

Zona Franca Sector A
C/60 nº1-5
08040 Barcelona (España)
Tel.: +34 932 234 765
Fax.: +34 932 234 472
mail@citesa.com



CÓDIGO ÉTICO Y CONDUCTA EMPRESARIAL

**“Actúe con integridad, sea honesto, acate la ley,
cumpla con el código y sea responsable”.**

ÍNDICE

OBJETO

DESTINATARIOS

NORMAS DE CONDUCTA

Artículo 1. Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones.

Artículo 2. Conflictos de Interés.

Artículo 3. Dirección Externa y otras actividades externas.

Artículo 4. Familias y parientes.

Artículo 5. Oportunidades en la Empresa.

Artículo 6. Defensa de la competencia y legalidad comercial.

Artículo 7. Información confidencial.

Artículo 8. Fraude, blanqueo, protección de activos de la compañía y contabilidad.

Artículo 9. Soborno y corrupción.

Artículo 10. Regalos, comidas y atenciones.

Artículo 11. Discriminación y acoso.

Artículo 12. Incumplimiento.

Artículo 13. Comunicación de conductas ilegales o violatorias.

PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN

Desde la fundación de la Empresa, la **integridad**, la **honestidad**, el **trato justo** y el pleno **cumplimiento de todas las leyes** aplicables han guiado las prácticas comerciales de CITESA. Desde entonces, los empleados de CITESA han sostenido y cumplido con este compromiso en sus responsabilidades diarias, a la vez que la reputación de CITESA continúa siendo actualmente uno de los activos más importantes de la Empresa.

Los **PRINCIPIOS EMPRESARIALES de CITESA** estipulan ciertos valores y principios que CITESA asumió cumplir.

El presente Código Ético y de Conducta Empresarial especifica los Principios Empresariales y contribuye a implementarlos en forma continua a través del establecimiento de ciertas normas mínimas de comportamiento no negociables aplicables a áreas claves.

Actuar con integridad es más que proteger la imagen y la reputación de nuestra Empresa, o evitarle problemas legales. Es también **mantener un lugar donde todos estemos orgullosos de trabajar**. En última instancia, se trata de que cada uno de nosotros seamos conscientes de que hacemos lo correcto. Esto significa actuar con honestidad y tratar, a cada uno de nosotros, a nuestros clientes, socios, arrendados y proveedores, de manera justa y con dignidad.

OBJETO

La naturaleza de este Código no pretende abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener lugar. El **OBJETO** del mismo es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de tener alguna duda acerca del plan de acción en una situación determinada, ya que la responsabilidad absoluta de cada empleado o grupo de interés es «hacer lo correcto», responsabilidad que no puede delegarse.

Los empleados o grupos de interés siempre deben guiarse por los siguientes principios básicos:

- **Evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a CITESA o a su reputación;**
- **Actuar legal y honestamente;**
- **En el caso de empleados, priorizar los intereses de la Compañía sobre los intereses personales o de otra índole.**

DESTINATARIOS

Son destinatarios del código ético de CITESA **todos sus empleados**, que deberán conocer y aceptar su contenido y obligarse a su cumplimiento en el momento de su incorporación a la Compañía.

Los **directores de CITESA, arrendados, mediadores, proveedores, clientes y cualesquiera terceros que mantengan relaciones jurídicas con CITESA** —en adelante, grupos de interés— quedarán amparados por los principios del presente código en cuanto les sean de aplicación

NORMAS DE CONDUCTA

Artículo 1. Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones.

Respetamos la ley y actuamos con integridad y honestidad en todo momento.

CITESA, sus empleados y grupos de interés están regidos por la ley. El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca debe comprometerse. Además, los empleados o grupos de interés deberán adherirse a las normas y regulaciones internas según las mismas resulten aplicables en una situación determinada. Dichas normas internas son específicas de la Empresa y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.

Integridad significa hacer lo correcto. Al actuar con integridad reflejamos positivamente los valores y la reputación de la Empresa.

Artículo 2. Conflictos de Interés.

Siempre actuaremos en función de los mejores intereses de CITESA.

Un Conflicto de Interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o los intereses de un tercero compiten con los intereses de CITESA. En esta situación, podría resultar difícil para el empleado actuar plenamente en función de los mejores intereses de CITESA.

Siempre que sea posible, los empleados deberán evitar los Conflictos de Interés.

Si se hubiera producido un Conflicto de Interés o si un empleado se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un Conflicto de Interés, el empleado deberá comunicarlo a su superior inmediato y/o al responsable de Personal a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

Artículo 3. Dirección Externa y otras actividades externas.

Estamos orgullosos de la reputación de CITESA y también tenemos en cuenta los mejores intereses de CITESA en nuestros trabajos y actividades externas.

No deben desarrollarse actividades fuera de CITESA si las mismas interfieren con las responsabilidades de los empleados hacia CITESA, o si las mismas implican un riesgo para la reputación de CITESA o si de alguna otra forma se encuentran en conflicto con los intereses de CITESA.

En caso de tener alguna duda acerca de si una actividad está permitida, los empleados deberán consultar al responsable de Personal.

La autorización podrá denegarse si el cargo o actividad están en conflicto con los intereses de CITESA o con las responsabilidades de los empleados.

A menos que la Compañía les solicite que asuman un cargo o desarrollen una actividad en particular, los empleados llevarán a cabo las actividades y ejercerán los cargos externos a su propio riesgo y costo, y únicamente en su tiempo libre.

Artículo 4. Familias y parientes.

Nuestras decisiones en materia de contratación y desarrollo del personal serán justas y objetivas.

Los familiares directos y las parejas de los empleados pueden ser contratados como empleados o consultores únicamente en el caso de que su nombramiento se base en sus calificaciones, desempeño, competencias y experiencia, y siempre que no exista ninguna relación de dependencia laboral directa o indirecta entre el empleado y su familiar o pareja.

Estos principios de contratación justa se aplicarán a todos los aspectos de la relación laboral, incluida la remuneración, los ascensos y traslados, así como también en caso de que la relación se desarrolle con posterioridad al momento en el que el respectivo empleado se haya unido a la Empresa.

Los hijos de los empleados de CITESA podrán tener prioridad respecto de las pasantías, períodos de capacitación, empleo durante las vacaciones y tareas de corta duración de naturaleza similar, siempre que tengan la misma idoneidad que los demás candidatos.

NORMAS DE CONDUCTA

Artículo 5. Oportunidades en la Empresa.

Estamos comprometidos a fomentar los negocios de CITESA.

Los empleados o grupos de interés no competirán con la Empresa ni tampoco tomarán ventaja personal de las oportunidades comerciales que se les presenten durante el transcurso de su relación laboral, a menos que la Empresa haya abandonado expresamente su interés de perseguir dicha oportunidad.

Si los empleados o grupos de interés desean perseguir oportunidades comerciales que pudieran ser de interés de la Empresa, los mismos deberán comunicarlo a su superior inmediato quien obtendrá una decisión gerencial respecto de si la Empresa desea o no perseguir la oportunidad. Aún en el caso de que la Empresa resuelva no perseguir la oportunidad, el empleado podrá hacerlo para su propio beneficio únicamente si resulta claro que esto no generará una competencia directa o indirecta con las operaciones de la Empresa.

Artículo 6. Defensa de la competencia y legalidad comercial.

Creemos en la importancia de la libre competencia.

CITESA está preparada para competir en forma exitosa en el mundo comercial actual y siempre lo hará en pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables en materia de defensa de la competencia, antimonopólicas y de lealtad comercial. Por lo tanto, los empleados o grupos de interés deben adherirse en todo momento a las siguientes normas:

- La política comercial y los precios se establecerán en forma independiente y nunca serán acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, ya sea en forma directa o indirecta. Los clientes, territorios o mercados de producto nunca serán distribuidos entre CITESA y sus competidores sino que siempre serán el resultado de la competencia justa. Los clientes y proveedores serán tratados en forma justa.
- Todos los empleados o grupos de interés, pero particularmente aquellos que se dedican a las actividades de comercialización, ventas y compras, o aquellos que están en contacto frecuente con los competidores, deben garantizar que están familiarizados con las leyes aplicables en materia de competencia. En caso de duda, se deberá contactar con Asesoría Jurídica a fin de recibir asesoramiento y capacitación sobre dichas leyes.

Artículo 7. Información Confidencial.

Valoramos y protegemos nuestra información confidencial y respetamos la información confidencial de terceros.

La información confidencial es aquella información que no es de conocimiento público o que aún no lo es. La misma incluye secretos comerciales, planes de negocios, comercialización y servicios, puntos de vista de los clientes, ideas de tecnología, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada.

El éxito constante de CITESA depende del uso de su información confidencial y de su no divulgación a terceros. A menos que así lo exija la ley o lo autorice la Dirección de la empresa, los empleados no revelarán la información confidencial ni permitirán su divulgación. Esta obligación subsiste una vez extinguida la relación laboral. Además, los empleados deben utilizar sus mejores esfuerzos a fin de impedir la revelación no intencional de la información teniendo especial cuidado al guardar o transmitir la información confidencial.

CITESA respeta el hecho de que los terceros tengan un interés similar en proteger su información confidencial. En caso de que terceros tales como socios de una alianza comercial (joint venture), proveedores o clientes compartan información confidencial con CITESA, dicha información recibirá el mismo cuidado que recibe la información confidencial de CITESA. En este mismo sentido, los empleados protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores.

Artículo 8. Fraude, blanqueo, protección de activos de la compañía y contabilidad.

Hacemos hincapié en la honestidad y respetamos los activos y bienes de la Compañía. Los empleados nunca deberán verse envueltos en un accionar fraudulento, de blanqueo u otra conducta deshonesta que involucre los bienes o activos o los registros financieros o comerciales y la contabilidad de CITESA o de un tercero.

Garantizar los registros comerciales y financieros exactos y completos es responsabilidad de todos, no sólo una función del personal de administración. El llevar registros e información exactos se refleja en la reputación y credibilidad de la Empresa y asegura que la Empresa cumpla con sus obligaciones legales y regulatorias.

Esto no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.

Los registros financieros y comerciales de CITESA constituyen la base para administrar los negocios de la Empresa y para cumplir con sus obligaciones hacia las distintas partes interesadas. Por lo tanto, todos los registros financieros y comerciales deben ser precisos y conformes a los principios contables de CITESA.

Los empleados deben proteger los bienes de CITESA y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente. Todos los empleados intentarán proteger los bienes de CITESA contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, el know-how, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.

Debemos procurar la exactitud. Los empleados deben procurar ser exactos cuando preparen información para la Empresa, pero errores honestos pueden producirse ocasionalmente. Sólo los esfuerzos intencionales para falsear o registrar incorrectamente las transacciones o de otro modo falsificar un registro comercial o financiero de la Empresa son violaciones al Código.

NORMAS DE CONDUCTA

Artículo 9. Soborno y corrupción.

Repudiamos toda forma de soborno y corrupción.

Los empleados, en forma directa o a través de intermediarios, nunca deben ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Los empleados tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Asimismo, los empleados deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de la misma.

Los empleados deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influenciar la decisión del receptor, aún en el caso de que el mismo no sea un funcionario del gobierno, no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales. Los beneficios impropios pueden incluir cualquier cosa de valor para el receptor, incluidos contratos de trabajo o consultoría para partes relacionadas muy cercanas.

Los empleados deben saber que las leyes electorales en muchas jurisdicciones generalmente prohíben la realización de aportes por parte de las sociedades a los partidos políticos o candidatos. CITESA ha adoptado la política de no efectuar dichos aportes.

Artículo 10. Regalos, comidas y atenciones.

Competimos y llevamos a cabo nuestras actividades basándonos únicamente en la calidad y competencia.

Los empleados no podrán ser influenciados mediante la recepción de favores ni intentarán influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la entrega de favores. Los empleados únicamente podrán ofrecer o aceptar comidas razonables y presentes simbólicos que sean apropiados en virtud de las circunstancias, y no aceptarán u ofrecerán presentes, comidas o entretenimientos si dicho comportamiento podría crear la impresión de que constituye una influencia inadecuada respecto de la correspondiente relación comercial.

Los presentes nunca superaran el valor de 50 euros, en caso de tener alguna duda, el empleado deberá solicitar el asesoramiento de su superior inmediato.

Ningún empleado deberá ofrecer a terceros, ni aceptar de parte de los mismos, los siguientes tipos de regalos: Dinero, préstamos, sobornos y/o ventajas monetarias similares, cualquiera que sea su valor.

Artículo 11. Discriminación y acoso.

Fomentamos la diversidad y respetamos la dignidad personal de nuestros empleados.

CITESA respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, los empleados no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo.

Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba pueden plantear sus preocupaciones a las personas de referencia indicadas en procedimiento GESTIÓN DE INCIDENTES PSICOSOCIALES: ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL (PRL-PR-01).

Artículo 12. Incumplimiento.

Consultaremos el Código, cumpliremos con sus disposiciones y buscaremos ayuda de ser necesario.

Es responsabilidad de cada empleado o grupos de interés garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código. «Hacer lo correcto» y garantizar los más altos estándares de integridad es la responsabilidad personal de cada empleado o grupos de interés y la misma no puede delegarse.

En caso de tener dudas, los empleados siempre deberán guiarse por los principios básicos establecidos en la introducción de este Código.

Todo incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido, en el caso de empleados y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales.

Artículo 13. Comunicación de conductas ilegales o violatorias.

Asumimos la responsabilidad de garantizar que todos actuamos con integridad en todas las situaciones.

Todas las reclamaciones deben investigarse en forma adecuada. CITESA prohíbe la toma de represalias contra cualquier empleado o grupos de interés respecto de aquellas reclamaciones presentadas de buena fe, y a su vez protege los derechos de la persona inculpada.

La Empresa valora la ayuda de los empleados o grupos de interés que identifican los posibles problemas que la Empresa necesita abordar. Toda represalia contra un empleado que presente un problema con honestidad, constituye una violación al Código.

Así mismo, la Empresa protegerá a todo empleado o grupos de interés que presente una inquietud con honestidad, pero es una violación grave al Código realizar, a sabiendas, una acusación falsa, mentir a los investigadores o negarse o rehusarse a cooperar con una investigación relacionada con el Código

PROCEDIMIENTO DE
COMUNICACIÓN

CITESA dispone de un canal para la comunicación, de forma confidencial, de todas aquellas actuaciones o conductas que puedan considerarse que vulneran los principios establecidos en el código ético.

En la página principal de la web de CITESA, el empleado o grupo de interés que desee denunciar, encontrará la opción «RSE: Canal de denuncias».