



GRUPOCINCOM

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

MOTOR

CINCO M DOS™



GRUPO
expansión

cinética

ÍNDICE

1. Introducción

1.1 Filosofía CincoM

1.1.1 Propósito

1.1.2 Principios

2. Políticas

2.1 Cumplimiento Normativo

2.2 Igualdad de Oportunidades

2.3 No Discriminación

2.4 Ambiente de Trabajo

3. Aplicación del Código de Ética y Conducta

3.1 Hostigamiento

3.2 Acoso Sexual

3.3 Abuso de Autoridad

3.4 Abuso de Confianza

3.5 Mal uso de Información

Confidencial y/o Privilegiada

3.6 Comunicación y Opiniones
en Medios Externos

3.7 Uso de Fuentes y Clientes en
Beneficio Personal

3.8 Fraude

3.9 Conflicto de Interés

3.10 Relaciones Internas

3.11 Relación con Clientes

3.12 Relación con Proveedores

3.13 Regalos

3.14 Relación con la Compe-
tencia

3.15 Protección de Activos

3.16 Inmuebles

3.17 Herramientas de Trabajo

3.18 Correo Electrónico, Internet
y Sistemas de Información

3.19 Propiedad Intelectual

3.20 Estupefacientes dentro del Lugar de
Trabajo

3.21 Soborno y Corrupción

3.22 Lavado de Dinero

3.23 Actividades Políticas

4. Comité de Integridad/ Comisión de Asuntos Éticos.

4.1 Comité de Integridad

4.2 Integración del Comité de Integridad

4.3 Comisión de Asuntos Éticos

4.4 Integración de Comisión de Asuntos
Éticos

4.5 Medios de denuncia

4.6 Proceso de denuncia

4.7 Medidas disciplinarias

Código de Ética y Conducta

MOTOR

CINCO M DOS™



cinética®

INTRODUCCIÓN

Con la finalidad de unificar y robustecer la identidad de Grupo Cinco M en 2018, presentamos el Código de Ética y Conducta (el “Código”), que entre muchas cosas, contiene los fundamentos de actuación diaria como parte esencial de nuestras empresas.

El Código contiene los lineamientos generales de conducta que quienes trabajamos en **Grupo Cinco M** debemos seguir, para nuestro desempeño diario; así mismo, tiene el propósito de proveer una guía para conducirnos éticamente en las actividades y responsabilidades que tenemos asignadas.

Entenderemos por **Grupo Cinco M** a las sociedades denominadas:

5M2 HOLDING SAPI de C.V.
Motor Content S.A. de C.V.
Expansión S.A. de C.V.
5M2 S.A. de C.V.
5M2 ANDENES SAPI de C.V.
5M2 Airports S.A. de C.V.
Cinética Producciones S.A de C.V.
La Quinta M S.A. de C.V.
RCS CAPITAL HUMANO Y SERVICIOS
INTEGRALES S.A. de C.V.

Así como a todas las sociedades asociadas, afiliadas y subsidiarias de ellas (“Grupo Cinco M”).

Este Código establece normas de conducta en el ámbito laboral y personal. Es aplicable en toda la organización, y debemos cumplirlo y velar por su cumplimiento; ello nos permitirá un mejor desempeño en las funciones encomendadas; es aplicable para todos los empleados de todas las entidades que componen a Grupo Cinco M, es enunciativo más no limitativo.

El Código no puede contener todas las posibles situaciones que se llevan a cabo en Grupo Cinco M, plantea los principios clave que sirven como guía para el personal, confiamos en el buen juicio, honorabilidad y honestidad de todos los empleados en su

Cualquier denuncia o reporte hechos de buena fe será investigado.

actuación.

La comunicación respetuosa y abierta de nuestros empleados es fundamental para la correcta aplicación del Código. Cualquier información relacionada con el procedimiento y casos reportados siempre contará con la confidencialidad absoluta que el caso requiere.

Grupo Cinco M prohíbe la toma de represalias contra cualquier empleado respecto de aquellos reclamos que puedan presentarse de buena voluntad, y garantiza la protección de la información y datos personales de la persona involucrada.

Cuando tengas dudas respecto del contenido o la aplicación del presente Código, realizar sugerencias, o dar a conocer conductas violatorias, te ofrecemos acudir a:

- 1) Jefe Inmediato
- 2) Comisión de Asuntos Éticos
- 3) Comité de Integridad
- 4) Dirección Corporativa Legal
- 5) Compliance Officer

1.1 FILOSOFÍA CINCOM

La Filosofía del Grupo se define como la ideología bajo la cual se establecen las bases para la cultura organizacional. Se conforma del Propósito por el cual existimos –como empresas– y los principios que son las creencias que rigen nuestras acciones en el día a día.

1.1.1. Propósito

Como líder de medios multiplataforma fortalecemos el negocio de nuestros socios comerciales y creamos conciencia en las audiencias, impactando positivamente a la gente que tocamos.

1.1.2. Principios

Nuestra filosofía está basada en cinco principios que rigen nuestro actuar:

CULTURA DE EQUIPO

- Respetamos y valoramos el trabajo de todas las áreas y personas.
- Sabemos que el trabajo intercompañías complementa conocimientos lo que nos hace más fuertes.
- Nos comunicamos, expresamos y retroalimentamos de manera directa, respetuosa y constructiva.
- Tenemos apertura y aceptamos diferentes puntos de vista consolidando una cultura de compañerismo.

INNOVACIÓN CONSTANTE

- Potenciamos nuestro talento siendo propositivos y pensando fuera de lo convencional.
- Re-imaginamos nuestra realidad y nos mantenemos fuera de la zona de confort para transformarnos continuamente.
- Tomamos retos y manejamos el riesgo de forma prudente.
- Utilizamos e imponemos nuevas tendencias en los productos y servicios que ofrecemos.

ACCOUNTABILITY

- Actuamos con ética en todo momento.
- Somos responsables de nuestras acciones y resultados –individuales y de equipo–.
- Somos rentables y eficientes desde nuestro campo de acción: ingresos, procesos, uso de recursos, conciencia de costos y ahorros, entre otros.

- Brindamos un servicio asertivo para evitar retrabajos.

ENFOQUE EN SOLUCIONES

- Nos apasiona lo que hacemos y nos enfocamos en la resolución, no en el problema.
- Actuamos con proactividad anticipando situaciones y dando opciones a clientes internos y externos.
- Tomamos decisiones con conciencia y sentido de urgencia para implementarlas de inmediato.
- Superamos obstáculos buscando propuestas integrales.

TRASCENDENCIA

- Estamos comprometidos en generar una diferencia con nuestro trabajo.
- Promovemos el desarrollo personal y social.
- Nuestros resultados impactan positivamente a nuestra comunidad y sociedad.
- Dejamos huella con nuestras acciones.

Sabemos que el trabajo intercompañías complementa conocimientos lo que nos hace más fuertes.

2. POLÍTICAS

2.1. Cumplimiento Normativo

Grupo Cinco M y sus empleados nos regimos por la ley. El estricto cumplimiento de las normas, leyes y códigos internos es obligatorio y nunca debe comprometerse, lo hacemos convencidos que el beneficio del Grupo Cinco M es el nuestro. Todos los empleados actuamos siempre cuidando el interés de Grupo Cinco M, con calidad moral y buena voluntad, predicando con el ejemplo.

2.2. Igualdad de oportunidades

Grupo Cinco M es una empresa que promueve la diversidad cultural, por lo que reclutamos, contratamos, desarrollamos, fomentamos y ofrecemos condiciones de empleo independientemente de raza, religión, sexo, edad, origen étnico o nacional, género, preferencias sexuales, discapacidad, estado civil, condición social o de salud, religión, condición migratoria, opiniones u otra circunstancia que atente en contra de la dignidad humana.

Es muy importante para Grupo Cinco M el nivel de identificación que tienen con los valores de nuestro Grupo; ello nos permite consolidarnos en individual y en lo colectivo.

2.3. No discriminación

Grupo Cinco M es un lugar de trabajo en donde no toleramos la discriminación. Nos esforzamos por asegurar un entorno laboral inclusivo que fomente el respeto por nosotros mismos, compañeros de trabajo, fuentes, lectores, usuarios, clientes, socios de negocio y proveedores; lo cual refleja la diversidad de las comunidades y públicos para los que trabajamos.

2.4. Ambiente de trabajo

El activo más valioso de la empresa es su gente; por lo tanto, en Grupo Cinco M nos esforzamos por crear un entorno de trabajo positivo y profesional en el que todos recibamos un trato de inclusión, digno y libre de violencia.

Mostramos respeto por quienes nos rodean, trátense de nuestros compañeros o de otras personas que se hallen en las instalaciones o estén realizando servicios para la misma; y, mantenemos una conducta positiva sobre la integridad, imagen pública e intereses de la empresa. Algunas de las acciones que perjudican nuestro ambiente de trabajo son los insultos, ofensas, afirmaciones maliciosas y deliberadamente falsas sobre otros, así como maltrato verbal. Asumimos la responsabilidad de nuestro comportamiento corrigiendo cualquier falta, y planteamos las inquietudes que podamos tener sobre comportamientos aparentemente faltos a nuestro Código, en pro de un ambiente de respeto.

El activo más valioso de la empresa es su gente.

3. APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

3.1. Hostigamiento

El hostigamiento es cualquier conducta verbal o física que denigra o muestra hostilidad o aversión frente a un individuo creando un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo, así como cualquier otro acto o conducta establecida en las leyes aplicables. El hostigamiento implica una sucesión de incidentes, aunque un único incidente puede considerarse como hostigamiento si es lo bastante grave como para repercutir de forma adversa y significativa en la persona o en el entorno de trabajo.

Algunos ejemplos de hostigamiento son:

- Gritar, insultar y/o amenazar a otra persona, sola y/o en presencia de otros.
- Tratar de manera distinta o discriminatoria a otra persona a solas y/o frente a otros compañeros y/o jefes.
- Ocultar y/o manipular información que sea importante para cumplir con el trabajo.
- Crear rumores maliciosos y/o calumniosos sobre una persona, impactando negativamente en su imagen y/o trabajo.
- Ridiculizar el trabajo de una persona ante otros. Animar a otras personas a participar en cualquiera de las acciones anteriores.
- Utilizar cualquier dispositivo (celular y/o computadora) para el envío de material gráfico e inapropiado, sin tener el consentimiento de quien lo recibe.

3.2. Acoso Sexual

El acoso sexual es una forma de hostigamiento que incluye palabras o conductas sexuales indeseadas, solicitudes de favores sexuales y otros comportamientos físicos o verbales de esta naturaleza hacia una persona del mismo o distinto género, así como cualquier otro acto o conducta establecida en las leyes aplicables.

Algunos ejemplos de acoso sexual son:

- Insistencia por asistir a actividades sociales y/o citas -externas a temas laborales- después de que la persona a quien se dirige haya dejado claro que no está interesada.
- Chistes y/o insinuaciones de índole sexual.
- Comentarios acerca del cuerpo, vestimenta y/o apariencia general de una persona.
- Tocamiento u otras formas de contacto físico no deseado.
- Exhibición y/o circulación en el lugar de trabajo de objetos y/o imágenes sexualmente sugestivos.
- Toda situación en que la aceptación y/o el rechazo de proposiciones sexuales se use, insinúe y/o amenace con ser usado como base en la toma de decisiones de empleo.
- Utilizar cualquier dispositivo (celular y/o computadora) para el envío de material gráfico sexual.

3.3. Abuso de Autoridad

Se entiende por abuso de autoridad a toda aquella situación en la cual algún individuo hace uso de su posición y/o autoridad sobre otros, utilizando ésta como beneficio propio y/o en contra de los intereses de Grupo Cinco M, conllevando o no un mal comportamiento sobre otros, así como cualquier otro acto o conducta establecida en las leyes aplicables.

Todas aquellas personas a quienes se les ha confiado con una posición de autoridad sobre otros y/o de decisión en Grupo Cinco M, tienen la especial obligación de ejercerla con responsabilidad.

Todas aquellas personas a quienes se les ha confiado con una posición de autoridad sobre otros y/o de decisión en Grupo Cinco M, tienen la especial obligación de ejercerla con responsabilidad.

Algunos ejemplos de abuso de autoridad son:

- Incurrir en conductas de intimidación, hostigamiento y acoso.
- Interferir con la capacidad de otros para trabajar eficientemente, obstaculizando su acceso a información y/o recursos.
- Encomendar tareas y/o favores personales a los subordinados.
- Plantear habitualmente exigencias laborales no razonables.
- Valerse de las credenciales y/o la posición para obtener atención y/o trato especial.
- Utilizar los recursos y/o información que por su posición tiene a su alcance para fines personales.
- Condicionar incrementos de sueldo, ascensos o asignación de cuentas a trabajos personales o conductas impropias o no profesionales.

3.4. Abuso de Confianza

En Grupo Cinco M la confianza es un pilar fundamental, congruente con nuestra forma de pensar hacia todos los que trabajan y tienen relación con el Grupo.

El mal uso que alguien hace sobre los recursos, información y/o accesos que le han sido otorgados con o sin la finalidad de obtener un beneficio personal y/o de lucro, perjudicando de manera directa o indirecta a la empresa son actos que atentan en contra de la confianza depositada en todos los empleados, y que inclusive pudieran ocasionar graves daños y perjuicios a las empresas parte de Grupo Cinco M. Todas las personas que trabajamos en Grupo Cinco M, promovemos un ambiente de confianza, por lo cual somos responsables de denunciar aquellos hechos que demuestren lo contrario.

3.5. Mal uso de información confidencial y/o privilegiada

Es nuestra obligación proteger la confidencialidad de la información que nos haya sido confiada en nuestra calidad de empleados de Grupo Cinco M, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.

De la misma manera, no debemos usar o proveer a otros de información a la que se tiene acceso por el tipo de función que se ejerce, siendo o no en beneficio financiero o personal. La información que no haya sido clasificada como pública, no deberá ser compartida con ningún otro empleado y/o tercero, por lo que la revelación de ésta no se dará bajo ninguna circunstancia; en caso de que la divulgación de ésta sea necesaria

para el desempeño correcto de la función de alguien, esto deberá ser previamente aprobado. Asimismo, el acceso no autorizado a información, ya sea de tipo confidencial o privilegiada, que no sea comunicada a través del canal correcto, se considera una violación a esta norma.

Es nuestra obligación proteger la confidencialidad de la información que nos haya sido confiada.

Algunos ejemplos de mal uso de información confidencial y/o privilegiada son:

- Compartir información que sólo deba conocer la persona que desempeña el puesto.
- Generar y expresar a otros las conclusiones personales creadas en torno a la información confidencial y/o privilegiada a la que se tenga acceso.
- Hacer uso o revelar la información confidencial y/o privilegiada para obtener un beneficio personal o para terceras personas ajenas a la empresa.
- Dar información que no esté clasificada como pública a alguna persona que labore y/o tenga relación con la competencia.
- Manipular y/o tergiversar la información confidencial y/o privilegiada a la que se tenga acceso en beneficio propio y/o que perjudique de alguna manera a la empresa.

3.6. Comunicación y opiniones en medios externos

Se considera un medio externo a todo aquel canal y/o persona ajena a Grupo Cinco M, como lo son proveedores, clientes, competencia, prensa u otros que puedan conllevar a la fuga de información y/o modificación de la imagen de la empresa en cualquier ámbito y/o rubro. La opinión y/o cualquier información sobre las empresas del Grupo expresada fuera de éste, ya sea de manera verbal y/o escrita en impreso y/o digital, se clasifican como una declaración pública.

Cualquier declaración pública en nombre y/o acerca del Grupo, podrá únicamente darse a través de las personas autorizadas para hacerlo.

Con la finalidad de que Grupo Cinco M exprese de manera clara y uniforme, cualquier declaración pública en nombre y/o acerca del Grupo, podrá únicamente darse a través de las personas autorizadas para hacerlo; cualquier persona que comunique información sobre Grupo Cinco M en medios externos sin el consentimiento y autorización explícita de las personas autorizadas para ello, estará incurriendo y actuando en contra de la presente norma.

Algunos ejemplos de comunicación y opiniones en medios externos son:

- Emitir una opinión y/o compartir información con medios externos sobre la situación y/o planes futuros de Grupo Cinco M.
- Expresar opiniones personales respecto del Grupo en medios externos, ya sea que perjudiquen o no la imagen del mismo.
- Brindar más información de la previamente autorizada, que no sea de tipo pública, que pueda o no ser utilizada en contra de Grupo Cinco M.

3.7. Uso de información y clientes en beneficio personal

Por la naturaleza de las operaciones de Grupo Cinco M, uno de los activos más importantes y de mayor valor agregado para el negocio son las fuentes de información y/o contactos. Por ello, es de vital importancia que todos los empleados procuremos siempre mantener una imagen ética y profesional ante ellos.

Es imprescindible que aquellas personas que por su posición y/o responsabilidad dentro de Grupo Cinco M tengan acceso a información, utilicen estos contactos de acuerdo a los lineamientos que marca este Código de Ética y Conducta sin buscar obtener un beneficio personal y/o diferente a los objetivos del negocio.

Algunos ejemplos de uso de información en beneficio personal son:

- Contactar a nombre de Grupo Cinco M a alguna fuente con el fin de obtener información que no será publicada por el Grupo.
- Utilizar fuentes de información generadas dentro del Grupo para obtener información útil para algún objetivo distinto a los de Grupo Cinco M.
- Dañar la reputación y/o imagen de alguna fuente con el fin de generar conflicto entre Grupo Cinco M y dicha fuente.
- Solicitar algún favor especial y/o gratificación a alguna fuente a cambio de publicar y/o manejar de cierta manera información de dicha fuente dentro de los productos de Grupo Cinco M.

3.8. Fraude

Para Grupo Cinco M la ética es primordial, tenga o no repercusiones legales; por lo que cualquier actividad ilícita como lo es el fraude, se describe como una acción intolerable y que debe ser reportada a las autoridades.

Se define como fraude para efectos de éste Código, toda actividad en la cual se obtiene de manera oculta o engañosa algún bien, remuneración económica o beneficio lucrativo que va en contra de lo autorizado por la empresa y/o la ley, lo anterior sin perjuicio de

la definición que los Códigos Penales aplicables efectúen respecto de dicho delito. El fraude puede realizarse haciendo uso de la posición, información o recursos a los que tiene acceso en la empresa; por lo cual todo empleado de Grupo Cinco M que sospeche o detecte cualquier actividad de naturaleza dudosa, ocurrida o por incurrir, debe comunicarla inmediatamente al Comité de Integridad.

Algunos ejemplos de fraude son:

- Adueñarse mediante engaños de activos, incluidos activos de la empresa, nuestros clientes, proveedores o fuentes.
- Facturaciones por más o por menos del valor justo, a petición de un cliente.
- Pagos realizados por cualquier objeto distinto al descrito en los comprobantes.
- Pago realizado en secreto a un empleado de Grupo Cinco M por un proveedor que pretenda desarrollar negocios con la empresa, a efecto de convencer a dicho empleado de que adjudique el negocio al proveedor o a efecto de obtener términos más favorables.

3.9. Conflicto de Intereses

El conflicto de intereses es aquella situación no ética, dentro del ámbito laboral, en que una persona actúa buscando obtener un beneficio personal, sobreponiéndolo al del Grupo Cinco M.

Siempre, debemos evitar cualquier situación que suponga un conflicto (o la apariencia de uno) entre intereses personales de quienes trabajamos para la empresa y nuestras obligaciones hacia la misma.

Por ello, en toda ocasión en que se suscite un conflicto potencial, los intereses de la empresa deberán prevalecer sobre los nuestros; un conflicto de intereses aparente puede ser tan grave como uno real.

3.10. Relaciones Internas

Con el fin de mantener claridad y balance en la toma de decisiones al interior de la empresa es importante tener en cuenta que las relaciones de carácter personal al interior de Grupo Cinco M son un aspecto importante que se debe tomar en cuenta para evitar posibles conflictos de interés.

Una relación interna resulta aquella que se genera y mantiene entre los empleados y/o accionistas de la empresa.

Algunos ejemplos de conflicto de intereses derivado de relaciones internas son:

- Contratar como empleados o proveedores parientes de empleados ya sean directos o indirectos.
- Iniciar, mantener o formalizar una relación sentimental con algún otro empleado, sin dar aviso previo al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para que ésta sea evaluada.
- Mostrar favoritismo hacia algún empleado, otorgándole concesiones o privilegios.

3.11. Relación con clientes

En Grupo Cinco M sabemos que los clientes son una pieza fundamental de nuestro éxito; es por eso que, todos los empleados mantenemos un trato de profesionalismo e integridad con cada uno de ellos. Definimos como cliente a toda persona que solicite o adquiera servicios brindados por la empresa.

Sabemos que los clientes son una pieza fundamental de nuestro éxito.

Algunos ejemplos sobre conflicto de interés en cuanto a relación con clientes son:

- Aceptar viajes con la finalidad de realizar una publicación del cliente, sin que el editor o colaborador invitado no tenga en cuenta la inversión o el beneficio hacia el Grupo en estos casos la autorización estará a cargo de los Editores Generales de Soft y Hard News respectivamente.
- Realizar o solicitar favores a algún cliente en beneficio personal y/o sobreponiéndolo a los intereses de la empresa, obteniendo o no algo a cambio.
- Sacar provecho de la relación con algún cliente con el fin de obtener un beneficio personal.
- Iniciar o mantener una relación sentimental con un cliente sin dar aviso al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para su evaluación.

- Realizar trabajos externos a la empresa para un cliente, obteniendo o no un beneficio personal.
- No dar aviso sobre alguna violación o falta de ética en la que incurra un cliente.

3.12. Relación con proveedores

En un marco de respeto y competencia sana, Grupo Cinco M busca otorgar a los proveedores las mismas oportunidades para contratarlos, sin generar falsas expectativas; al mismo tiempo que se busca la mejor opción para la empresa. Definimos como proveedor a cualquier persona física y/o moral externa a la empresa que preste un servicio a la misma, con o sin fines de lucro.

Es esencial mantener una relación profesional y ética con cualquier proveedor cumpliendo con los objetivos de Grupo Cinco M, sin incurrir o hacer parecer que existe un conflicto de interés.

Algunos de los ejemplos de conflicto de interés en cuanto a relación con proveedores son:

- Manipular o dar información engañosa sobre las ventajas de un proveedor para obtener o no un beneficio personal.
- Solicitar o aceptar una gratificación a cambio del otorgamiento de algún contrato de servicio o venta, o el mantenimiento de éste.
- Seleccionar y/o dar concesiones a un proveedor sobre otro sin tener una finalidad en beneficio del negocio y/o por favorecer a un conocido o familiar.
- No reportar al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés alguna acción detectada en el proveedor, cuya naturaleza ponga en riesgo el cumplimiento del presente Código.

Es esencial mantener una relación profesional y ética con cualquier proveedor.

3.13. Regalos

Por la naturaleza de negocio de Grupo Cinco M, las relaciones con fuentes, clientes o proveedores son muy comunes, por lo que es importante mantener una relación profesional y ética, en pro de los intereses del negocio. Ningún empleado de Grupo Cinco M deberá ser influenciado mediante la recepción de regalos y favores de terceros.

3.14. Relación con la competencia

En Grupo Cinco M sabemos que la competencia nos obliga a ser mejores y a hacer mejor nuestro trabajo, para posicionarnos y mantenernos como los líderes de nuestra industria. La competencia se describe como aquellas empresas que por la naturaleza de su negocio, ofrecen servicios y/o productos similares a los nuestros.

Algunos ejemplos de conflicto de interés por relación con la competencia son:

- Brindar información confidencial o mantener comunicación con la competencia obteniendo o no un beneficio personal.
- Prestar algún servicio a una empresa que por la naturaleza de su negocio es similar a la nuestra.
- Trabajar con empresas que son competencia nuestra, utilizando o no recursos de Grupo Cinco M.
- Iniciar, crear y/o invertir en una empresa que sea competidor de Grupo Cinco M, mientras aún exista una relación laboral.

3.15. Protección de Activos

Todos los empleados de Grupo Cinco M tenemos la responsabilidad y tarea de proteger y salvaguardar los activos que la organización nos encomienda ya sea para realizar de manera óptima nuestro trabajo o bien con la responsabilidad de resguardarlos.

Los activos de la empresa son todos los bienes tangibles e intangibles, propiedad de la empresa, como oficinas, maquinaria, equipo, inventarios, efectivo, acciones y valores. También incluyen información, planes de negocios, marcas, patentes, nombres comerciales, imagen corporativa, tecnología de la información, entre otros.

Los bienes de la empresa, se otorgan de acuerdo a la naturaleza de las funciones de

cada puesto con el fin de facilitar el cumplimiento de éstas. Dichos bienes deberán utilizarse para desempeñar el trabajo y nunca para satisfacer necesidades y/o proyectos personales.

Siempre que la legislación lo permita, Grupo Cinco M se reserva el derecho a controlar el modo en que los empleados utilizan los activos, incluyendo el derecho a inspeccionar todos los correos electrónicos, datos y archivos almacenados en las computadoras de la empresa.

3.16. Inmuebles

Se definen como bienes inmuebles a aquellos recursos de situación fija que no pueden ser desplazados, tales como las instalaciones y mobiliario, entre otros. Todo empleado de Grupo Cinco M es responsable de promover el respeto y correcto uso de los inmuebles que la empresa ha dispuesto para la ejecución de los negocios y actividades propios de la empresa.

Algunos ejemplos de un mal uso de bienes inmuebles son:

- Hacer uso de los inmuebles para un beneficio personal, sea o no con fines de lucro.
- Dañar deliberadamente o por falta de cuidado los inmuebles de la empresa.
- Realizar algún trabajo y/o modificar algún inmueble propiedad de la empresa sin previa autorización.
- Queda prohibido el acceso a las instalaciones o inmuebles de trabajo con mascotas o animales, salvo los casos de perros guías.

3.17. Herramientas de trabajo

Para Grupo Cinco M es esencial proporcionar las herramientas y/o equipo de trabajo necesarios a todos los empleados; sin embargo es responsabilidad de cada empleado dar buen uso y salvaguardar la integridad de dichas herramientas.

Se considera herramienta de trabajo a todo aquel material, recurso, información o medio de trabajo que la empresa pone a disposición de todos los empleados para poder realizar las actividades específicas y/o las tareas correspondientes a cada

puesto de forma óptima, así como los servicios de los que disponemos y con los que trabajamos en la empresa, deberán únicamente ser utilizados con la finalidad de desempeñar las funciones encomendadas y en beneficio de la empresa misma; de ningún modo, podrán ser utilizadas con propósitos distintos. Además es nuestra obligación cuidarlos, evitar maltratarlos y/o desperdiciarlos.

Algunos ejemplos de mal uso de las herramientas de trabajo son:

- Utilizar las herramientas de trabajo para obtener un beneficio personal.
- Dañar de forma deliberada o por falta de cuidado las herramientas que la empresa proporciona.
- Negociar y/o proporcionar las herramientas de trabajo a algún otro empleado de la empresa y/o personas externas que por la naturaleza de su puesto no deban tener acceso a dicha herramienta.
- Utilizar las herramientas de trabajo para un fin distinto al que la empresa estipuló cuando fueron asignadas.

Es responsabilidad de cada empleado dar buen uso y salvaguardar la integridad de dichas herramientas.

3.18. Correo electrónico, Internet y sistemas de información

Debes usar el correo electrónico y las cuentas de Internet de Grupo Cinco M con responsabilidad y proteger la seguridad de nuestros sistemas de información. Nuestros sistemas de tecnología de la información son un componente clave para el desarrollo de nuestra actividad comercial y se proporcionan con fines comerciales autorizados. El uso que hagas de estos sistemas debe estar en cumplimiento con nuestras normas de uso aceptables.

Puedes hacer uso personal eventual del teléfono, del correo electrónico y de Internet (redes sociales), siempre y cuando tal uso no:

- Consuma mucho tiempo o recursos.
- Interfiera con tu desempeño laboral o el de los demás.
- Involucre material ilegal, sexualmente explícito, discriminatorio o de otro modo inadecuado.
- Se relacione con intereses comerciales externos.
- Viole nuestro Código o cualquiera de las políticas de la empresa.

Si bien por lo general no controlamos el uso que los empleados hacen de nuestros sistemas de información, Grupo Cinco M se reserva el derecho de controlar, registrar, divulgar, auditar y eliminar sin previo aviso, la naturaleza y el contenido de la actividad de un empleado mediante el uso del correo electrónico, el teléfono, el correo de voz, Internet y demás sistemas de la empresa, en la medida en que esté permitido por la legislación local.

3.19. Propiedad intelectual

En Grupo Cinco M siempre utilizaremos nuestras marcas registradas y otra propiedad intelectual de forma adecuada. Nuestra propiedad intelectual es un activo de valor incalculable que debemos proteger en todo momento. La propiedad intelectual incluye nuestras marcas registradas, marcas, diseño de embalajes, logotipos, derechos de autor, invenciones y/o patentes. En ningún caso debes permitir que un tercero use nuestras marcas registradas u otra propiedad intelectual sin la autorización debida y un acuerdo de licencia aprobado por la Dirección Legal y de Cumplimiento. Asimismo, nuestras marcas registradas nunca deben utilizarse en una manera degradante, difamatoria u ofensiva. Nuestra propiedad intelectual también incluye el producto del trabajo de los empleados. Como empleado de la empresa, cualquier trabajo que generes, en todo o en parte, con relación a tus obligaciones, y/o utilizando tiempo, recursos o información de la empresa, es propiedad de Grupo Cinco M.

Por ejemplo, los inventos, las ideas, los descubrimientos, las mejoras, las obras de arte, los procesos, los diseños, el software o cualquier otro material que pueda ser de ayuda para crear o generar con relación a tu trabajo para nuestra empresa es propiedad de Grupo Cinco M. Debes divulgar cualquier invento relacionado con nuestra actividad comercial de forma inmediata para que pueda recibir la misma protección que otra

En Grupo Cinco M siempre utilizaremos nuestras marcas registradas y otra propiedad intelectual de forma adecuada.

propiedad intelectual de nuestra empresa. De igual forma los empleados de Grupo Cinco M, en ningún momento y bajo ninguna circunstancia utilizarán la propiedad intelectual de cualquier tercero sin su consentimiento expreso, esto incluye sin limitar, marcas registradas, marcas, diseño de embalajes, logotipos, derechos de autor, invenciones y/o patentes.

3.20. Estupefacientes dentro del lugar de trabajo

Para Grupo Cinco M es imprescindible contar con personas libres de la influencia de sustancias que pudieran impedir la realización de actividades de forma segura y efectiva. Está prohibido el uso, posesión, venta, transporte y distribución de drogas o de cualquier otra sustancia controlada.

Cualquier empleado de Grupo Cinco M que se encuentre bajo los efectos nocivos de una droga, alcohol o cualquier otra sustancia será sujeto a las medidas disciplinarias cor-

respondientes. Lo anterior aplica de igual forma a cualquier personal externo que se encuentre dentro de las instalaciones de la empresa.

Algunos ejemplos del uso indebido de estupefacientes dentro del lugar de trabajo son:

- Introducir a las instalaciones de Grupo Cinco M alcohol y/o algún estupefaciente ya sea con el fin de consumirlo o no, sin previa autorización.
- Ingerir dentro de las instalaciones y/o en algún vehículo de la empresa alcohol y/o algún estupefaciente sin previa autorización.
- Acudir al lugar de trabajo bajo los efectos del alcohol y/o algún estupefaciente que afecte el desempeño de sus funciones y/o juicio para la toma de decisiones.

3.21. Soborno y Corrupción

En términos generales, "corrupción" se refiere a la obtención de hecho o al intento por obtener un beneficio personal o una ventaja comercial a través de medios indebidos o ilegales. En Grupo Cinco M tenemos cero tolerancia para los actos de corrupción; no sobornamos, no ofrecemos ni damos dinero, favores o servicios a persona alguna, con el fin de obtener beneficios de manera ilícita. Ningún empleado tiene permitido hacer y/o recibir pagos fuera de la ley con entidades, personas, autoridades públicas o gubernamentales para asegurar alguna concesión, contrato, aprobación, o ventajas en beneficio propio ni de la organización.

Las decisiones de los empleados nunca deben verse influenciadas por la corrupción. Los arreglos corruptos con clientes, proveedores, funcionarios del gobierno u otros terceros quedan estrictamente prohibidos. La corrupción puede implicar el pago o el intercambio de cualquier cosa de valor, e incluye las siguientes actividades:

- La corrupción (el soborno de un funcionario del gobierno o el soborno comercial).
- La extorsión
- Los sobornos

Tenemos cero tolerancia para los actos de corrupción.

Las actividades corruptas no sólo constituyen una violación del Código, sino que también pueden implicar una violación grave de las leyes civiles y penales anti-soborno y anticorrupción en varios países. Si tienes conocimiento de un arreglo o acuerdo real o potencial corrupto, comunícalo e informa de ello.

3.22. Lavado de Dinero

El lavado de dinero, es conocido también como blanqueo de capitales u operaciones con recursos de procedencia ilícita o legitimación de capitales. En otros casos, también el lavado de dinero abarca el encubrimiento a las actividades criminales a través de fondos legítimos, mediante fraudes, sobornos, robo y contrabando. En Grupo Cinco M tenemos el firme compromiso de cumplir con las normas nacionales e internacionales relacionadas con el lavado de dinero, evitando incurrir en actividades o arreglos que puedan relacionarse con activos de origen criminal.

3.23. Actividades políticas

Se prohíbe utilizar recursos de la empresa para llevar a cabo actividades políticas personales. Grupo Cinco M alienta a sus empleados a que participen en sus comunidades, lo que puede incluir la realización de actividades políticas. Sin embargo, no puedes usar fondos o recursos de la empresa, no puedes recibir el reembolso de la empresa para llevar a cabo actividades políticas personales, incluida la realización de aportes a los candidatos o partidos políticos. Debes evitar, incluso, situaciones en las que aparentes estar haciéndolo. Ocasionalmente, Grupo Cinco M podrá comunicar información y sus opiniones corporativas sobre cuestiones de interés público que afectan a nuestra empresa. No se pretende que estos anuncios te presionen para adoptar ciertas ideas o apoyar ciertas causas. Tus decisiones de contribuir con tu propio tiempo o dinero para cualquier actividad política o de la comunidad son totalmente personales y voluntarias. Grupo Cinco M obedece todas las leyes al promocionar la visión empresarial en relación con las autoridades del gobierno y al realizar aportes políticos. Los aportes políticos corporativos están regulados estrictamente y siempre deben contar con la aprobación del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

4. COMITÉ DE INTEGRIDAD/ COMISIÓN DE ASUNTOS ÉTICOS

4.1. Comité de Integridad

El Comité de Integridad, junto con el Compliance Officer, es el órgano encargado del Programa de Ética, Integridad y Cumplimiento (PEIC) de Grupo Cinco M, mismo que deberá observar en todo momento los principios de legalidad, integridad, eficiencia, imparcialidad, transparencia y tolerancia cero a la corrupción y al soborno.

Algunas de las funciones del Comité son:

- 1) El diseño, aprobación y ejecución del Programa Anual de Trabajo, en el cual se calendarizarán las actividades que se llevarán a cabo en materia de ética e integridad para dar cumplimiento eficaz y oportuno a los distintos componentes del PEIC.
- 2) La elaboración, revisión y modificaciones al Manual de Organización y Procedimientos de Grupo Cinco M en materia de integridad.
- 3) El diseño e implementación del sistema de control, vigilancia y auditoría de los estándares de integridad en toda la estructura de Grupo Cinco M.
- 4) La creación, revisión, perfeccionamiento y administración de los sistemas de denuncia al interior de la organización y hacia las autoridades competentes, así como el establecimiento de los procesos de investigación y los sistemas disciplinarios correspondientes, aplicables a quienes incumplan o trasgredan las normas internas y/o la legislación nacional en el desempeño de sus labores.

El Comité de Integridad, junto con el Compliance Officer, es el órgano encargado del Programa de Ética, Integridad y Cumplimiento (PEIC) de Grupo Cinco M.

5) El diseño, aplicación y evaluación de los sistemas y procesos de entrenamiento y capacitación para el personal de Grupo Cinco M.

4.2. Integración del Comité de Integridad

Mónica Medina Portillo: Presidenta

Claudia Cándano de la Peza: Integrante

Jessica Duque Roquero: Integrante

Lorena Balbuena Arias: Integrante

Diego Pardo Gallardo: Integrante

Bernardo Álvarez del Castillo Vargas: Compliance Officer

4.3. Comisión de Asuntos Éticos

La Comisión de Asuntos Éticos, junto con el Compliance Officer, es el órgano especializado para la atención de consultas, denuncias o quejas relacionadas con el posible incumplimiento de las normas en materia de ética e integridad de las sociedades que conforman Grupo Cinco M, relacionadas exclusivamente con los siguientes temas: robo, abuso de confianza, abuso de autoridad, hostigamiento, acoso sexual, bullying y discriminación.

Algunas de las funciones de la Comisión de Asuntos Éticos son:

- a) Promover el cumplimiento de las normas en materia de ética e integridad relacionadas estrictamente con robo, abuso de confianza, abuso de autoridad, hostigamiento, acoso sexual, bullying y discriminación.
- b) Implementar acciones permanentes que promuevan el comportamiento ético e íntegro de los empleados de la Sociedad en el desempeño de sus funciones o cargos, relacionadas con los temas señalados en el inciso anterior, incluyendo campañas informativas.
- c) Fomentar la denuncia de violaciones a las normas de la Sociedad en temas relacionados estrictamente con robo, abuso de confianza, abuso de autori-

**Robo, abuso de confianza,
abuso de autoridad,
hostigamiento, acoso
sexual, bullying y
discriminación.**

dad, hostigamiento, acoso sexual, bullying y discriminación.

d) Aprobar, por unanimidad o mayoría de votos, los proyectos de resoluciones de consultas, quejas o denuncias vinculadas con las temáticas señaladas que el Oficial de Cumplimiento (Compliance Officer) someta a su consideración.

e) Proteger en todo momento la confidencialidad de la información relacionada con los expedientes que se integren con motivo de las consultas, quejas o denuncias sometidas a su consideración.

4.4. Integración de la Comisión de Asuntos Éticos:

Mónica Medina Portillo: Presidenta

María Alejandra Bustos Fleiz: Integrante

Enrique Ventura Moreno: Integrante

Bernardo Álvarez del Castillo Vargas: Compliance Officer

4.5. Medios de denuncia

El medio de denuncia formal para reportar una posible y/o real violación al presente Código de Ética y Conducta es a través del correo institucional:

etica@grupocincom.com

También se puede dirigir un escrito directo a cualquier de los miembros enlistados que forman parte del Comité de Integridad.

4.6. Proceso de denuncia

El proceso que deberá seguirse para reportar una denuncia al Código de Ética y Conducta:

1. *Envío de un escrito y/o correo a la cuenta etica@grupocincom.com o algún miembro que lo conforma, describiendo la posible falta o conflicto de interés a evaluar, tomando en cuentas las siguientes características: Persona(s) que realizó la posible falta y posible falta cometida, Evidencia (si se tiene).*
2. *Reunión(es) por parte del Comité para evaluar la denuncia realizada.*
3. *Conclusión sobre la falta y la sanción(es) a aplicar.*
4. *Comunicación sobre los siguientes pasos a seguir, si aplica.*

4.7. Medidas disciplinarias

La violación del Código, de nuestras políticas o de la ley puede resultar en:

(i) La aplicación de una medida disciplinaria, puede implicar la finalización de la relación laboral, en función de la naturaleza y la gravedad de la violación al Código, y (ii) en el caso de violación de la ley, se podrán imponer penas civiles y/o penales por parte de un organismo del gobierno o un tribunal.

Se puede dirigir un escrito directo a cualquier de los miembros del Comité de Integridad.

GRUPO CINCO M SE RESERVA EL DERECHO DE EFECTUAR EN CUALQUIER MOMENTO, MODIFICACIONES O ACTUALIZACIONES AL PRESENTE CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.



NOMBRE

FIRMA

FECHA