**

Hapag-Lloyd cumple con el número máximo de horas de trabajo establecidas según las leyes locales aplicables y proporciona una remuneración justa bajo los parámetros de salario mínimo legal nacional aplicable a todos los empleados.

## **2. Compañía**

### **2.1. Propiedad corporativa**

El manejo de equipo y otros bienes propiedad de Hapag-Lloyd, por parte de sus empleados, debe llevarse a cabo con cuidado. El uso del equipo de la compañía es, exclusivamente, con el propósito para el que fue adquirido. Debe asegurarse el uso del equipo orientado a objetivos, eficiente y con conciencia de los costos. Sólo se permite el uso de la propiedad corporativa para propósitos operativos. Cualquier desviación de este principio debe acordarse por separado. Los empleados están obligados a proteger las propiedades de la corporación contra pérdida, robo o uso indebido. Los lineamientos anteriores son aplicables, a menos de que se especifiquen otras regulaciones dentro de contratos laborales locales aplicables.

### **2.2. IT / Seguridad de datos**

Se deben seguir las disposiciones referentes al uso, acceso y seguridad de software y tecnología de la información, correo electrónico, internet e intranet. Se debe cumplir con todas las regulaciones relativas a la protección de datos. Esto adquiere importancia especial cuando se trata de datos personales y datos internos de la Compañía, a través de todo nuestro proceso comercial.

### **2.3. Confidencialidad**

Siguiendo el espíritu del trabajo en equipo y la colaboración, se le otorga gran importancia a la precisión y exhaustividad de la información recolectada y/o documentada. El conocimiento de todos los asuntos comerciales obtenidos durante las actividades de la empresa debe ser tratado con la mayor discreción, sin importar si dichos asuntos son relativos a Hapag-Lloyd o a terceras partes. Se requiere la mayor precisión, tanto para el manejo como para el almacenamiento de dicha información.

Todos los empleados tienen la obligación de no divulgar los secretos comerciales y operativos, durante su labor como empleados y su subsecuente conclusión de la relación laboral.

### **2.4. Conflicto de intereses**

Los empleados están comprometidos con su trabajo para Hapag-Lloyd. De acuerdo con lo anterior, sin el conocimiento previo y sin el acuerdo expreso escrito de Hapag-Lloyd, queda prohibido que los empleados realicen actividades comerciales adicionales por cuenta propia, ni por cuenta o en representación de otros. Los intereses de Hapag-Lloyd no deben verse afectados por los intereses comerciales adicionales del empleado. Los conflictos de intereses potenciales o posibles, deben ser reportados a su propio supervisor, al departamento de Administración de Negocios o al departamento de RH correspondiente. El empleado puede ponerse en contacto con su departamento local de RH por anticipado, para verificar y conocer el alcance en el que pudiera encontrarse en un conflicto de intereses. Todo lo anterior es aplicable también para la participación en compañías o para la membresía de un organismo en dichas compañías. Un conflicto de interés también puede resultar cuando un familiar cercano de un empleado de Hapag-Lloyd, es contratado como empleado o si es socio o accionista de un competidor, cliente, vendedor o proveedor de Hapag-Lloyd

Se deben tomar todas las acciones adecuadas para evitar conflictos de intereses o para resolverlos, en caso de ser inevitables. Los intereses comerciales personales de los empleados no deben encontrarse en conflicto con los intereses de clientes, o con los de Hapag-Lloyd. En caso de que un conflicto de intereses sea inevitable, las necesidades de los clientes y los intereses de Hapag-Lloyd tienen prioridad.

En primer lugar se deben observar las estipulaciones de contratos laborales locales, referentes a negocios adicionales o conflicto de intereses.

### **III. Relaciones externas**

#### **1. Regulaciones generales**

##### **1.1. Interacción con terceras partes**

Hapag-Lloyd actúa como competidor justo en un ambiente competitivo global. Bajo ninguna circunstancia se puede denigrar a otras compañías o instituciones. Nuestra conducta hacia socios externos y participantes del mercado es profesional, transparente, respetuosa y justa, por el bien de nuestros grupos de interés.

##### **1.2. Cumplimiento de las leyes y regulaciones, y características culturales**

Hapag-Lloyd está sujeta al cumplimiento de las leyes, regulaciones y reglas equiparables en todas las áreas de sus actividades comerciales. Lo anterior aplica tanto para regulaciones nacionales como internacionales, así como las locales y regionales. Por supuesto, es nuestra obligación respetar y cumplir con las legislaciones y regulaciones aplicables en cada ambiente legal en el que operamos.

##### **1.3. Representación**

La conducta de un empleado siempre se ve reflejada en Hapag-Lloyd. Por esto se deben evitar conductas que puedan tener un impacto negativo sobre los clientes, otros empleados y/o el público en general, dado el prestigio de Hapag-Lloyd. Todas las representaciones externas deben ser acordadas con el Departamento de Comunicación del Grupo. Sólo los representantes autorizados tienen permitido comunicar información concerniente a Hapag-Lloyd a los medios de comunicación y terceras partes, en nombre de la compañía.

Para más detalles, consultar los Lineamientos de Comunicación Corporativa de Hapag-Lloyd.

Generalmente, Hapag-Lloyd apoya las actividades de voluntariado de sus empleados. Si dichas actividades están relacionadas con la labor que el empleado realiza en Hapag-Lloyd, se requiere de autorización previa del departamento de personal correspondiente, ya que las actividades respectivas pueden cumplir con las características de negocios adicionales o encontrarse en riesgo de representar un conflicto de intereses.

#### **1.4. Protección del medio ambiente**

La protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible tienen un lugar muy importante en la filosofía corporativa de Hapag-Lloyd. Nuestro objetivo es conservar los recursos naturales, desarrollar conciencia ambiental y asegurar calidad en los servicios, así como operaciones seguras. Se debe proteger el medio ambiente para las generaciones futuras y el cumplimiento con las legislaciones ambientales aplicables, y con el Manual de Calidad y Gestión ambiental, es una preocupación fundamental. El marco de acciones amigables con el ambiente de nuestros empleados se documenta en nuestra Política de Sostenibilidad ([www.hlag.com](http://www.hlag.com) > Quienes Somos > Sostenibilidad). Es obligatorio cumplir con estas políticas.

#### **1.5. Prevención de la corrupción**

Hapag-Lloyd está determinada a alcanzar los más altos estándares éticos en todas sus transacciones comerciales. No aceptamos prácticas inmorales o de corrupción, extorsión o sobornos por parte de empleados o socios comerciales.

Mantenemos transparencia en nuestra interacción con todos nuestros clientes, proveedores y autoridades. Hapag-Lloyd no tolera ninguna forma de corrupción, ya sea pública o privada, activa o pasiva. En particular, esto incluye regalos e invitaciones a funcionarios públicos en caso de ser prohibido por la legislación aplicable. Por lo tanto, Hapag-Lloyd cumple estrictamente con todas las leyes contra la corrupción, de aduanas y de control de exportaciones, por medio de la práctica de gestión activa anti-corrupción.

##### **a) Regalos**

Para asegurar nuestra independencia como expresión de nuestros estándares éticos más altos, nuestros empleados tienen prohibido pedir favores, aceptar, recibir o dar cualquier clase de regalo, con excepción de pequeños obsequios aceptados localmente, por parte de individuos con quienes se ha logrado un contacto por el curso mismo de las relaciones comerciales. Sólo se permite recibir regalos – presentes, obsequios de hospitalidad o de otro tipo – que surjan de costumbres culturales usuales en los lugares donde se llevan a cabo las relaciones comerciales, siempre y cuando no influyan la toma de decisiones empresariales. Los regalos que no sean comunes, según las costumbres del país y las invitaciones, deben ser reportados (si es posible con antelación) a su superior correspondiente o al Director of Business Administration.

Si los empleados reciben cualesquiera bienes o servicios para uso privado por parte de proveedores, comerciantes o clientes, se debe pagar el precio comercial de los mismos. Los empleados sólo tienen permitido aceptar ofertas de descuentos y otros beneficios por parte de proveedores, comerciantes o clientes, si dichos descuentos son otorgados a todos los empleados de Hapag-Lloyd.

Cada regalo será entregado previa autorización vigente y será registrado apropiadamente el gasto.

##### **b) Hospitalidad**



Nuestros empleados no tienen permitido solicitar invitaciones para comidas de negocios o cualesquiera otros eventos ofrecidos por nuestros socios comerciales. Como invitados de los socios comerciales, los empleados sólo pueden aceptar invitaciones a eventos o comidas comerciales si la invitación es voluntaria, supone un propósito comercial legítimo y sirve para el curso normal de los negocios.

#### c) Gastos de viaje

No está permitido que los socios comerciales se hagan cargo de los gastos de viaje u hospedaje. Las excepciones pueden ser acordadas con antelación, con el superior.

#### d) Beneficios financieros

No está permitido pedir o aceptar pagos, préstamos o cualquier otro beneficio financiero por parte de proveedores, comerciantes o clientes, en beneficio propio.

#### e) Donaciones

Dadas nuestras obligaciones con la sociedad, Hapag-Lloyd proporciona donaciones financieras y materiales para la promoción de la ciencia e investigación, arte, cultura y deportes, y para actividades sociales y de caridad. Cada donación debe ser efectuada conforme a la autorización vigente y dicho gasto debe ser registrado adecuadamente.

### 1.6. Lavado de dinero

Nuestra compañía no será utilizada para lavado de dinero. Las transacciones en las que no se pueda evitar una infracción, serán rechazadas. Se respetan totalmente las leyes y regulaciones creadas para combatir el lavado de dinero.

### 1.7. Tráfico de sustancias ilícitas

Se prohíbe trabajar bajo la influencia del alcohol, drogas ilegales o sustancias que impidan a los empleados realizar su labor con seguridad y eficacia.

## 2. Regulaciones especiales

### 2.1. Clientes

Nuestro objetivo es asegurar el trato justo de todos nuestros clientes. Proporcionamos a nuestros clientes servicios de alta calidad y nos esforzamos por ofrecer el mejor desempeño posible a precios competitivos en cada área de operación. Esto incluye revisiones continuas al rendimiento del portafolio y la reacción anticipada a los nuevos requisitos del mercado. Permanentemente revisamos, evaluamos y mejoramos los servicios, tecnologías y procesos para asegurar la calidad, protección y seguridad.

### 2.2. Proveedores

Las relaciones entre Hapag-Lloyd, sus proveedores y proveedores de servicios, se basan en el acuerdo de intereses contractuales claramente definidos y apropiados de cada parte, en cumplimiento con nuestro Código Global de Ética. Cuando se presente un conflicto de intereses, éste debe ser reportado inmediatamente. Por favor tome en cuenta que las regulaciones sobre conflictos de intereses, mencionadas anteriormente, también aplican en este caso.

### 2.3. Competidores

Hapag-Lloyd respeta las reglas de la libre competencia. En concordancia con lo anterior, sólo publicamos información veraz sobre nuestros servicios.

Para obtener información sobre nuestra competencia usamos los métodos permitidos y evitamos cualquier acción que resulte ilegal o que pueda resultar en demandas por responsabilidad civil. En comparación directa con nuestros competidores, presentamos información relevante de manera precisa y de forma justa para ambas partes. Prohibimos explícitamente cualquier práctica comercial no ética o ilegal.

Cumplimos con las legislaciones locales concernientes a la competencia. Prohibimos cualquier actividad que sea considerada ilegal o que pueda ser considerada dañina para la competencia.

### 2.4. Autoridades estatutarias

Mantenemos buena relación con todas las autoridades estatutarias. Apoyamos a dichas autoridades en el desempeño de sus funciones. La gerencia local de las compañías de Hapag-Lloyd discute los asuntos relevantes con las autoridades gubernamentales y proporcionan la información necesaria.

## IV. Cumplimiento del Código Global de Ética

### 1. Alcance

El Código Global de Ética es un estándar interno vinculante, basado en leyes vigentes, y es aplicable a todas las actividades comerciales. El Código Global de Ética tiene alcance en todo el mundo para Hapag-Lloyd y todas sus subsidiarias. Al formular este código, se reconocieron y consideraron distintas culturas y la diversidad de valores sociales. Durante su implementación se permite que las subsidiarias extranjeras tomaran en cuenta características locales, donde éstas no interfirieran con los principios básicos del Código Global de Ética.

El Código Global de Ética aplica a las actividades de los negocios oficiales realizados en la Compañía y en todas las áreas en las que los empleados sean considerados como sus representantes.

### 2. Implementación

Con el objeto de mantener la buena reputación de Hapag-Lloyd, las disposiciones del Código Global de Ética serán observadas no sólo durante el tiempo de trabajo, sino también al realizar actividades no laborales. Cuando terceras partes perciban que un empleado de HLAG es representante de la Compañía y, por

consecuencia entren en juego los intereses de la misma, el Código Global de Ética aplica. Solicitamos a nuestro personal que apoyen a otros empleados en la observancia del Código Global de Ética y que trabajen en conjunto con la Compañía, en la implementación de las disposiciones de dicho código.

Se pide a los Directivos que promuevan activamente la implementación del Código Global de Ética. Lo anterior comprende asegurar que todos sus subordinados conozcan este Código Global de Ética y pongan en práctica las disposiciones del mismo.

Los empleados apoyan la aplicación de estas políticas al proporcionar cualquier información necesaria a sus superiores u otras autoridades correspondientes. Si los empleados tienen conocimiento de una posible violación a estas políticas, se les exhorta a reportarla.

Ningún empleado debe temer por represalias surgidas de dicho reporte, ya que se realiza en buena fe, aun y cuando resulte infundado.

Cualquier información acerca de posibles violaciones del Código de Ética Global deben de ser remitidas al Comité de Ética. El Comité de Ética se encuentra conformado por los jefes del departamento de Auditoría Corporativa, el departamento de Cumplimiento y el departamento de Recursos Humanos. Los miembros del Comité de Ética, evaluarán la seriedad y posibles consecuencias de cada potencial violación y decidirán de manera conjunta las acciones necesarias a implementar.

El departamento de Auditoría Corporativa ha incorporado las reglas a su catálogo de auditorías y observará el cumplimiento del Código Global de Ética en las auditorías que realice.

### 3. Violaciones

Las violaciones al Código Global de Ética de Hapag-Lloyd pueden resultar en una advertencia formal. Las violaciones graves incluso pueden ocasionar la terminación del contrato laboral, denuncia a las autoridades correspondientes u otras consecuencias legales. Se estimula a los empleados a reportar violaciones al cumplimiento de este Código a sus superiores, a su Oficial de Cumplimiento local o regional, o a los abogados externos seleccionados para este fin; frente a estos últimos, la denuncia se podrá hacer en forma anónima o indicando la identidad del denunciante.

Si así se desea, el abogado transmitirá el mensaje sin mencionar la identidad de quién lo reportó. Quienes reciban el reporte sobre violaciones al cumplimiento de este Código, reenviarán la información a algún miembro del Comité de Ética.

El personal tiene siempre la posibilidad de reportar situaciones de violaciones al cumplimiento de este Código directamente al Comité de Ética o a alguno de sus miembros. El Comité de Ética está integrado por el jefe de Auditoría Corporativa, el jefe del Departamento de Cumplimiento, y el Jefe de Recursos Humanos. Una vez que alguno de los miembros del Comité de Ética haya recibido un reporte, éste informará inmediatamente a los otros miembros del Comité sobre el incumplimiento respectivo.

### 4. Mejora Continua

Aunque los empleados no pueden presentar demandas legales con base en este Código Global de Ética, éste será revisado de forma regular, junto con nuestro desempeño anterior, evaluando la experiencia obtenida. Lo anterior asegurará mejoras continuas a los principios y valores subyacentes al Código Global de Ética.