

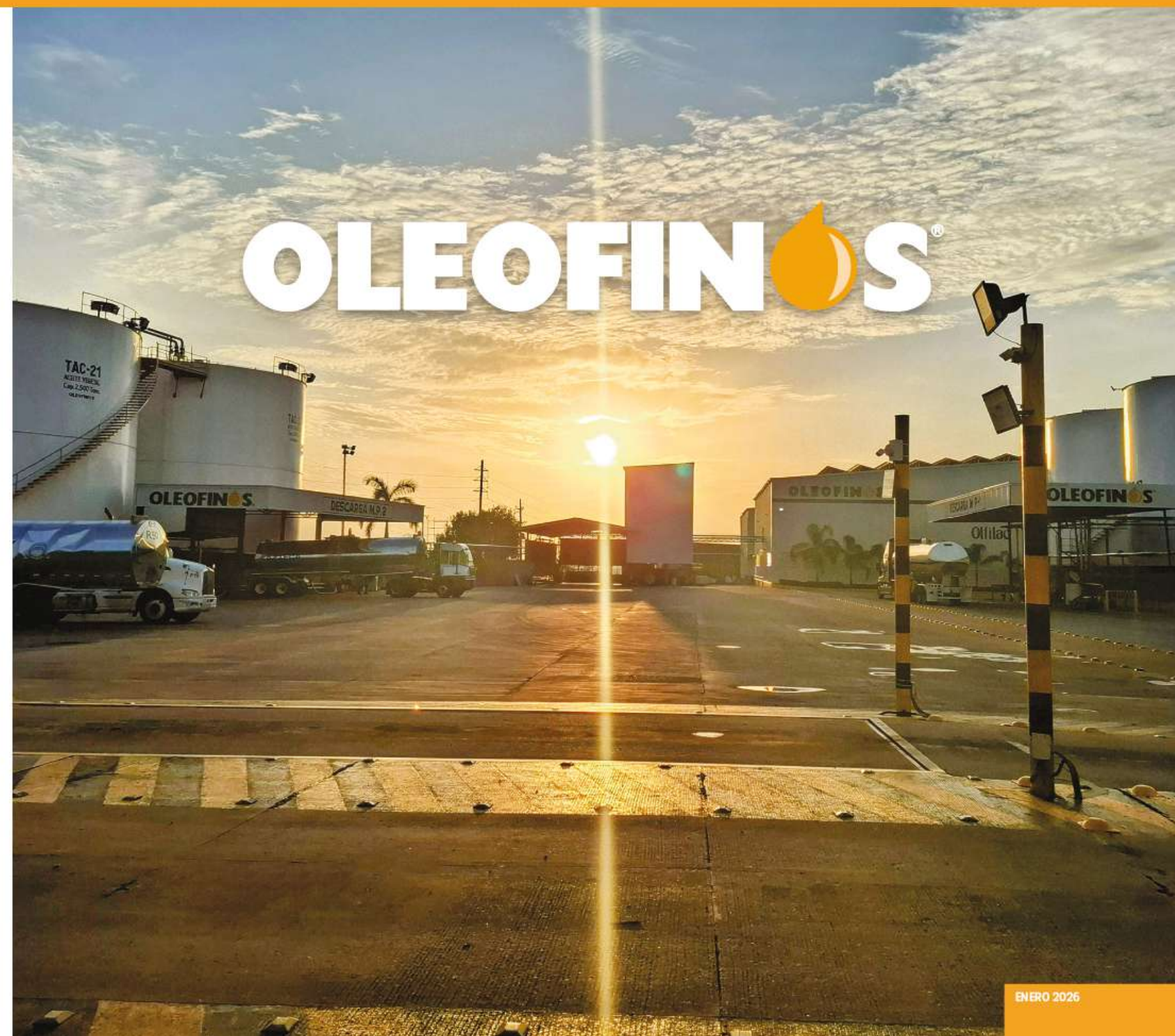
OLEOFINOS[®]

CÓDIGO DE ÉTICA | OLEOFINOS[®]

ÍNDICE

1	Objetivo general	1
1.1	Alcance	1
1.2	Responsabilidades	2
2	Introducción	3
2.1	Visión y misión	4
3	Valores	5
3.1	Con nuestros colaboradores	8
3.2	Ambiente laboral	9
3.3	¿Qué es el acoso laboral?	10
3.4	¿Qué es el acoso sexual?	11
3.5	¿Qué es la equidad de género?	13
3.6	¿Qué es la diversidad?	14
3.7	¿Qué es la inclusión laboral?	15
3.8	Seguridad y salud ocupacional	16
3.9	Conductas indebidas y riesgos éticos	17
3.10	¿Qué es el fraude?	18
3.11	¿Qué es el soborno?	18
3.12	¿Qué es la extorsión?	19
3.13	¿Qué es el tráfico de influencias?	19
3.14	¿Qué es la colusión?	20
3.15	Conflicto de intereses	21
3.16	Liderazgo transformador	23
3.16	Confidencialidad	23

3.17	¿Qué es la información personal sensible?	25
3.18	Cumplimiento de funciones	25
3.19	Cuidado de los recursos de la empresa	26
3.20	Nuestros clientes	27
3.21	Con nuestros proveedores	28
3.22	Abastecimiento responsable	29
3.23	Cero tolerancia	30
3.24	Con nuestros accionistas y socios	31
3.25	Con gobierno	31
3.26	Con nuestra comunidad	32
4	Medio ambiente	33
4.1	Acciones consideradas "Cero tolerancia"	35
4.2	Seguridad Industrial y prevención de incidentes	36
4.3	En caso de incidentes, emergencias o denuncias	39
5	Resolución de conflictos	41
5.1	Reportes de conductas antiéticas	42
6	Comité de ética	45
6.1	Procedimiento para la atención de casos	46
6.2	Resolución de sanciones	47
6.3	Principios rectores	48



OBJETIVO GENERAL

Establecer los lineamientos éticos y normas de comportamiento obligatorio, que guíen el actuar de las personas que forman parte de la familia **Industrializadora Oleofinos S.A. de C.V.**



Fomentar la Transparencia: asegurar que todas las actividades empresariales se lleven a cabo de manera transparente y verificable.



Prevenir Prácticas Corruptas: implementar medidas para identificar, prevenir y sancionar cualquier tipo de corrupción, soborno o conflicto de interés.



Promover una Cultura Ética: generar conciencia entre colaboradores y socios comerciales sobre la importancia de la ética en todas las áreas de trabajo.

ALCANCE

Esta política aplica a todos los colaboradores, contratistas, proveedores, socios comerciales y demás partes interesadas relacionadas con **Industrializadora Oleofinos S.A. DE C.V.** independientemente de su ubicación o nivel jerárquico.



RESPONSABILIDADES

- **Dirección General:** Aprobar los lineamientos y el compromiso de la empresa con la ética e integridad en todas las áreas de operación.
- **PQRS (Peticiónes, Quejas, Reclamos y Sugerencias):** Es una herramienta fundamental para cualquier organización, ya sea una empresa privada, una entidad gubernamental o una organización sin fines de lucro. Su objetivo principal es establecer un canal formal y estructurado para que los usuarios, clientes o ciudadanos puedan expresar sus inquietudes, inconformidades, sugerencias o felicitaciones de manera efectiva y obtener una respuesta oportuna.
- **Comité de Ética:** Diseñar, implementar y monitorear las directrices éticas de la empresa. Investigar y dar seguimiento a los casos reportados por incumplimiento de la política.
- **Capital Humano:** Desarrollar programas de capacitación continua sobre ética empresarial para todos los colaboradores e incorporar criterios éticos en los procesos de reclutamiento, evaluación y desempeño.
- **Colaboradores, supervisores y jefes:** Actuar en todo momento con integridad, respetando los principios éticos de la empresa. Reportar cualquier actividad que pueda comprometer los estándares éticos establecidos.
- **Proveedores y Socios Comerciales:** Cumplir con los principios éticos de **Industrializadora Oleofinos S.A. de C.V.** en sus operaciones y relaciones con la organización.



INTRODUCCIÓN

En **OLEOFINOS** creemos que las empresas deben caracterizarse por su capacidad de servir al bien común de la sociedad mediante la producción de bienes, servicios útiles y sustentables.

De igual forma, creemos que desempeñan una función social; creando oportunidades de encuentro, de colaboración y de valorización de las capacidades de las personas implicadas. Esta dinámica social, debe regirse en todo momento bajo criterios éticos que permitan la implementación de mejores prácticas al interior y exterior de la organización.

En este sentido, entendemos que los objetivos de las empresas se deben llevar a cabo en términos y con criterios económicos y técnicos, pero sin descuidar los valores

que permiten el desarrollo integral de las personas y la sociedad.

Creemos que las empresas deben crear valor, no solo económico, sino también valores éticos, ambientales, sociales y culturales.

En el presente código se establece el marco de referencia que rigen nuestras decisiones y acciones como empresa. Asimismo, que todos los miembros que formamos parte de la familia **OLEOFINOS** debemos actuar con ética y responsabilidad en todas nuestras labores.



VISIÓN

Ser una empresa sostenible, líder en aceites vegetales y derivados en México, posicionados en Norteamérica y Latinoamérica, reconocidos por el alto desarrollo tecnológico, profesionalismo y satisfacción total de nuestros clientes.

MISIÓN

Ser la mejor alternativa para nuestros socios en el ramo de aceites vegetales y derivados, comprometidos e identificados como un equipo integral que ofrece la más alta calidad y servicio.



Trabajo en equipo: Es la coordinación y cooperación de dos o más personas que se enriquecen mutuamente para alcanzar los objetivos comunes e implica aportar positivamente para generar y mantener un ambiente laboral productivo, ético y sano.



Integridad: Se traduce como honradez, honestidad, respeto por los demás, responsabilidad, control emocional, respeto por sí mismo, puntualidad, congruencia y firmeza en las acciones, también en retomar el camino de la propia verdad, hacer lo correcto por las razones correctas y del modo correcto.



Lealtad: Se entiende como el compromiso de las personas para alcanzar los objetivos del Grupo **OLEOMEX**, siendo fieles a los principios y valores que lo originan.



Disciplina: Es la capacidad de actuar de forma ordenada y perseverante para conseguir un propósito. Exige una planificación, un orden y lineamientos para poder lograr los objetivos deseados, evitando las improvisaciones.



Excelencia: Es lograr que nuestros procesos y productos se realicen en el tiempo planificado, con la menor cantidad de recursos y cumpliendo nuestros estándares de calidad.



Fraternidad: Se traduce en el buen trato entre las personas que forman parte de la familia **OLEOMEX** así como comprender que formamos parte de la familia humana, por lo que somos solidarios con nuestra sociedad y adoptamos por convicción la sustentabilidad.



CON NUESTROS COLABORADORES

En **OLEOFINOS** entendemos que nuestros colaboradores son parte esencial de nuestra empresa. Y asimismo buscamos que se sientan orgullosos de la misma y que, en ella a través de su trabajo puedan desarrollarse como personas profesionistas, promover y generar un espacio seguro que permita este fin, es parte de nuestra cultura organizacional y por ello enmarcamos los siguientes puntos:

- Respetamos la pluralidad de nuestra sociedad y **rechazamos enérgicamente cualquier tipo de discriminación** por género, raza, religión, afiliación política, discapacidad o de cualquier otra índole. Este lineamiento es aplicable en todo momento, especialmente en los procesos de reclutamiento y selección, y promociones en los que solamente la experiencia de la competencia, los conocimientos y los resultados obtenidos de las personas guiarán la forma de decisión.
- Promovemos que impere un ambiente de trabajo seguro, sano, productivo, digno y de colaboración y respeto, que canalice el potencial y la creatividad de cada uno de nosotros, al tiempo que fomente la colaboración y el trabajo en equipo.



AMBIENTE LABORAL

Promovemos que impere un ambiente trabajo seguro, sano, productivo, digno, de colaboración y respeto. Es por ello, que siempre el trato y comunicación entre todos los colaboradores que conformamos la empresa debe ser respetuoso y nunca atentar contra la dignidad y decoro de las personas. Por ende, prohibimos cualquier tipo de acoso, lenguaje y/o expresiones ofensivas y/o irrespetuosas.

Ningún colaborador deberá incurrir en situaciones de acoso, ni afectar de forma negativa al clima laboral. La interacción entre compañeros de trabajo siempre debe ser respetuosa y profesional. Cualquier infracción a este lineamiento tendrá por consecuencia alguna medida disciplinaria, término de la relación laboral o algún procedimiento jurídico, según corresponda la gravedad de la falta.



¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

Todo acto o comportamiento de violencia verbal, física o psicológica como amenazas, intimidación, humillaciones, discriminación o explotación, así como amedrentar emocional o intelectualmente y atentar contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de los compañeros de trabajo, de manera evidente o discreta, realizado por cualquier persona de superior, inferior o igual jerarquía.



Ejemplos de acoso laboral:

- **Gritos y humillaciones constantes:** Un jefe grita, insulta o ridiculiza a un trabajador frente a sus compañeros cada vez que comete un error.
- **Amenazas o castigos sin razón:** A un colaborador se le amenaza con despedirlo si no obedece órdenes injustas o si no trabaja horas extra sin paga.
- **Exclusión deliberada:** A una persona se le ignora en las juntas, no se le da información importante o se le aísla del equipo a propósito.
- **Sobrecarga o sabotaje:** Le dan a un trabajador más trabajo del que puede hacer, sin apoyo, con el fin de hacerlo fallar y luego culparlo.
- **Desacreditación constante:** Se minimizan o desvalorizan sus logros frente a otros, haciéndolo sentir inútil o incapaz.

¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL?

Todo acto o comportamiento de violencia verbal, física o psicológica como amenazas, intimidación, humillaciones, discriminación o explotación, así como amedrentar emocional o intelectualmente y atentar contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de los colaboradores de trabajo, de manera evidente o discreta, realizado por cualquier persona de superior, inferior o igual jerarquía.



En caso de que un/una colaborador/a sea víctima de cualquier tipo de acoso, podrá hacer uso del sistema de PQRS para informar sobre el hecho de manera anónima o bien, dirigirse con su jefe directo. Todos los casos serán tratados con discrecionalidad. Consideramos como una falta grave a nuestro Código de Ética el participar en cualquier acto violento como: agresiones verbales, amenazas, intimidaciones, agresiones físicas o riñas. En **OLEOFINOS** mantenemos una postura de cero tolerancia a la violencia en nuestros centros de trabajo; cualquier infracción a este lineamiento tendrá por consecuencia alguna medida disciplinaria, término de la relación laboral o algún procedimiento jurídico, según corresponda la gravedad de la falta.

Estamos comprometidos con la promoción de la equidad de género en el lugar de trabajo, creando un entorno inclusivo y diverso en donde las y los colaboradores, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades y sean tratados con respeto y de manera digna.

Ejemplos de acoso sexual:

- **Comentarios sexuales no deseados:** Un compañero hace chistes, piropos o comentarios sobre el cuerpo de una compañera sin su consentimiento.
- **Toques inapropiados:** Una persona toca a otra sin permiso (por ejemplo: abrazos forzados, toques en la cintura o los hombros).
- **Propuestas sexuales:** Un superior le dice a una colaboradora que puede "ayudarla a subir de puesto" a cambio de favores sexuales.
- **Miradas o gestos lascivos:** Se mira de forma insistente y con connotación sexual a una persona, haciéndola sentir incómoda.
- **Mensajes inapropiados:** Envío de fotos, videos o mensajes con contenido sexual por WhatsApp o redes sociales del trabajo, sin que la persona lo haya pedido.



¿QUÉ ES LA EQUIDAD DE GÉNERO?

Significa dar a mujeres y hombres las mismas oportunidades, derechos y condiciones para crecer, desarrollarse y ser tratados con equidad. No se trata de dar lo mismo a todos, sino de dar lo que cada persona necesita para estar en igualdad de condiciones, sin importar si es mujer, hombre u otra identidad de género. En **OLEOFINOS**, creemos que todas las personas deben ser valoradas por su trabajo, capacidades y aptitudes y no por su género.

Ejemplos de equidad de género:

- **Contratación justa:** Si hay dos personas con el mismo perfil y experiencia —una mujer y un hombre— se les da la misma oportunidad para ser contratados, sin preferencia de género.
- **Salario igualitario:** Una mujer operadora de maquinaria, gana lo mismo que un hombre operando la misma máquina, siempre que hagan el mismo trabajo, tengan el mismo nivel de experiencia y el mismo tiempo laborando en la organización.
- **Licencias igualitarias:** Tanto los hombres como las mujeres pueden tomar permiso por maternidad o paternidad para cuidar a sus hijos recién nacidos, sin temor a represalias ni pérdida de oportunidades.



¿QUÉ ES LA DIVERSIDAD?

Es reconocer y respetar que todas las personas somos diferentes. En **OLEOFINOS**, valoramos las distintas formas de ser, pensar y vivir. Esto incluye diferencias como: el género, edad, cultura, religión, forma de vestir, capacidades físicas o mentales, orientación sexual, idioma o lugar de origen. La diversidad nos enriquece como equipo y nos hace más fuertes como empresa.

Ejemplos de diversidad:

- **Respeto a las creencias religiosas:** Si un colaborador es cristiano y otro es católico, ambos pueden practicar su religión y recibir el mismo trato.
- **Inclusión de personas con discapacidad:** Un colaborador con discapacidad auditiva forma parte del equipo y se le asignan tareas acordes a sus habilidades, con herramientas de apoyo si lo requiere.
- **Diferentes edades, mismo respeto:** Una persona joven y una persona mayor trabajan juntas con respeto, sin burlas ni prejuicios respecto a la edad.

¿QUÉ ES LA INCLUSIÓN LABORAL?

La inclusión es asegurarse de que todas las personas se sientan bienvenidas, valoradas y respetadas en su lugar de trabajo. Significa eliminar barreras para que nadie sea excluido por sus diferencias. En **OLEOFINOS**, trabajamos para que todas las personas tengan las mismas oportunidades de participar, aprender, crecer y ser parte de las decisiones sin miedo a ser discriminadas.

Ejemplos de la inclusión laboral:

- **Espacios de participación para todas y todos:** En una junta de trabajo, se escucha la opinión de todos los colaboradores sin importar su puesto o nivel escolar.
- **Ambiente libre de burlas o discriminación:** Si alguien tiene una forma distinta de hablar o vestir, no se le critica ni excluye; se le trata con respeto.
- **Capacitación para todos:** Todos los y las colaboradores, sin importar su género, edad o nivel educativo, pueden acceder a capacitaciones para crecer profesionalmente.



SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

En **OLEOFINOS** es fundamental la seguridad e integridad física de todas las y los colaboradores, por eso, **hemos establecido políticas y procedimientos de salud ocupacional y seguridad industrial, las cuales deben conocerse y acatarse en todo momento.**

Debemos fomentar una cultura de prevención:

Todas y todos somos responsables de nuestra seguridad, por eso, debemos estar atentos a los peligros a los que estamos expuestos.

Debemos priorizar la seguridad:

En ningún momento o bajo ninguna circunstancia se debe poner en riesgo la seguridad de ningún colaborador o persona en el cumplimiento de alguna labor o meta.

- No está permitido el uso, tenencia y venta de alcohol y/o drogas en los centros de trabajo: consideramos que trabajar bajo la influencia de drogas o alcohol es un riesgo inadmisibles para la seguridad de todos. Nuestros centros de trabajo son espacios cero tolerancia al alcohol, lo que significa que ningún colaborador puede presentarse a laborar bajo la influencia del alcohol, drogas o cualquier sustancia estupefaciente.

Cualquier persona que sea sorprendida bajo el efecto de dichas sustancias, deberá acatar las medidas de sanción expuestas en el Reglamento Interno de Trabajo de **INDUSTRIALIZADORA OLEOFINOS**.



ÉTICA

CONDUCTAS INDEBIDAS Y RIESGO ÉTICOS

En **OLEOFINOS** creemos firmemente en actuar con integridad, honestidad y responsabilidad en todas nuestras actividades. Por eso, identificamos y prevenimos situaciones que puedan afectar la confianza entre las y los colaboradores, la empresa, nuestros clientes y proveedores. Esta sección describe comportamientos que están **estrictamente prohibidos** porque representan un riesgo ético, legal y reputacional. Todas las y los colaboradores tienen el deber de **evitar, reportar y no participar en ninguna de estas prácticas**.

Prohibición A La Corrupción

- **Rechazamos enérgicamente cualquier acto de corrupción como:**

Fraude, soborno, extorsión, tráfico de influencias, colusión o cualquier tipo de corrupción. A estas acciones las consideramos como actos ilegales, no éticos y pueden ocasionar consecuencias severas para la empresa, por lo tanto:

Estamos comprometidos a conducir nuestras operaciones de manera transparente y honesta, cumpliendo cabalmente con las leyes en materia anticorrupción. Para este fin, ver política de Anticorrupción y Política de Prevención de lavado de dinero de **INDUSTRIALIZADORA OLEOFINOS S.A. DE C.V.**



OLEOFINOS

¿QUÉ ES EL FRAUDE?

Es engañar a propósito para obtener un beneficio personal o causar un daño a la empresa u otra persona. Puede ser con mentiras, alteración de documentos o robos disfrazados.

Ejemplos de fraude:

- Un trabajador falsifica su control de asistencia para cobrar horas que no trabajó.
- Un proveedor infla los precios en una factura y se pone de acuerdo con un colaborador para repartirse la diferencia.
- Algún colaborador simula una compra de material que nunca llega, pero sí se cobra.

¿QUÉ ES UN SOBORNO?

El soborno ocurre cuando alguien ofrece, da o acepta dinero, regalos o favores a cambio de hacer algo considerado como indebido o injusto en su trabajo.

Ejemplos de soborno:

- Un proveedor le da dinero a un jefe para que le asigne un contrato, aunque su producto sea de mala calidad.
- Un colaborador recibe un soborno de cualquier índole para acelerar y/o aprobar un trámite sin el debido proceso estipulado.
- Un colaborador de cualquier nivel ofrece cualquier tipo de soborno a una autoridad gubernamental para liberar licencias, permisos, multas o trámites.

¿QUÉ ES LA EXTORSIÓN?

Es cuando alguien amenaza o presiona a otra persona para que le dé dinero, favores o información, usando el miedo o el chantaje.

Ejemplos de extorsión:

- Un supervisor amenaza con despedir a un trabajador si no le entrega parte de su sueldo.
- Alguien dice que va a difundir rumores o secretos personales de un compañero si no le paga cierta cantidad.
- Un guardia exige dinero a cambio de no reportar una falta menor.

¿QUÉ ES EL TRÁFICO DE INFLUENCIAS?

Sucede cuando una persona usa su poder, posición o contactos para obtener beneficios para sí misma o para otros, que van en contra de los lineamientos permitidos.

Ejemplos de tráfico de influencias:

- Un gerente contrata a su sobrino sin cumplir con el proceso de selección, solo por ser familia.
- Una persona accede a un ascenso usando su amistad con un colaborador de alto rango, aunque no cumpla con el perfil de puesto y/o la experiencia requerida.
- Un colaborador convence a su jefe de elegir a un proveedor que es amigo suyo, sin evaluar otras opciones.



¿QUÉ ES LA COLUSIÓN

Es cuando dos o más personas se ponen de acuerdo en secreto para engañar, perjudicar a otros o tomar ventaja de alguna situación.



Ejemplos de colusión:

- Dos proveedores se ponen de acuerdo para presentar precios falsos y simular competencia en una licitación.
- Un colaborador y un proveedor alteran juntas las órdenes de compra para justificar gastos falsos.
- Un colaborador del área de compras y otro del área de finanzas se reparten comisiones ilegales por aprobar facturas infladas.

Queda prohibido para todas y todos los colaboradores el dar o recibir de manera directa o indirecta algún tipo de regalo, dádiva o cualquier objeto de valor de algún funcionario de gobierno, proveedor o contratista por encima de 2000 pesos (dos mil pesos m/n) con la finalidad de influir en las decisiones comerciales o para ganar alguna ventaja desleal.

En caso de que fuera imposible rechazar una dádiva mayor al monto establecido por reglamentación, el colaborador se obliga a dar aviso inmediato al área de Capital Humano, que someterá dicho producto a ser rifado para el grueso de la población de colaboradores de Industrializadora **OLEOFINOS**, al finalizar el año en curso.

CONFLICTO DE INTERESES

En **OLEOFINOS** esperamos que todas nuestras y nuestros colaboradores laboren en beneficio de los intereses de la empresa. Por ello, se debe evitar que exista un conflicto entre intereses personales y los intereses de **OLEOFINOS**.

¿Qué es un conflicto de interés?

Existe un conflicto de interés cuando una persona toma decisiones o realiza acciones en la empresa que podrían beneficiar sus propios intereses personales, familiares o de cualquier relación, en lugar de actuar pensando en lo que es mejor para **OLEOFINOS**. Aunque no haya mala intención, la simple apariencia de favoritismo o beneficio personal ya representa un riesgo para la integridad de la empresa.

Ejemplos de conflicto de interés:

- Un colaborador recomienda contratar a un proveedor que es su primo, sin informar que son familiares.
- Una persona trabaja en **OLEOFINOS**, pero también tiene un negocio propio que vende aceites a los mismos clientes.
- Un supervisor le da mejores turnos o premios a un amigo cercano o familiar, sin justificación basada en desempeño.
- Un colaborador usa información confidencial de la empresa para ayudar a otra empresa externa.
- Un gerente toma decisiones que benefician a una empresa en la que tiene acciones, sin informar a la compañía.



Es pertinente remarcar que, queda estrictamente prohibido que exista una relación jerárquica directa o indirecta entre jefe y un familiar o pareja. En este sentido, un familiar o pareja se considera: cónyuge, pareja de hecho, padres, hermanos, hijos, abuelos, nietos, sobrinos, tíos, primos, hijastros o familiares políticos (cuñados, yernos, ahijados, compadres, etc.)

Es la posible afectación del desempeño imparcial o objetivo de las funciones de los colaboradores debido a intereses personales, familiares o de negocios, que puede ocurrir cuando el interés de un colaborador es un tema en particular puede llevarlos a acciones, actividades o relaciones que socavan los intereses de la empresa y pueden ponerla en desventaja.

Si un acto y/o hecho como éste quedara al descubierto, el caso se remitirá al Comité de Ética encargado de hacer las recomendaciones y acciones pertinentes.

Si en algún momento un colaborador piensa que puede tener conflicto de interés real, potencial o es testigo de algún conflicto de interés, tiene la obligación de informar de manera inmediata a su jefe directo o a través del sistema de PQRS.



LIDERAZGO TRANSFORMADOR

En **OLEOFINOS** esperamos que todos los miembros que conformamos esta gran familia productiva **nos desempeñemos con integridad, cordialidad y respeto**. Para ello, entendemos como integridad, el actuar de forma coherente y honesta con los principios y valores que hemos señalado, actuando de buena fe y en pro de los intereses de la empresa. **Actuar con integridad e inspirar confianza**. Además, las personas con gente a su cargo, deberán ser modelos positivos a seguir y crear un ambiente de trabajo productivo y al mismo tiempo generar espacios de confianza y diálogo franco y abierto en donde los miembros del equipo se sientan cómodos para expresar sus ideas e inquietudes.



CONFIDENCIALIDAD

Los colaboradores de **OLEOFINOS** están obligados a proteger la información de la empresa, así mismo, información de terceros con los que la empresa tenga suscritos convenios de confidencialidad o contratos comerciales. Todo colaborador debe de asumir que la información de la empresa a la que tiene acceso es confidencial, y, por ende, debe hacer uso responsable y legítimo de la misma. Si por cuestiones de trabajo, una o un colaborador considera necesario compartir información de la empresa, éste deberá solicitar autorización a su jefe directo para hacerlo y utilizar el correo electrónico oficial de la empresa para comunicarlo.

Cualquier infracción o acción relacionada con el mal uso de información confidencial ya sea de **OLEOFINOS**, clientes, proveedores, inversionistas, socios, colaboradores entre otros grupos de interés relevantes, tendrá por consecuencia alguna medida disciplinaria, término de la relación laboral o algún procedimiento jurídico, según corresponda la gravedad de la falta.

¿Qué es la información confidencial?

Incluye la información no pública que, si se divulga de forma indebida, podría causar daño a la empresa y a sus colaboradores.

Ejemplos:

- Correspondencia.
- Documentos del sistema de gestión documental, manuales, instructivos, procesos y/o procedimientos. Registros, formatos y bases de datos.
- Investigaciones y proyectos.
- Planes de acción, objetivos, metas y estrategias.
- Indicadores de gestión.
- Información contable y proyecciones financieras.
- Fusiones, adquisiciones, asociaciones, planes de expansión, o negocios que no hayan sido publicados.
- Controversias judiciales o administrativas.
- Estructuras de los costos de operación.
- Rendimientos, capacidades de producción y ampliaciones.
- Datos sobre salarios, sueldos y beneficios.
- Listas de colaboradores, clientes y proveedores.
- Información detallada sobre requerimientos de los clientes: preferencias, hábitos, planes comerciales.

¿QUÉ ES LA INFORMACIÓN PERSONAL SENSIBLE?

Es la información que a lo largo de la relación laboral se adquiere sobre clientes, proveedores, colaboradores, socios comerciales o terceros que es de carácter confidencial y sensible en términos de competencia y/o de propiedad exclusiva o intelectual.

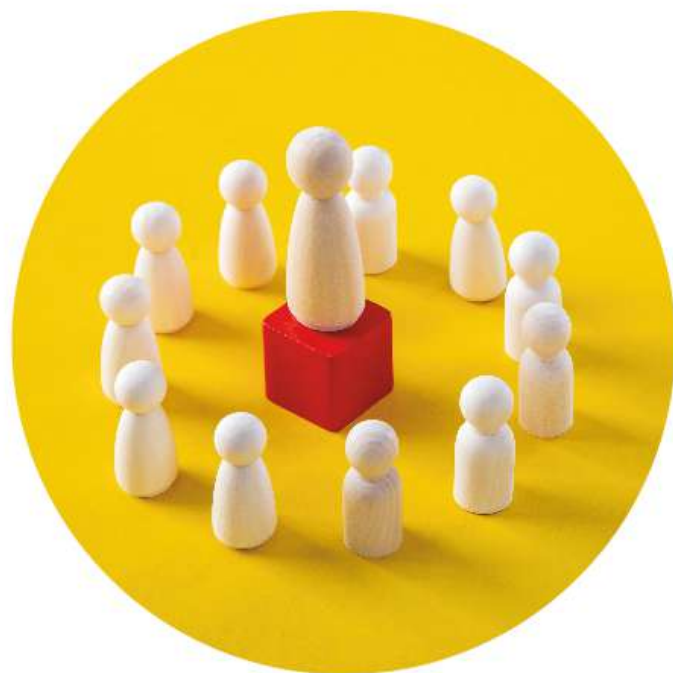
Todo colaborador que tenga acceso a información de carácter personal, sensible de colaboradores, accionistas, proveedores o clientes; tiene la obligación de protegerla y no divulgarla en ninguna circunstancia.



CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

En **OLEOFINOS** se espera que cada colaborador dé cumplimiento a sus funciones y deberes del cargo que ostente y que contribuya al trabajo en equipo, con espíritu solidario.

También se espera que todo colaborador respete el presente **Código de Ética**, los procedimientos, las políticas y los reglamentos de la empresa.



CUIDADO DE LOS RECURSOS DE LA EMPRESA

Todas las y los colaboradores de **OLEOFINOS** tienen el deber de salvaguardar los recursos y activos de la empresa, por ello deben utilizar los recursos de forma honesta y responsable. Los colaboradores que cuenten con la facultad de gastar o aprobar recursos económicos, están obligados a asegurarse de que los mismos sean aplicados para fines alineados con las actividades de la empresa, así como, que se hayan seguido los procedimientos establecidos y que se conduzcan bajo el principio de austeridad.

Las y los colaboradores, deben hacer uso correcto del correo electrónico oficial, equipo de cómputo, vehículos o cualquier activo de la empresa que se les asigne, así como proteger la seguridad de los sistemas informáticos de **OLEOFINOS**. En este sentido, queda prohibida la descarga de software no autorizado o la visita de páginas web que no sean para fines laborales.

Por último, todo colaborador que tenga a cargo un vehículo de la empresa tiene el compromiso de hacer buen uso de éste y cumplir con los reglamentos viales de las entidades federativas por donde circulen.

Algunos ejemplos de uso indebido de recursos de la empresa son:

- Tomar productos o suministros para uso personal.
- Cargar gastos personales en las tarjetas de crédito de la empresa.
- Utilizar vehículos de la empresa para necesidades de transporte personal no autorizado.
- Revender los productos de descarte o desperdicios para obtener una ganancia financiera o personal.
- Desviar activos mediante el fraude o la malversación de fondos.

CON NUESTROS CLIENTES

Nuestros clientes son la esencia de nuestra empresa, en nuestro trato no hay cabida para ningún tipo de corrupción, soborno, favoritismo o cualquier actividad que sea contraria a nuestra ética profesional. Mantener esta transparencia nos hace ser parte de una buena estrategia de negocios gracias a la confianza que depositan en nosotros.

En **OLEOFINOS** la calidad forma parte de nuestra ética empresarial, cumplir y exceder los requerimientos de nuestros clientes y consumidores finales constituye uno de nuestros pilares estratégicos.

Consideramos como un eje rector de nuestras relaciones comerciales la ética, por eso evitamos cualquier práctica desleal o fraudulenta como:

- Incumplimiento de contratos
- Mal uso de información confidencial
- Incurrir en sobornos
- Incidir en conflictos de interés
- Cometer plagio
- Crear condiciones inequitativas en límites o concursos

En **OLEOFINOS** no trabajamos con empresas que practiquen acciones que vayan en contra de nuestro código de ética, o que incidan en labores ilícitas, violentas o con repercusiones graves a la sociedad o al medio ambiente.

Nos comprometemos a poner a disposición de nuestros clientes, productos en tiempo y forma, mediante los canales de distribución adecuados, que permitan el fácil acceso a éstos.

Reconocemos que la atención al cliente es esencial para el éxito de nuestra empresa y ofrecemos experiencias positivas y satisfactorias en cada interacción.

CON NUESTROS PROVEEDORES

En **OLEOFINOS** reconocemos que la responsabilidad compartida es la base de una cadena de suministro ética, transparente y sostenible. Por eso, promovemos relaciones con proveedores y aliados comerciales que se alineen con nuestros principios éticos, ambientales y sociales, y que contribuyan activamente a la construcción de un sistema de abastecimiento responsable.

Esta sección se establecen los **principios generales** que deben regir toda relación comercial entre **OLEOFINOS** y sus proveedores, especialmente aquellos involucrados en el suministro de materias primas de origen vegetal.

Todos los proveedores y socios comerciales deben:

Principios Éticos:

- **Cumplir con la ley:**

Operar en total apego a las leyes locales, nacionales e internacionales aplicables, incluyendo normativas laborales, ambientales, sanitarias y fiscales.

- **Actuar con integridad:**

Rechazar prácticas de corrupción, soborno, colusión, lavado de dinero, fraude, extorsión o cualquier otro comportamiento deshonesto.

- **Evitar conflictos de interés:**

No ofrecer beneficios personales a colaboradores de **OLEOFINOS** con la intención de obtener ventajas indebidas o influir en decisiones de compra.

- **Garantizar trazabilidad y transparencia:**

Proporcionar información veraz y verificable sobre el origen de las materias primas, especialmente cuando están sujetas a estándares de sustentabilidad como RSPO, NDPE, u otros acuerdos con clientes.



Las expectativas para nuestros proveedores y contratistas están contenidas de manera específica en la Política de Abastecimiento de Palma Sustentable y en el Código de Conducta para proveedores, en esta se incluyen entre otras:

- Cumplir legislación, permisos y políticas ambientales de **OLEOFINOS** en sitio.
- Adoptar **NDPE** y no usar quemas para desmonte o manejo de residuos.
- Proveer evidencia de trazabilidad y origen responsable de materias primas.
- Contar con planes de emergencia y capacitar a su personal antes de ingresar.



ABASTECIMIENTO RESPONSABLE:

Los proveedores de materias primas, especialmente agrícolas o de origen natural, deben comprometerse a:

- Respetar los derechos humanos y laborales:
Asegurar condiciones de trabajo dignas, prohibir el trabajo infantil o forzoso, respetar la libertad de asociación y ofrecer salarios justos.
- Proteger el medio ambiente:
Implementar prácticas que eviten la deforestación, protejan la biodiversidad, reduzcan las emisiones y promuevan un uso responsable de los recursos naturales.
- Fomentar el desarrollo local:
Apoyar prácticas agrícolas sustentables, trabajar con pequeños productores de forma justa y respetar los territorios y comunidades donde operan.
- Participar en procesos de mejora continua:
Colaborar activamente con **OLEOFINOS** para implementar programas de auditoría, capacitación o debida diligencia en la cadena de suministro.

CERO TOLERANCIA:

OLEOFINOS se reserva el derecho de suspender o cancelar relaciones comerciales con cualquier proveedor que:

- Incumpla estos principios éticos,
- Se niegue a colaborar en procesos de verificación
- Represente un riesgo para nuestra reputación, clientes o compromisos de sustentabilidad.

En **OLEOFINOS** creemos que transformar al mundo, gota a gota, requiere construir **alianzas basadas en la confianza, el respeto y la responsabilidad compartida**. Invitamos a todos nuestros proveedores a ser parte activa de este compromiso, y a comunicar cualquier duda, incidente o sugerencia a través de nuestros canales oficiales.



CON NUESTROS ACCIONISTAS Y SOCIOS

Nuestro compromiso con los accionistas y socios es de manera constante y sostenida generando una rentabilidad adecuada a su inversión creando valor en el largo plazo.

Utilizamos de manera prudente y rentable los recursos, observando las más altas normas de conducta ética y legal en todas nuestras prácticas de negocio y transacciones que realizamos.

OLEOFINOS cumple con todas las legislaciones vigentes, con información necesaria para la toma de decisiones de nuestros accionistas.

CON GOBIERNO

Es política de **OLEOFINOS** cumplir con las leyes, reglamentos, normas y disposiciones que apliquen a nuestra empresa.

Es responsabilidad de nuestros colaboradores que por ningún motivo cometan un acto indebido o ilegal, si se tiene duda sobre la práctica o sobre alguna regulación, acudir con la dirección correspondiente.

Colaboramos en todo momento con las autoridades competentes para el pleno ejercicio de sus facultades y actuamos conforme a derecho en defensa de los legítimos intereses de **OLEOFINOS**.

Ofrecemos un trato amable y respetuoso a las autoridades, reconocemos su calidad como tales y procuramos una atmósfera de apertura y confianza que facilite la discusión de los asuntos y el establecimiento de acuerdos.



CON NUESTRA COMUNIDAD

Reconocemos nuestro compromiso con la comunidad procurando la generación simultánea de valor económico y social en todas nuestras acciones, basadas en nuestros principios y valores, para nuestro crecimiento y sostenibilidad.

Estamos comprometidos con la generación y mantenimiento de fuentes de empleo digno y productivo para nuestra comunidad. La empresa considera el impacto económico y social, estimulando la diversificación económica.

MEDIO AMBIENTE

En **OLEOFINOS** reconocemos la importancia de la protección y conservación del medio ambiente, así como el cumplimiento de las leyes y regulaciones ambientales, es por esta razón que contamos con políticas, procedimientos y manuales específicos para que toda nuestras y nuestros colaboradores, proveedores, contratistas, visitantes de las instalaciones y cualquiera que actúe en nuestro nombre, cuente con las guías de conducta ambiental que **OLEOFINOS** dicta.

Los principios que guían nuestro actuar son:



Cumplimiento legal: Respetamos toda la legislación y permisos ambientales aplicables.



Prevención y precaución: Evitamos daños; si hay duda, elegimos la opción más segura para el ambiente.



Mejora continua: Reducimos impactos con metas, indicadores y revisión periódica.



Transparencia y trazabilidad: Registramos, verificamos y reportamos datos ambientales de forma íntegra.



No deforestación/No conversión: Compromiso NDPE (No Deforestation, No Peat, No Exploitation) en la cadena de suministro.



Economía circular: Priorizamos reducción, reutilización, reciclaje y recuperación sobre la disposición final.



Respeto a la biodiversidad y al agua: Protegemos ecosistemas, corredores biológicos y cuerpos de agua.

Las conductas que se esperan de todos los grupos de interés relacionados con **OLEOFINOS** son:



Operar equipos y procesos conforme a procedimientos ambientales vigentes.



Separar residuos en los contenedores designados; nunca mezclar residuos peligrosos con no peligrosos.



Usar el agua y la energía con eficiencia; apagar equipos cuando no se utilicen.



Mantener orden y limpieza para prevenir fugas, derrames y emisiones fugitivas.



Reportar de inmediato cualquier incidente, cuasi-incidente o condición insegura/insalubre (p. ej., fugas, olores anómalos, ruidos excesivos, manchas, espuma en drenajes).



Participar en capacitaciones ambientales obligatorias.



Tratar con respeto a la flora y fauna; no alimentar, cazar, capturar ni dañar especies.



EN OLEOFINOS HAY ACCIONES CONSIDERADAS COMO “CERO TOLERANCIA”

- Verter, enterrar o quemar residuos dentro o fuera del sitio.
- Descargar efluentes fuera de especificación o sin permiso.
- Manipular válvulas, monitoreos o registros con intención de ocultar información.
- Talas, desmontes o afectaciones a áreas naturales sin autorización.
- Uso de **quemadas abiertas** para cualquier fin operativo.
- Almacenamiento de sustancias peligrosas sin contención secundaria o señalización.

SEGURIDAD INDUSTRIAL Y PREVENCIÓN DE INCIDENTES

Compromiso de **OLEOFINOS**

En **Industrializadora Oleofinos S.A. DE C.V.** la **seguridad industrial es un valor fundamental** y una condición indispensable para todas las operaciones. Creemos que **todos los incidentes son prevenibles**, y que trabajar de manera segura es una **responsabilidad compartida** entre la empresa, sus colaboradores, contratistas y proveedores.

Nuestro objetivo es mantener **operaciones seguras, saludables y sostenibles**, protegiendo la vida y el bienestar de las personas, el medio ambiente y las instalaciones.

Principios Éticos en Seguridad Industrial

- **Cero tolerancia a conductas inseguras.**

Ninguna meta de producción o entrega justifica poner en riesgo la seguridad de las personas o el entorno.

- **Responsabilidad individual.**

Cada colaborador debe cumplir las normas, procedimientos y prácticas seguras establecidos, reportar condiciones inseguras y participar activamente en la mejora continua.

- **Prevención antes que corrección.**

Promovemos una cultura preventiva basada en la **identificación, evaluación y control de riesgos** antes de ejecutar cualquier tarea.

- **Comunicación abierta.**

Todo colaborador tiene el derecho y la obligación de **detener una actividad** si considera que existe un riesgo inminente, y de **reportarlo sin temor a represalias**.

- **Capacitación continua.**

La empresa garantiza formación constante en seguridad industrial, salud ocupacional, respuesta a emergencias y uso adecuado del equipo de protección personal (EPP).

- **Cumplimiento normativo.**

Todas las operaciones se realizan en apego a la legislación mexicana vigente (NOM-STPS, SEMARNAT, Protección Civil) y a los estándares internacionales aplicables (ISO 45001, RSP0, NDPE, entre otros).

- **Protección del entorno y de las comunidades.**

La seguridad industrial también incluye la **gestión responsable de sustancias químicas, emisiones, descargas y residuos**, previniendo impactos negativos al ambiente y comunidades vecinas.

- **Aprendizaje de los incidentes.**

Todo evento, por menor que parezca, debe ser reportado, analizado y documentado para evitar su repetición. *En OLEOFINOS, cada incidente es una oportunidad de mejora.*



En caso de incidentes, emergencias o denuncias:

- Ante un derrame o descarga fuera de norma: detener la fuente si es seguro, contener, notificar al responsable ambiental y/o Seguridad Industrial y activar el Plan de Emergencia.
- Todo incidente, cuasi-incidente o incumplimiento debe registrarse en el sistema designado dentro del mismo turno.
- Se cuenta con canales de denuncia confidenciales y sin represalias a través del PQRS disponible en www.oleofinos.com.mx/contacto cualquier omisión o encubrimiento también es considerada una falta.



RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En **OLEOFINOS**, buscamos en la medida de lo posible, una solución pacífica y de mutuo acuerdo para sus conflictos, con la finalidad de mantener adecuadas relaciones entre las diferentes partes interesadas.

- La empresa mantiene una política de “Puertas Abiertas”, con el propósito de tratar de resolver estas diferencias y reclamos, lo más rápido y justo posible.
- Solucionamos los conflictos de manera justa evitando en todo momento el hostigamiento físico o verbal, así como la utilización de grupos delincuenciales o de la fuerza para solucionar a conveniencia los conflictos.
- Recurrimos a las soluciones que la vía judicial correspondiente otorgue y proceda únicamente en los casos que no se resuelvan de mutuo acuerdo.
- Resolvemos los conflictos en materia de trabajo, analizando de manera individual cada caso, nunca mediante analogías, siempre con el apego a la Ley y ante la autoridad laboral competente.
- Para los acuerdos de compensación, el cálculo se conciliará entre las partes, según la valoración que éstas le otorguen y de acuerdo con lo que estipule la Ley Federal del Trabajo.



REPORTES DE CONDUCTAS ANTIÉTICAS:

Es política de la Empresa asegurar que todo las y los colaboradores tengan la libertad de dialogar sus problemas y sugerencias con los directores de cada departamento.

Si se tiene una queja o sugerencia relacionada con el trabajo o de cualquier otra índole que afecte las actividades del colaborador, deberá comentarlo con su jefe inmediato.

Las y los colaboradores de **OLEOFINOS** están comprometidos a reportar cualquier violación al Código de Ética, misma que se podrá hacer en los medios oficiales del Sistema de Peticiones, Quejas, Reclamos o Reconocimientos PQRS a través de:



Correo electrónico: pqr@olefinos.com.mx



Página web www.olefinos.com.mx



Buzones en planta

En **OLEOFINOS** rechazamos cualquier represalia, por consiguiente, nos comprometemos a proteger a las personas que de buena fe hagan uso de nuestro sistema de PQRS o denuncien cualquier infracción del presente Código de Ética.

Cualquier infracción a este Código puede concluir en alguna medida disciplinaria, término de la relación laboral, comercial o en algún procedimiento jurídico, según corresponda la gravedad.

La información que se brinda a través del sistema de PQRS es totalmente confidencial. **OLEOFINOS** espera que este procedimiento brinde un medio libre y abierto para el entendimiento y cooperación entre las y los colaboradores de todos los niveles de la empresa.



Definición y propósito

El **Comité de Ética** de Industrializadora **OLEOFINOS** es el órgano colegiado responsable de promover, vigilar y hacer cumplir los principios establecidos en el **Código de Ética** y demás políticas de integridad de la empresa. Su propósito es garantizar que las operaciones, decisiones y relaciones laborales y comerciales se conduzcan bajo los más altos estándares de ética, transparencia, respeto y cumplimiento normativo, fortaleciendo la cultura organizacional y la confianza de las partes interesadas.

Integración

El Comité de Ética estará integrado por representantes de distintas áreas de la organización, designados por la Dirección General. Entre ellas se considerarán, de manera prioritaria, Capital Humano y Sustentabilidad. Asimismo, el Comité estará conformado por un mínimo de siete y un máximo de nueve integrantes, asegurando una representación equilibrada y multidisciplinaria que fortalezca la toma de decisiones y la supervisión ética dentro de la organización.

Funciones principales

El Comité de Ética tiene como funciones principales:

- Asegurar la correcta implementación del mecanismo de quejas de **OLEOFINOS**.
- Difundir y fortalecer la cultura ética dentro de la organización.
- Revisar y analizar las denuncias o reportes relacionados con posibles violaciones al Código de ética.
- Evaluar los hechos, evidencias y circunstancias de cada caso con base en principios de objetividad, confidencialidad y debida diligencia.
- Emitir recomendaciones a la Dirección General, proporcionalmente a la gravedad de las faltas.
- Proponer medidas correctivas, preventivas o disciplinarias.
- Promover la mejora continua de las políticas éticas, de integridad y cumplimiento.
- Informar periódicamente a la Dirección General sobre el número y naturaleza de los casos atendidos, salvaguardando la confidencialidad de las personas involucradas.

PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS

Los reportes o denuncias podrán recibirse por distintos medios (PQRS, correo institucional, buzón físico o digital). Una vez recibido un caso, el procedimiento será el siguiente:

• **Recepción y registro:**

El Comité recibe y registra el caso, asignándole un número de control y garantizando la confidencialidad del denunciante.

• **Evaluación inicial:** Se analiza la naturaleza del reporte y se determina si procede su investigación.

• **Clasificación del nivel de gravedad:**

-Nivel bajo: Incumplimientos menores o de bajo impacto (p. ej., faltas administrativas, trato inadecuado).

-Nivel medio: Conductas que puedan implicar riesgo reputacional, financiero o laboral moderado (p. ej., conflictos de interés, negligencia en seguridad).

-Nivel alto: Faltas graves que representen riesgos críticos para **OLEOFINOS**, su personal o su reputación (p. ej., corrupción, acoso, fraude, violaciones a derechos humanos, seguridad industrial o ambiental).

• **Investigación:** Se recaban evidencias, entrevistas y documentación relevante, preservando la confidencialidad de todas las partes.

• **Deliberación:** El Comité analiza los hallazgos y recomienda las medidas o sanciones aplicables.

• **Resolución:** La Dirección General, con base en las recomendaciones emitidas por el comité, tomará la decisión pertinente respecto al caso. Las resoluciones se documentan en acta y se notifican a las áreas correspondientes para su implementación.

• **Seguimiento:** El Comité verifica el cumplimiento de las medidas correctivas y la reincidencia de casos similares.

RESOLUCIÓN Y SANCIONES

Las resoluciones del Comité se aplicarán conforme a la gravedad del caso y al nivel de riesgo para **OLEOFINOS**:

Nivel de gravedad	Ejemplos de conducta	Ejemplos de tipo de sanción o medida
Bajo	Faltas administrativas menores, incumplimiento involuntario de procedimientos	Amonestación verbal o escrita, capacitación correctiva
Medio	Conductas con impacto operativo o reputacional moderado	Suspensión temporal, reasignación de funciones, capacitación obligatoria
Alto	Faltas graves que atenten contra la integridad, seguridad, derechos humanos o reputación de la empresa	Terminación laboral, denuncia ante autoridades competentes, acciones legales o contractuales

Las decisiones del Comité no serán vinculantes para **OLEOFINOS** hasta no contar con el visto bueno y autorización de la Dirección General. El Comité deberá asegurar que no exista conflicto de interés entre quien recibe la queja y quien es investigado.

PRINCIPIOS RECTORES DEL COMITÉ

El **Comité de Ética** se rige por los siguientes principios:

- **Imparcialidad:** Ninguna persona será juzgada sin evidencia o sin derecho a defensa.
- **Confidencialidad:** La identidad de las personas involucradas será resguardada en todo momento.
- **Transparencia:** Los procedimientos y resultados serán trazables y documentados.
- **Proporcionalidad:** Las sanciones serán adecuadas al nivel de riesgo y gravedad de la falta.
- **Prevención:** Más allá de sancionar, el Comité busca prevenir conductas indebidas mediante formación y sensibilización continua.
- **Equidad:** La situación será evaluada de manera imparcial y objetiva sin importar el género, edad, religión, antigüedad, entre otras.



OLEOFINOS[®]



***GOTA A GOTA
TRANSFORMAMOS
EL MUNDO.***

PLANTA ZAPOPAN



Francisco Montejano Palacios #25
Col. La Venta del Astillero
Zapopan, Jalisco, C.P. 45221
Tel. (33) 37774800

PLANTA FRESNO



Limón #1139,
Col. Del Fresno,
Guadalajara, Jalisco. C.P. 44900
Tel. (33) 31340202

PLANTA CHINAMECA



Ignacio M. Altamirano #219
Col. Maseca
Chinameca, Veracruz, C.P. 95980
Tel. (92) 22250590

CENTRO OPERATIVO DURANGO



Guanacevi #340
Col. Parque Industrial,
Gómez Palacio, Durango, C.P. 35078
Tel. (61) 81666044



Atención al cliente
800 822 4035



www.oleofinos.com.mx



[/OLEOFINOS](https://www.facebook.com/OLEOFINOS)