

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



Última actualización, Julio del 2023.

CONTENIDO

| | |
|---|-----|
| Introducción..... | 3 |
| Nuestro Proposito..... | 3 |
| Nuestros valores..... | 4 |
| Nuestra filosofía..... | 4 |
| Relaciones con Grupos de Interes..... | 5 |
| Proveedores..... | 5 |
| Los Pilares en la Gestión de Proveedores Citrojuco..... | 7 |
| Recursos Humanos..... | 12 |
| Clientes..... | 16 |
| El Gobierno..... | 17 |
| Relación con la comunidad..... | 18 |
| Cumplimiento de leyes de Libre Competencia..... | 20 |
| Posicion Anti-Soborno..... | 21 |
| Lavado de Dinero..... | 23 |
| Conflictos de Interes y Oportunidades Comerciales..... | 24 |
| Obsequios, Atenciones y cortesías..... | 26 |
| Responsabilidad Ambiental..... | 28 |
| Contribuciones y Actividades Politicas..... | 29 |
| Seguridad Industrial y Saludos Ocupacional..... | 30 |
| Informacion confidencial o privilegiada..... | 31 |
| Controles y registros financieros..... | 33 |
| Proteccion de Activos..... | 35 |
| Línea Ética..... | 42 |
| Administracion delCodigo de Etica y Conducta del Citrojuco..... | 363 |

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.

INTRODUCCIÓN.

En Citrojugo nos aseguramos de que:

- ❖ El trabajo y los resultados sean un medio de crecimiento y desarrollo integral.
- ❖ La honestidad y la veracidad se constituyan en la guía de conducta y el fortalecimiento de la confianza.
- ❖ La colaboración, el esfuerzo y la solidaridad, nos distingan como fórmula de trabajo y garanticen la continuidad del negocio.
- ❖ El respeto y el compañerismo garanticen la integración y consideración que tenemos por las personas.
- ❖ La lealtad y el compromiso constituyan el factor de unidad y fortaleza en nuestra empresa.
- ❖ El respeto por el medio ambiente y el compromiso con la comunidad sean las bases de nuestra operación.
- ❖ La investigación e innovación constituyen una ventaja competitiva para el Grupo en el mercado.

Con el propósito de unificar y fortalecer la Identidad de Citrojugo a nivel Global, en Julio del 2023 se actualiza el presente código de Ética y Conducta, el cual refleja nuestros valores e inspiración diaria.

A pesar de que este Código de Ética y Conducta cubre una amplia gama de situaciones y procedimientos de negocio, no pretende abarcar cada situación en la que sea necesario tomar una decisión ética, sino que plantea los principios clave que sirven como guía para el personal del Citrojugo, así como contratistas, clientes y proveedores.

Toda persona que trabaja en Citrojugo, debe conducir sus acciones de acuerdo al lenguaje y la esencia de este Código, además de evitar comportamientos que den la apariencia de ser incorrectos.

Vivir éticamente nos dignifica como personas y dignifica nuestra actividad profesional.

NUESTRO PROPOSITO.

Nuestra misión es representar a la industria Agroindustrial Mexicana como un productor, transformador y comercializador confiable en “cítricos ácidos”, frutas frescas y hortalizas constituyéndonos en el mejor aliado de nuestros clientes al ofrecer soluciones que integren el abastecimiento seguro y confiable. Nuestro compromiso es asegurar que con el trabajo, esfuerzo y desarrollo de nuestra gente somos capaces de garantizar los más altos estándares de calidad e inocuidad.

NUESTROS VALORES.

Nuestros valores integran la esencia de nuestra cultura: expresan quiénes somos, cómo nos comportamos, y en qué creemos.

- El trabajo y los resultados, son un medio de crecimiento y desarrollo integral.
- La honestidad y la veracidad, se constituyen en la guía de conducta y el fortalecimiento de la confianza.
- La colaboración, el esfuerzo y la solidaridad, nos distinguen como fórmula de trabajo y garantizan la continuidad del negocio.
- El respeto y el compañerismo, garantizan la integración y consideración que tenemos por las personas.
- La lealtad y el compromiso, constituyen el factor de unidad y fortaleza en nuestra empresa.
- El respeto por el medio ambiente y el compromiso con la comunidad son las bases de nuestra operación.
- La investigación e innovación constituyen una ventaja competitiva para el Grupo en el mercado.

NUESTRA FILOSOFÍA.

Garantizamos la Seguridad.

- Garantizamos de que nada esté por delante de la seguridad y salud de nuestra gente, contratistas y la comunidad.
- Hacemos de la seguridad una responsabilidad personal; cuidarte a ti mismo y cuidar de otros.
- Creemos que cero lesiones y cero fatalidades es más que una meta, es una necesidad.
- Nos exigimos cuentas mutuamente de la seguridad de nuestros actos y conductas.

Nos enfocamos en el cliente.

- Escuchamos a nuestros clientes, entendemos sus retos, y les ofrecemos soluciones valiosas.
- Construimos relaciones cercanas con los clientes que nos distinguen de nuestros competidores.
- Nos aseguramos de que el hacer negocio con nosotros sea fácil y agradable para el cliente.
- Cumplimos nuestros compromisos y resolvemos los problemas rápido.

Buscamos la Excelencia.

- Procuramos los más elevados estándares para ser los mejores de nuestra industria

- Nos retamos constantemente para mejorar y nunca nos damos por satisfechos solamente con “lo suficiente”.
- Nuestra pasión por nuestro trabajo nos empuja a exceder expectativas
- Desarrollamos líderes que inspiran, promueven la excelencia y logran resultados
- No toleramos la actitud fatalista, la indiferencia y la falta de entusiasmo, nos podemos equivocar y aprendemos de nuestros fallos, pero nunca dejamos de intentar.

Trabajamos como en Unidad.

- Aprovechamos nuestro conocimiento global en nuestros mercados locales, lo que nos da una ventaja competitiva
- Compartimos ideas globalmente para maximizar nuestras aportaciones individuales
- Valoramos tanto a las personas que replican las mejores prácticas como a quienes las crean
- Siempre actuamos conforme a lo que sea mejor para la compañía

Actuamos con Integridad

- Cumplimos nuestros compromisos y hacemos lo que decimos que vamos a hacer
- Actuamos con integridad y transparencia en todas nuestras interacciones
- Hacemos lo correcto con apego a nuestro Código de Ética
- Cuidamos de nuestra gente, nuestras comunidades y nuestros recursos naturales

Esta filosofía guía nuestro comportamiento.

RELACIONES CON GRUPOS DE INTERES.

PROVEEDORES.

Citrojugo, en su afán de otorgar a todos los proveedores la oportunidad de contratarlos ha establecido un código que garantice igualdad de oportunidades, respeto, integridad y cumplimiento de leyes y tratados internacionales.

El Código de Proveedores GO, define los estándares mínimos no negociables que se solicitan a nuestros proveedores y sus proveedores (subcontratados) respeten y cumplan al realizar negocios con Citrojugo. Este documento ayuda a la implementación continua de nuestro compromiso a estándares internacionales como las Directrices de la OCDE, de las Naciones Unidas sobre comercio y derechos humanos, los principales convenios de la Organización

Internacional del Trabajo (OIT) y los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, más allá de nuestra propia actividad, a todos los eslabones de nuestra cadena de suministro hasta las plantaciones. El Código es la extensión de nuestros Principios Corporativos y la base de nuestro programa de Abastecimiento Responsable.

Campo de aplicación.

Los estándares del Código establecen expectativas para el Proveedor con el que negocia Citrojugo, así como todas aquellas con las que estas negocian, incluidos todos los empleados (trabajadores permanentes, temporales, y de agencias por contrato), proveedores, clientes, contratistas y otros terceros. Es responsabilidad del Proveedor divulgar, educar y actuar con diligencia a la hora de verificar el cumplimiento de este Código hacia sus empleados, agentes y proveedores subcontratados, incluidos los agricultores cuando sea pertinente.

Cumplimiento.

Citrojugo espera que el Proveedor respete todas las leyes y normativas aplicables y, en particular, las relativas a los pilares que se detallan en el presente documento y que se esfuerce por cumplir los estándares internacionales y del sector, así como las buenas prácticas. Además, a través de su programa de Abastecimiento Responsable, Citrojugo se reserva el derecho de verificar el cumplimiento del Código mediante mecanismos de evaluación internos o externos y de requerir la implementación de avances en función de los requisitos de la auditoría.

Mejora continua.

Citrojugo reconoce que alcanzar los estándares establecidos en este Código constituye un proceso dinámico y anima a sus proveedores a mejorar continuamente sus actividades. En el caso de que la mejora se requiera o provenga directamente de agricultores, Citrojugo ayudará a establecer objetivos y sistemas para garantizar que las prácticas se mejoren continuamente. Si no se consiguiera, esto podría afectar directamente a la aptitud del Proveedor para negociar con Citrojugo.

Aplicación.

La aceptación del Código es un requisito previo en todos los contratos de Citrojugo para proveedores. Al aceptar la Orden de pedido, que hace referencia al Código, el Proveedor se compromete a que todas sus actividades estarán sujetas a las disposiciones incluidas en el presente Código. Este Código, o la demostración de su cumplimiento, no establecen ningún derecho de terceros beneficiarios para el Proveedor. Los estándares del Código no sustituyen,

sino que se añaden, a las disposiciones de cualquier acuerdo o contrato legal entre los proveedores y Citrojugo.

LOS PILARES EN LA GESTIÓN DE PROVEEDORES CITROJUGO

DERECHOS HUMANOS.

Citrojugo apoya plenamente la Convención Marco y las Directrices sobre comercio y derechos humanos de las Naciones Unidas y espera que los Proveedores respeten todos los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, en todas sus actividades comerciales. Como mínimo:

- **Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva.**

El Proveedor debe conceder a sus empleados el derecho a la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, según lo establecido en todas las leyes y normativas aplicables.

- **Trabajo forzoso.**

El Proveedor no debe, bajo ninguna circunstancia, utilizar o beneficiarse de ninguna otra forma de trabajo forzoso, de acuerdo con el Convenio n.º 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso y el Convenio n.º 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso. La expresión «trabajo forzoso» hace referencia a cualquier forma de servidumbre por contrato, como la utilización de castigos físicos, reclusión o amenazas de violencia como método disciplinario o de control, como la retención de las identificaciones, pasaportes, permisos de trabajo o depósitos de los empleados como una condición de empleo. En los casos en los que el Proveedor emplee a trabajadores migrantes o carcelarios en un marco legal, Citrojugo debe encargarse de revisar la documentación adecuada mantenida por el Proveedor.

- **Prácticas de empleo**

El Proveedor solo empleará a trabajadores que dispongan de autorización legal para trabajar en sus instalaciones y es el responsable de validar la idoneidad de los empleados para trabajar mediante la documentación apropiada. Todo trabajo será voluntario y los trabajadores tendrán la libertad de dejar el trabajo o de rescindir su contrato, previo aviso con una antelación razonable. En la medida de lo posible, el trabajo realizado debe estar basado en la relación de empleo reconocida y establecida mediante las leyes y prácticas nacionales. Las obligaciones para con los empleados sujetos a la legislación laboral o de la seguridad social y la normativa que se derive de las relaciones laborales habituales no se eludirán a través del uso de contratos solo laborales, subcontratos o contratos para trabajar desde casa, o a través de programas de prácticas en donde no haya intención de impartir unas destrezas o proporcionar un empleo, como tampoco se eludirán dichas obligaciones a través del uso excesivo de contratos a plazo fijo. En caso de empleo mediante agencias laborales de terceros, los Proveedores cumplirán con el Convenio N.º 181 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las agencias de empleo privadas.

- **Edad mínima de contratación**

El empleo de trabajo infantil por parte del Proveedor está estrictamente prohibido, de acuerdo con el Convenio n.º 138 de la OIT sobre la edad mínima y el Convenio n.º 182 sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. El Convenio n.º 138 de la OIT sobre la edad mínima indica que ningún niño menor de 15 años (o de 14 en algunos países en desarrollo) está autorizado a trabajar, con excepciones permitidas por la OIT o las leyes nacionales. Si el Proveedor emplea a trabajadores jóvenes, debe demostrar que el trabajo no los expone a riesgos físicos innecesarios que puedan perjudicar su desarrollo físico, mental o emocional.

- **Trato justo y equitativo**

Proveedores deben actuar con dignidad, respecto e integridad en el trato con sus empleados:

- Durante las prácticas de empleo y contratación, el Proveedor no discriminará en función de criterios como raza, color, religión, sexo, edad, aptitud física, origen nacional, orientación sexual, afiliación política, pertenencia a sindicatos, pruebas médicas o estado civil, de acuerdo con el Convenio n.º 111 de la OIT sobre la discriminación.
- No se debe tolerar ninguna forma de acoso, amenaza, intimidación o abuso verbal, sexual, físico o psicológico.
- El Proveedor respetará los derechos de privacidad de sus empleados siempre que reúna información privada o implemente prácticas de supervisión de los empleados.
- Si el Proveedor encarga a trabajadores directos o contratados que proporcionen seguridad para salvaguardar a su personal y propiedad, el Proveedor debe asegurarse de que el personal de seguridad aplica los mismos estándares de trato justo y equitativo.

- **Horario laboral y días de descanso**

El Proveedor debe garantizar que sus empleados trabajen de conformidad con todas las leyes aplicables y los estándares obligatorios del sector en lo que concierne a las horas laborales habituales y a las horas extraordinarias, incluyendo pausas, periodos de descanso, vacaciones y bajas por maternidad y paternidad. En ausencia de leyes, el Proveedor no solicitará una semana laboral normal de más de 60 horas, los empleados tendrán al menos un día libre después de seis días de trabajo consecutivos y todas las horas extraordinarias trabajadas serán voluntarias y compensadas con una prima superior.

- **Salarios y beneficios**

Los empleados del Proveedor deben tener salarios y beneficios que, como mínimo, cumplan con las leyes nacionales o con los estándares del sector, según cuál sea superior, así como convenios colectivos vinculantes, incluidos los relativos a las horas extraordinarias y otros acuerdos de pago de primas. En cualquier caso, los salarios siempre deben ser suficientemente altos como para cubrir las necesidades básicas de los empleados y de las personas a su cargo, así como para proporcionar un ingreso discrecional. El Proveedor no debe aplicar deducciones disciplinarias

o de cualquier otro tipo al pago ni ninguna forma de discriminación en las prácticas de empleo y remuneración.

SEGURIDAD Y SALUD

Citrojugo espera que los sistemas de gestión y operación, así como los empleados, del Proveedor trabajen para prevenir las enfermedades y lesiones laborales.

- **Entorno del lugar de trabajo**

El Proveedor ofrecerá a sus empleados un entorno laboral saludable y seguro. Como mínimo, se debe disponer de agua potable, saneamiento, ventilación, temperatura e iluminación adecuada y equipos de protección individual, así como estaciones de trabajo equipadas. Además, las instalaciones deben construirse y conservarse de acuerdo con los estándares establecidos en las leyes y normativas aplicables.

- **Condiciones de vivienda y respeto de la privacidad**

Cuando el Proveedor proporcione residencias, estas se construirán y conservarán de acuerdo con todas las leyes y normativas aplicables y estarán claramente separadas del área de producción y de la fábrica. Todas las residencias estarán limpias y serán seguras y los trabajadores podrán entrar y salir del edificio en cualquier momento y con total libertad. Dispondrán de aseos, acceso a agua potable, preparación higiénica de alimentos e instalaciones de almacenamiento. Todas las residencias también proporcionarán a los trabajadores un espacio personal de tamaño razonable, ventilación y calefacción adecuada, baños y duchas limpios.

- **Preparación ante emergencias**

El Proveedor estará preparado para situaciones de emergencia. Esto incluye procedimientos de evacuación y notificación a los trabajadores, simulacros y formación ante emergencias, suministros de primeros auxilios adecuados, equipos apropiados de detección y extinción de incendios y salidas de emergencia adecuadas. El Proveedor formará periódicamente a los empleados en planificación ante emergencias, capacidad de respuesta y asistencia médica.

- **Seguridad y calidad del producto**

Todos los productos y servicios suministrados por el Proveedor deben cumplir los estándares de seguridad y calidad requeridos por la ley aplicable.

SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL

Citrojugo solicita a sus Proveedores que cumplan con todos los requisitos legales aplicables sobre medio ambiente y que demuestre una mejora continua de su actuación medioambiental.

- **Permisos medioambientales y presentación de informes**

El Proveedor se asegurará de obtener, mantener actualizados y seguir las directrices de presentación de informes de todos los registros y permisos medioambientales necesarios, para que estos sean legalmente válidos en cualquier momento.

- **Sistema de gestión medioambiental**

El Proveedor documentará e implementará un sistema de gestión medioambiental relevante (según estándares internacionales como ISO 14001:2004), que esté diseñado para identificar, controlar y mitigar impactos medioambientales importantes.

- **Seguridad de los productos y materiales peligrosos**

El Proveedor identificará las sustancias, productos químicos y materiales peligrosos y garantizará su manejo, movimiento, almacenamiento, reciclaje, utilización y eliminación seguros. Todas las leyes y normativas aplicables relacionadas con sustancias, productos químicos y materiales peligrosos se seguirán estrictamente. Los Proveedores cumplirán las restricciones de material y los requisitos de seguridad de los productos establecidos en las leyes y normativas aplicables. El Proveedor se asegurará de que los empleados clave sean conscientes y tengan formación sobre las prácticas de seguridad de los productos.

- **Consumo de recursos, prevención de la contaminación y reducción de los desechos al mínimo.**

El Proveedor optimizará su consumo de recursos naturales, incluidos la energía y el agua. El Proveedor implementará y demostrará medidas positivas para evitar la contaminación y reducir al mínimo la generación de residuos sólidos, aguas residuales y emisiones de gases. Antes de proceder con el vertido o eliminación, el Proveedor definirá y tratará las aguas residuales y los residuos sólidos de forma apropiada y de acuerdo con las leyes y normativas aplicables.

INTEGRIDAD EMPRESARIAL.

Citrojugo solicita a Proveedores que cumplan todas las leyes y normativas aplicables sobre comercio ético en los países en los que los materiales se obtienen, producen e incorporan en el producto. En el caso de los servicios, deberá prevalecer la ubicación de la prestación del servicio.

- **Anti-soborno.**

El Proveedor no debe ofrecer ni prometer nunca ninguna ventaja personal o inapropiada, ya sea directamente o a través de intermediarios, para obtener o conservar un negocio u otra ventaja de un tercero, ya sea público o privado. El Proveedor no pagará, organizará ni aceptará

sobornos y no emprenderá acciones para violar o hacer que sus socios empresariales violen ninguna ley ni normativa anti-soborno aplicable.

- **Mecanismos de reclamación.**

El Proveedor tendrá sistemas en vigor que permitan reclamar, informar o gestionar de forma anónima. Se designará un responsable que supervise continuamente el mecanismo de reclamación, guarde registros de los problemas que hayan surgido y emprenda las acciones apropiadas de forma confidencial.

- **Registros.**

El Proveedor conservará libros y registros actualizados y transparentes para demostrar el cumplimiento con los materiales, servicios y normativas gubernamentales y sectoriales aplicables.

- **Origen**

El Proveedor será capaz de revelar todas las fuentes potenciales de los orígenes primarios (país de origen) asociadas con las entregas realizadas. Citrojuco se reserva el derecho de solicitar al Proveedor que cree, en un momento dado, un esquema completo de la cadena de suministro que llegue hasta el origen, para facilitar la evaluación del cumplimiento de la cadena de suministro.

- **Propiedad intelectual**

El Proveedor tomará las medidas apropiadas para salvaguardar y mantener la información confidencial o privada de sus socios empresariales y utilizará dicha información solo para los fines autorizados en el acuerdo contractual. En caso de subcontratación, solo debe compartirse la información confidencial con el consentimiento de Citrojuco.

- **Conflicto de intereses**

Se espera que el Proveedor informe a Citrojuco sobre cualquier situación que pueda considerarse como un conflicto de intereses y que revele a Citrojuco si algún empleado de Citrojuco o algún profesional contratado por Citrojuco tuviera un interés de cualquier tipo en el negocio del proveedor o algún tipo de vínculo económicos con los mismos.

ESTÁNDARES ADICIONALES

Además de al Código de Proveedores de Citrojuco, el Proveedor está vinculado a los requisitos adicionales aplicables a los materiales o servicios que se van a proporcionar y, en particular, a las Directrices de Abastecimiento Responsable, por ejemplo, los derechos de la tierra.

RECURSOS HUMANOS.

En Citrojugo, sabemos que nuestros colaboradores son pieza clave del éxito y que su compromiso y liderazgo es fundamental para alcanzar nuestras metas. A través de este documento se muestran las directrices que constituyen la base para la gestión efectiva de Recursos Humanos en Citrojugo. Esta política explica a todos los empleados del grupo la visión y misión de Recursos Humanos, así también muestra cada aspecto del ciclo de vida del empleado en Citrojugo. Los Principios de Gestión y Liderazgo de Citrojugo inspiran a todos los colaboradores a la hora de actuar y relacionarse con otras personas. Los Principios Corporativos Empresariales abarcan todos los principios básicos a los que Citrojugo se adhiere a nivel mundial. Estos documentos son los pilares sobre los que se desarrolló la presente política. La política se debe implementar de manera razonada, cumpliendo con la legislación local y aplicando el sentido común, sin olvidar el contexto específico de cada mercado y debe ser respetado bajo cualquier circunstancia.

UNA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

Todas las gerencias, jefaturas y coordinadores de áreas tienen la responsabilidad de construir y mantener un entorno en el que todas las personas sientan un compromiso personal con su trabajo y se esfuercen por asegurar el éxito de la Compañía. Los jefes toman las decisiones a cualquier aspecto que afecte a las personas bajo su responsabilidad, siempre dentro de los límites que establecen las políticas y los principios. La estructura de Recursos Humanos (RR.HH.) les ayuda a determinar las necesidades de los diferentes negocios relacionadas con las personas y los requerimientos necesarios para satisfacerlas. Por ello, la misión del Director de RR.HH. y de sus equipos es proporcionar al resto de jefes el asesoramiento profesional que les permita alcanzar resultados superiores de negocio mediante la optimización del desempeño personal, así como garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas y ejemplares.

El éxito del Citrojugo radica en su capacidad para **atraer, retener y desarrollar empleados** capaces de garantizar un crecimiento continuo y sostenible. Ésta es una de las principales responsabilidades de nuestros jefes. La política de Citrojugo es contratar empleados con aptitudes personales y habilidades profesionales que les permitan desarrollar una relación a largo plazo con la Compañía. Por lo cual es fundamental asegurar que los valores del candidato estén fuertemente alineados con la cultura de Citrojugo.

Al contratar a una persona, sólo se tendrán en cuenta las habilidades relevantes para el puesto de trabajo y la experiencia, así como su adhesión a los principios de Citrojugo. Por lo tanto, no se tendrán en cuenta el origen, la nacionalidad, raza o religión, el sexo, la discapacidad, la edad u orientación sexual de los candidatos. Si bien unas herramientas de selección adecuadas pueden mejorar el proceso de contratación, la decisión de contratar a un candidato reside en el jefe, con el asesoramiento del equipo de RR.HH.

EMPLEO Y CONDICIONES LABORALES.

Nuestro compromiso es ofrecer buenas condiciones laborales a nuestros empleados en todas las operaciones de Citrojugo, un entorno de trabajo seguro y saludable, así como posibilidades de empleo flexible que permitan un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral. Citrojugo ofrece a los empleados realicen actividades fuera del trabajo, en particular las relacionadas con la comunidad donde residen. Los jefes deben velar por la seguridad y salud de los empleados bajo su responsabilidad, para lo cual es necesario que desarrollen sus capacidades en esta importante área.

El compromiso de Citrojugo va más allá de sus propios empleados. Nos preocupamos por todas las personas que trabajan dentro y fuera de nuestras instalaciones en virtud de contratos de servicio con proveedores. Por lo cual se promueve que se adopten las medidas necesarias que garanticen que se dan las condiciones de trabajo adecuadas. Creemos que es esencial construir una relación basada en la confianza y el respeto hacia los empleados de todos los niveles, y no se tolerará ninguna forma de acoso o discriminación.

COMPENSACIÓN TOTAL.

Atraer nuevos empleados y mantener el compromiso de los actuales no sólo depende de la remuneración y los beneficios basados en el desempeño. También se trata del valor y la confianza que hemos conseguido, y que nos esforzamos por mantener, y que hoy son sinónimos del nombre de Citrojugo para las personas que trabajan con nosotros; de las relaciones con nuestros jefes y trabajadores; del reconocimiento y las experiencias de las que disfrutamos al trabajar en una empresa pujante e incluyente, así como de las posibilidades de crecimiento y aprendizaje. Todo lo que acabamos de mencionar conforma la Compensación Total que recibimos. Por lo tanto, Citrojugo se centra en las remuneraciones fijas, remuneraciones variables, beneficios, el crecimiento y desarrollo profesional como patrimonio personal, y el equilibrio entre la vida personal y laboral como elementos clave que definen la Compensación Total. A fin de fortalecer una cultura de alto desempeño.

Los programas de Compensación Total de Citrojugo deben establecerse dentro de los marcos legales y sociales nacionales e internacionales y en cumplimiento con los acuerdos colectivos aplicables. Deberán establecerse reuniones con cada empleado, con el apoyo de la gestión de RR.HH. Para explicar de forma clara, adecuada y transparente su situación concreta en cuanto a remuneración y beneficios.

FORMACIÓN Y APRENDIZAJE.

Aprender forma parte de la cultura de la Compañía. Por ello, se fomenta que los empleados de todos los niveles valoren cómo ampliar sus conocimientos y habilidades. La Compañía determina las prioridades en cuanto a formación y desarrollo, las cuales deben ser llevadas a la acción por los empleados, los jefes y por Recursos Humanos. Las principales fuentes de aprendizaje son la experiencia y formación en el trabajo. Los jefes tienen la responsabilidad de guiar y formar a los empleados para que prosperen en sus puestos actuales. Los empleados de

Citrojugo comprenden la importancia de la mejora continua, así como de compartir abiertamente sus conocimientos e ideas con sus colegas. Por ello, se fomentan prácticas como el desarrollo profesional lateral, el aumento de responsabilidades y los equipos multidisciplinarios para adquirir habilidades adicionales y enriquecer el contenido de sus puestos de trabajo.

Citrojugo también ofrece un amplio abanico de actividades y métodos de formación para fomentar el crecimiento y aprendizaje de todos. Asistir a un programa de formación no debe ser considerado como una recompensa, sino como un componente de desarrollo y mejora continua. Además, ofrecemos programas corporativos de liderazgo que nos ayudan a desarrollar y retener a los jefes más cualificados.

TALENTO, DESARROLLO Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO.

En Citrojugo, la clave para alcanzar los objetivos individuales y del negocio radica en una cultura de alto rendimiento reforzada por un desarrollo y una compensación diferenciados. Esto viene dado por el alineamiento de responsabilidades claras y desafiantes, así como por el hecho de que cada empleado es consciente del impacto que su trabajo tiene en Citrojugo. El jefe y el empleado trabajan juntos para garantizar que los objetivos establecidos sean retadores y se evalúen de manera efectiva a lo largo del año. Esto facilita aún más a los jefes la tarea de reconocer y recompensar a los empleados con un alto desempeño, a la vez que gestionar con integridad los casos de bajo desempeño. Los empleados reciben periódicamente retroalimentación sobre su desempeño y objetivos de carrera a través de diversas herramientas y procesos, como el proceso de Evaluación del Desempeño y la evaluación de 360°. Cada jefe le dedica el tiempo necesario al seguimiento de objetivos y al direccionamiento periódico de los empleados a lo largo del año. Cada empleado, con el apoyo del jefe, es responsable de su propio desarrollo profesional, para lo cual se fomenta que exprese sus objetivos y expectativas de carrera mediante un diálogo abierto. Nuestra finalidad es retener y motivar a los empleados ofreciéndoles un plan de carrera atractivo y realista que les permita desarrollar sus habilidades a largo plazo.

En Citrojugo, los ascensos se basan en un desempeño sostenido en cuanto a resultados y conducta, así como en el potencial de crecimiento futuro. La Compañía elabora un riguroso y activo plan de sucesión en todos los niveles de la organización para garantizar que exista un abanico de sucesores listos para asumir las necesidades del futuro. Estamos comprometidos en garantizar las condiciones necesarias para mantener una Compañía en la que primen la diversidad y el equilibrio de géneros. Por eso, Citrojugo se ha centrado en eliminar barreras al progreso de la carrera profesional de mujeres y hombres mediante el desarrollo de un entorno de trabajo más flexible, la puesta en marcha de programas de mentores, el establecimiento de planes de carrera flexibles y el apoyo a las carreras duales. Recursos Humanos ofrece apoyo

para la implementación de las herramientas necesarias y trabaja con los jefes para preparar los recursos fundamentales para el desarrollo continuo de las personas y la Compañía.

RELACIONES DE TRABAJO.

Citrojugo ha desarrollado una cultura basada en la confianza, el respeto mutuo y el diálogo. La Dirección y los empleados de Citrojugo de todo el mundo trabajan día tras día para establecer y mantener relaciones individuales y colectivas positivas, lo cual se considera un requisito fundamental de su trabajo. Citrojugo no sólo respalda la libertad de asociación de sus empleados y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, sino que también garantiza que se establezca una comunicación directa y frecuente en el lugar de trabajo. Si bien el diálogo con los sindicatos es fundamental, no sustituye la estrecha relación que los líderes deben mantener con todos los empleados.

Buscando siempre la mejora en nuestras relaciones, Citrojugo fomenta el diálogo con los empleados más allá de los aspectos tradicionales de las negociaciones colectivas, a fin de compartir conocimientos y encontrar, conjuntamente, oportunidades relacionadas con otros asuntos importantes, tales como la Creación de Valor Compartido, la seguridad y salud en el lugar de trabajo, y nuestra preocupación por el medio ambiente. Se espera que, tanto la Compañía como los representantes de los trabajadores, realicen todos los esfuerzos necesarios para plantear un diálogo justo y constructivo, superar las dificultades que puedan surgir, y alcanzar e implementar acuerdos sostenibles.

UNA ORGANIZACIÓN FLEXIBLE Y DINÁMICA.

El Citrojugo que se describe en este documento requiere y fomenta una organización «en movimiento». Citrojugo se compromete a continuar el camino hacia una estructura plana y flexible con mínimos niveles de gestión y ámbitos de control amplios, que permitan el desarrollo de las personas, el incremento de la eficiencia y una mejor implementación de «Los Principios de Gestión y Liderazgo». La reducción de los niveles jerárquicos implica un aumento de la cooperación entre colegas. Esto es lo que hará de Citrojugo una organización más flexible y responsable. De hecho, cumple con los requerimientos del negocio actuales y futuros para lograr una empresa ágil e innovadora que funcione con mayor intensidad competitiva.

Una organización dinámica da lugar a un clima de innovación y permite a las personas pensar desde perspectivas diferentes. En Citrojugo, alentamos a las personas para que asuman riesgos. Pueden cometerse errores, pero siempre debe existir la voluntad de corregirlos y aprender de ellos.

Combinamos el alcance y la fuerza de la marca en el mercado con la creatividad y el conocimiento de un negocio local. Como resultado, las personas pueden lograr una influencia

cada vez mayor y explorar su potencial a largo plazo, impulsadas por el apoyo continuo y la colaboración de jefes y empleados.

CLIENTES.

Es propósito de Citrojugo garantizar la total satisfacción de nuestros clientes. También buscamos actuar de forma proactiva e innovadora de modo que superemos sus expectativas y logremos establecer una relación comercial duradera.

SELECCIÓN DE MERCADOS

Al escoger a sus clientes y/o mercados, con excepción de restricciones legales, Citrojugo no establece diferencias discriminatorias de ningún tipo, sino que selecciona sus mercados en base a criterios de negocio. La discriminación ilegal es una violación a nuestro Código y a las leyes de libre competencia, competencia leal y competencia justa, por tal motivo dichos actos no serán tolerados.

RELACIÓN CON CLIENTES.

Nos esforzamos en promover la práctica de los estándares de nuestro Código. Por tal motivo, promovemos entre nuestros clientes el cumplimiento de las estipulaciones de este Código de Ética y Conducta y recomendamos que estos desarrollen sus actividades bajo el marco de las leyes vigentes. Por tal motivo, en caso de que identifiquemos que un cliente está involucrado en actos ilegales o no éticos, pudiera resultar en la terminación de la relación.

Citrojugo tiene como máxima prioridad la prevención y eliminación de cualquier tipo de acciones tipificadas como actos de piratería, evasión fiscal, contrabando, falsificación de productos y adulteración de productos y marcas; evitando y sancionando todos aquellos hechos que se presenten dentro y fuera de las instalaciones con relación a la empresa. Citrojugo se enorgullece de conducir todas sus operaciones y relaciones de negocio de forma ética por lo cual cuenta con canales para reportar posibles conductas inapropiadas, por lo que se asume el compromiso de no permitir o dejar pasar desapercibidas acciones delictivas.

Citrojugo se asegura de que su fuerza de ventas y compradores garanticen una competencia leal, basada en criterios éticos y legales, por lo cual

COMPROMISOS Y PROMESAS.

Uno de los valores dentro de la empresa es brindar un trato a los clientes en el que, por un lado, se distingan la integridad y el profesionalismo y, por otro, se excluya la arrogancia. Para crear y mantener esta confianza y credibilidad entre Citrojugo y sus clientes, tenemos como principio establecer como compromiso sólo aquello con lo que podemos cumplir cabalmente. Ahora bien, si por circunstancias imprevistas no resulta posible concretar el compromiso contraído, es obligación de la persona involucrada informar a su jefe inmediato y al cliente.

PROMOCIÓN Y ARGUMENTOS DE VENTAS.

Buscamos que las promociones y los argumentos de ventas que usamos en Citrojugo estén libres de información falsa en relación a la disponibilidad, fecha de entrega o calidad de nuestros productos, así como de los términos de venta, incluyendo el pago. Debemos ofertar nuestros productos y servicios de manera honesta y precisa. Emplear prácticas engañosas o deshonestas es una violación a nuestro Código de Ética y nuestros valores, y no será tolerado.

EL GOBIERNO.

La operación de Citrojugo requiere interacción con dependencias y oficinas gubernamentales de varios países del mundo, en todo momento, esta interacción debe apegarse a las leyes vigentes y a los principios y valores promovidos por nuestra empresa.

GOBIERNO COMO RECTOR.

Es política de Citrojugo conocer, cumplir y promover el cumplimiento de leyes, reglamentos, normas y demás disposiciones legales aplicables, establecidas por los gobiernos de los países en los que operamos. El personal de Citrojugo no debe, por ningún motivo, cometer un acto ilegal o indebido, ni inducir o instruir a un tercero a cometerlo. Si un empleado de Citrojugo duda sobre el carácter legal de una práctica, o tiene duda ante cualquier ley, regulación o estándar, debe dirigirse al Comité de Ética de la unidad de negocio.

GOBIERNO COMO CLIENTE

Es responsabilidad del personal de Citrojugo cumplir cabalmente con todos los requisitos establecidos por las leyes y reglamentos de los países en los que operamos, al proveer nuestros productos al Gobierno de algún país. Si parte de tu trabajo involucra actividades comerciales con agentes de gobierno, eres responsable de asegurar el cumplimiento con los requerimientos legales para llevar a cabo la transacción.

GOBIERNO COMO PROVEEDOR

Las relaciones del Citrojugo con el Gobierno de algún país o cualquiera de sus dependencias, en las que funjan como proveedores de bienes y/o servicios, se manejarán conforme a lo establecido en el capítulo “Proveedores”.

GOBIERNO COMO PROMOTOR

Cuando el Gobierno de algún país en el que operamos es el promotor de actividades que propician el desarrollo de las comunidades, Citrojugo buscara contribuir en la medida de sus

posibilidades a este mismo fin, de acuerdo con los criterios establecidos en el capítulo de “Relación con la Comunidad”.

TRATO CON FUNCIONARIOS DE GOBIERNO

Antes de establecer un contacto de negocio con algún agente o funcionario de gobierno, es responsabilidad tuya verificar que esté dentro de tus atribuciones interactuar con funcionarios de Gobierno representando a Citrojuco.

COLABORACIÓN TÉCNICA CON EL GOBIERNO

Citrojuco puede proveer temporalmente apoyo técnico para proyectos de Gobierno, cuyo fin sea el desarrollo de programas que beneficien a la comunidad en general. En todo caso, tales apoyos deberán ser previamente autorizados por la dirección del país de que se trate.

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.

En Citrojuco estamos conscientes del cuidado del medio ambiente y procuramos un beneficio mutuo con la comunidad, como vecinos y como parte de nuestra responsabilidad social participamos directamente o a través de organizaciones oficiales y/o reconocidas de programas que promuevan el bienestar, integración y desarrollo de las comunidades.

La participación de Citrojuco puede significar presencia, asesoría, gestión, patrocinios u otra clase de apoyos específicos, con frecuencia vinculados con nuestros productos, equipos y servicios. Para que nuestra organización participe en proyectos de desarrollo comunitario, dicha participación debe sujetarse a lo siguiente:

- Contemplar programas, acciones o patrocinios avalados o apoyados por las autoridades locales
- No estar prohibida por la ley del país de que se trate
- Estar aprobada por la Dirección General
- No significar asumir las obligaciones y responsabilidades fundamentales de las entidades gubernamentales, de otras empresas o de la misma comunidad
- No generar o propiciar dependencia hacia el apoyo otorgado.
- Estar orientada al desarrollo de la comunidad al fomentar la cultura, la salud, la educación, el deporte o el medio ambiente, entre otros aspectos.

- Reflejarse en los registros contables de Citrojugo, de acuerdo con la normativa aplicable en cada país y a los estándares generales de la empresa.
- Se obtenga expresa constancia de recibo del beneficiario con importe o naturaleza de la contribución, así como destinatario y finalidad de la misma.

Como empleados de Citrojugo, no está permitido pretender y/o recibir beneficios personales, con propósitos de autopromoción para posibles cargos públicos a cambio de los apoyos brindados por nosotros. Al actuar como representantes de Citrojugo, no debemos comprometer el futuro de la compañía ni la calidad de su relación con las comunidades en que opera.

PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL EN EL DESARROLLO COMUNITARIO.

Se espera que la conducta del personal de Citrojugo en su comunidad refleje los valores mismos que promovemos como empresa. Citrojugo apoya la participación de su gente en aquellas actividades y/o eventos que contribuyen al desarrollo de la comunidad o en asociaciones que lo promueven, siempre y cuando estas actividades no interfieran con el cumplimiento y/o desempeño de sus funciones. Cuando participemos en dichas actividades, ya sea en nuestro tiempo libre o bien, durante horario laboral con consentimiento de la empresa no debemos generar falsas expectativas o promesas sobre posibles apoyos o contribuciones que la empresa pueda proporcionar.

DESARROLLO DE PROVEEDORES Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL LOCAL.

Como una contribución al desarrollo y beneficio de las comunidades en las que Citrojugo opera, procuramos la contratación de personal local y el desarrollo de proveedores de bienes y/o servicios también locales. Por supuesto, la oportunidad laboral está enmarcada por principios claros de capacidad técnica, calidad, competitividad, experiencia adquirida y alineamiento con nuestros valores corporativos; por su parte, los criterios de selección de proveedores son un precio competitivo, calidad, experiencia y servicio.

CUMPLIMIENTO DE LEYES DE LIBRE COMPETENCIA.

En Citrojugo nos dedicamos a conducir todas las actividades de negocio con los más elevados estándares éticos. En nuestro esfuerzo por ser mejores, nuestros valores corporativos nos dictan que sólo podemos alcanzarlo mediante el trabajo arduo, y la excelencia en el servicio.

El cumplimiento de las leyes aplicables es parte fundamental de nuestros Valores corporativos. Esto es particularmente importante en nuestro cumplimiento de la legislación de libre competencia, lo cual representa no solo una buena práctica de negocios, sino que la falta de cumplimiento de dicha legislación puede dañar severamente a la compañía y a sus empleados.

Los empleados de Citrojugo deben asegurar que todas las actividades de la compañía se hacen en cumplimiento de las leyes y regulaciones locales y de las políticas propias de la compañía.

RELACIÓN CON CLIENTES Y PROVEEDORES

Debemos tratar a todos nuestros clientes y proveedores de manera justa, adecuada, y en cumplimiento de todas las leyes de libre competencia aplicables; y no debemos tomar ventaja indebida de nuestra posición de mercado con ninguno de nuestros productos o en las áreas geográficas donde operamos. Debe existir una razón legítima de negocio para la venta de un mismo producto a diferentes precios a clientes con ubicaciones similares, tal como una diferencia en costo o la participación en una licitación.

RELACIÓN CON COMPETIDORES

Las acciones competitivas deben estar siempre justificadas por consideraciones importantes del negocio. No se debe hacer ningún tipo de acuerdo con nuestros competidores que restrinja ilegalmente el libre comercio. Ejemplos de este tipo de prácticas ilegales incluyen acuerdos sobre precios, boicot de grupos y manipulación de la oferta. En prácticamente todos los países, este tipo de acuerdos tiene serias consecuencias legales, incluyendo la cárcel y multas muy elevadas.

Debemos consultar al Asesor Jurídico de nuestra unidad de negocio antes de preparar o firmar acuerdos y contratos o de realizar acciones que pudieran infringir leyes o regulaciones sobre comercio y competencia.

A pesar de que algunos contactos con competidores son inevitables y pueden ser perfectamente legítimos, es importante que en caso de tener alguna duda consulta a tu Asesor Jurídico de la unidad de negocio ANTES de realizar dichos contactos.

Por ejemplo, cuando un competidor es al mismo tiempo un cliente o proveedor, es apropiado mantener una relación de negocio como se haría con cualquier otro cliente o proveedor. Las conversaciones deberán estar limitadas a asuntos sobre la transacción en curso, y se deberá

asegurar que la persona que atiende al cliente no sea también el responsable de competir con él.

La forma más segura para evitar acuerdos ilegales con los competidores es evitar acudir a reuniones y no mantener otro tipo de comunicación con estos, a menos que esté claramente demostrado que este tipo de contacto tiene un propósito permitido por la ley.

PRECAUCIONES ADICIONALES CUANDO PODAMOS TENER “POSICIÓN DOMINANTE”

Si nuestra compañía tiene o puede llegar a tener el poder de dominar un mercado o región geográfica, se deberán tener precauciones adicionales para evitar tácticas que pudieran ser interpretadas como intenciones de excluir o dañar a competidores presentes o potenciales. Las acciones competitivas deberán estar siempre justificadas con argumentos sólidos de negocio. Es inapropiado el apuntar a una compañía en particular o emprender esfuerzos para eliminar a un competidor del negocio.

Frecuentemente, las autoridades utilizan documentos de la propia compañía (ejemplo: correos electrónicos, notas o apuntes escritos) para probar conductas ilegales. Por lo tanto, para prevenir cualquier interpretación incorrecta, se debe evitar el uso de lenguaje inapropiado o descuidado en los documentos de negocio.

POSICION ANTI-SOBORNO.

No toleramos actos de corrupción, Dar o recibir sobornos es ilegal, altamente no ético y puede ocasionar consecuencias severas para todas las personas involucradas, incluyendo privación de la libertad de las personas y fuertes multas para la compañía. Estamos comprometidos en conducir nuestras operaciones de manera transparente e íntegra, por lo que todas nuestras transacciones deben cumplir con las leyes anti-corrupción, incluyendo los requerimientos de mantener libros contables y registros completos y precisos.

PROHIBICIÓN GENERAL A LA CORRUPCIÓN

Todas las formas de soborno son ilegales y no éticas. Investigaremos cualquier denuncia de corrupción y tomaremos medidas disciplinarias y, en su caso, consecuencias legales contra los implicados.

De acuerdo a las leyes anti-corrupción internacionales, no debemos prometer, ofrecer, comprometer, pagar, prestar, dar o de manera alguna transferir cosas de valor a un agente o funcionario de gobierno, en aquellos casos en los que la contribución sea ilegal. Esto incluye desde contribuciones en dinero en efectivo, hasta contribuciones indirectas, como puede ser el caso de autorizar al funcionario a usar los recursos o instalaciones de la empresa. Las Contribuciones legales requieren la debida autorización del Director General y deberá ser registrada contablemente.

Se consideran agentes o funcionarios de gobierno incluyen a:

- Cualquier oficial o empleado de alguna oficina de gobierno
- Partidos políticos
- Candidatos para posiciones públicas
- Empleados de entidades propiedad o controladas por el gobierno
- Empleados de organizaciones internacionales públicas

GASTOS PARA REGALOS, VIAJES Y ENTRETENIMIENTO.

Los Regalos, gastos de entretenimiento u otras cortesías para beneficio de un funcionario de gobierno, agente u oficial son sólo permitidos cuando exista una justificación razonable y legítima de negocio. En todos los casos, dichas cortesías deben ser de valor nominal menor o legales, dichas cortesías requieren aprobación previa del director general.

Los Gastos de viaje de un agente de gobierno pagados por Citrojuco, deben contar con justificación razonable y legítima de negocio, tal como una visita a la ubicación donde se desarrollará el proyecto. En todos los casos, dichos gastos de viaje deberán ser legales y contar con la aprobación del director general.

Todos los regalos, gastos de viaje y entretenimiento deben quedar registrados apegados estrictamente a lo establecido por las leyes y procedimientos establecidos por Citrojuco.

TRATANDO CON INTERMEDIARIOS.

No podemos hacer de manera indirecta lo que no estamos autorizados para hacer de manera directa. Por lo tanto, no debemos usar intermediarios o terceras personas para que ellos realicen pagos inapropiados.

La ignorancia no es una excusa suficiente para violar las leyes anti-corrupción. Antes de tratar con terceras personas o intermediarios, debemos asegurarnos que su buena reputación y su voluntad en cumplir con lo establecido por nuestro Código de Ética.

PUNTOS DE ATENCIÓN EN LA NEGOCIACIÓN CON AGENTES Y FUNCIONARIOS DE GOBIERNO.

Negociar con funcionarios de gobierno puede ser complejo, existen muchas leyes y procedimientos de los cuales hay que estar pendientes. Abajo encontrarás una serie de escenarios que presentan situaciones inapropiadas, y que pudieran violar las leyes anti-corrupción:

- Un candidato de un partido político pidiendo a Citrojuco una contribución ilegal, ya sea para su campaña, o para apoyar un programa o causa impulsada por el candidato.

- Un oficial de gobierno exigiendo un pago en efectivo con el fin de garantizar algún proyecto o autorizaciones para llevarlo a cabo.
- Un agente solicitando reembolso de sus gastos personales en los que incurrió por visitar instalaciones de Citrojugo.
- Una tercera persona actuando en representación de Citrojugo ofreciendo un soborno a un oficial de gobierno.
- Un agente de gobierno extranjero pidiendo un pago a cambio de otorgar un proyecto en su país.
- Un empleado de Citrojugo invitando a comer a un funcionario de gobierno a un restaurante de lujo, y no registrando dichos gastos en la contabilidad de la empresa.

LAVADO DE DINERO.

El lavado de dinero se entiende como cualquier transacción o serie de transacciones llevadas a cabo para esconder el origen real de fondos ilícitos o para hacerlos ver como que han sido obtenidos de actividades legítimas. Lo anterior puede incluir el esconder los orígenes de activos de origen delictivo, ya sea dinero u otras propiedades, dentro de actividades comerciales legítimas. En varios casos, el lavado de dinero también cubre el apoyo a actividades terroristas o criminales a través de fondos legítimos. Actividades ilegales que involucran el lavado de dinero son: el terrorismo, tráfico de drogas, fraude, sobornos, contrabando y robo.

Citrojugo está comprometido a nunca facilitar o apoyar el lavado de dinero. Estamos comprometidos a:

- Siempre cumplir con las leyes y regulaciones aplicables relativas al lavado de dinero;
- Minimizar el riesgo de y evitar involucrarnos en arreglos u operaciones que puedan ser o estén relacionados con activos de origen delictivo; y
- Tomar las acciones apropiadas para evaluar nuestras relaciones comerciales para asegurar su integridad.

En Citrojugo, lo invitamos a no hacer negocios con persona alguna que se sepa que se haya involucrado o que sea sospechosa de crímenes relacionados con transacciones comerciales; si un tercero le solicita discutir preocupaciones de lavado de dinero, le solicitamos que lo consulte previamente con el Asesor Legal; nunca esconder dinero que tenga o pueda tener origen delictivo; y nunca formar parte de arreglos que involucren activos de origen delictivo.

Si durante el desarrollo de negocios con alguna contraparte, ésta se niega a proporcionar información sobre su identidad o detalles de la transacción, o si usted sospecha alguna

participación en actividades de lavado de dinero, deberá reportar y enviar inmediatamente dichas preocupaciones al Director de la unidad de negocio y al Asesor Legal.

Algunas señales de alerta relacionadas con el lavado de dinero pueden incluir pagos:

- Hechos o solicitados en divisas distintas a las especificadas en el contrato o facturas correspondiente;
- Hechos a o de países con los que no se tiene relación comercial alguna;
- Hechos en efectivo por cantidades significativas de dinero; y
- Que involucren a terceros o intermediarios que tengan un rol aparente o claro en la transacción.

CONFLICTOS DE INTERES Y OPORTUNIDADES COMERCIALES.

Todos los que trabajamos en Citrojugo tenemos la obligación de actuar con honestidad y ética, buscando siempre la protección de los intereses de la compañía. La gente de nuestra empresa debe evitar situaciones que signifiquen o pudieran significar un conflicto entre intereses personales y los de nuestra compañía.

PERSONAL CON INTERESES EXTERNOS O NEGOCIOS INDEPENDIENTES

Se espera que dediquemos nuestro talento y mejor esfuerzo a la empresa y guardar para ella un sentido de lealtad. Esto significa que no debemos:

- Participar en cualquier negocio o actividad que de manera directa o indirecta compita o interfiera con la compañía.
- Tomar provecho de nuestro puesto o posición en la compañía para obtener beneficios personales, incluyendo a miembros de nuestra familia o terceras personas.
- Recibir ingresos y/o beneficios de proveedores, competidores o clientes. Se exceptúan los casos de personas que desempeñan un cargo en el consejo de administración de alguna empresa, y han sido autorizadas por el Director de unidad de negocio a recibir dicho ingreso o beneficio. También se exceptúan los casos de personas que tienen cargos en asociaciones civiles sin fines de lucro, tales como instituciones educativas.

PERSONAL COMO CLIENTE DEL CITROJUGO.

El personal de la empresa puede adquirir nuestros productos para su propio consumo, siempre que sea de acuerdo con la política establecida para ello. Citrojugo se reserva el derecho de verificar el destino final del producto adquirido. De ninguna manera quienes trabajan en Citrojugo pueden tener negocios dedicados a la comercialización, distribución, transportación o transformación de nuestros productos o servicios.

PERSONAL COMO PROVEEDOR

No está permitido que el personal de Citrojugo sea al mismo tiempo proveedor de nuestra empresa. De ahí que quien sea propietario de algún negocio debe abstenerse de proveer al Grupo sus productos y/o servicios.

FAMILIARES DEL PERSONAL COMO CLIENTES O PROVEEDORES

El personal de Citrojugo no debe participar ni influir –directa o indirectamente– en los requerimientos, negociaciones y procesos de decisión con clientes o proveedores con quienes tenga una relación familiar, o algún otro interés distinto a los del Grupo, por el que pueda obtener beneficios personales.

Citrojugo busca mantener sus operaciones libres de conflictos provenientes de prácticas desleales de su personal. El personal de Citrojugo debe evitar situaciones que den lugar a conflictos de interés entre intereses personales e intereses de la empresa. Esas situaciones deben ser notificadas directamente al Comité de Ética de la unidad de negocio.

Es obligación de toda persona que trabaja en Citrojugo notificar a su jefe inmediato si tiene familiares propietarios de negocios que sean o pretendan ser proveedores o clientes de nuestra empresa.

ACCIONISTAS COMO CLIENTES O PROVEEDORES.

Los accionistas que tienen o pretenden establecer una relación comercial con Citrojugo se sujetan a los mismos procedimientos y condiciones que el resto de nuestros proveedores y clientes.

ACCIONISTAS Y/O PERSONAL CON FAMILIARES EN EL CITROJUGO.

Los familiares del personal y/o accionistas de nuestra empresa pueden trabajar para ella siempre y cuando cumplan con los requisitos para el puesto. La contratación de los mismos se hace siguiendo el procedimiento de selección establecido por el Departamento de Recursos Humanos. Sin embargo, está prohibido que una persona que trabaja en la empresa supervise de manera directa o indirecta a un familiar. Cualquier movimiento interno o decisión laboral está sujeto a las prácticas y políticas laborales aplicables para todo el personal de la empresa.

REPORTE DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

Las situaciones que involucran un conflicto de interés no siempre son obvias o fáciles de resolver. Se espera que como empleados de Grupo reportemos los conflictos de interés reales y potenciales al Comité de Ética de nuestra unidad de negocio y el Comité de Ética reportará a su vez, los hechos al Comité de Auditoría.

MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERÉS

En caso de enfrentarnos a un conflicto de interés real o potencial, en nuestras relaciones personales, profesionales o actividades que desempeñemos en la compañía, se espera que

afrontemos la situación de manera ética y de acuerdo a las previsiones de nuestro Código de Ética y Conducta.

OBSEQUIOS, ATENCIONES Y CORTESÍAS.

No podemos aceptar o dar cortesías de ningún tipo que comprometan, o den la apariencia de comprometer nuestro proceso de decisión de alguna negociación actual o futura. Está prohibido condicionar o buscar condicionar una negociación a cambio de algún regalo, atención o cortesía.

ACEPTANDO REGALOS, SERVICIOS Y OTRAS CORTESÍAS

Regalos, servicios y otras cortesías de parte de clientes, proveedores, consultores o proveedores de servicio actuales o futuros no son aceptables.

No está permitido que estructuramos o busquemos estructurar una negociación en base a un regalo, atención y cortesía de parte de un cliente, proveedor, consultor, proveedor de servicio o cualquier otra tercera persona. Adicionalmente, no se permite recibir regalos, servicios u otras cortesías de parte de terceros, excepto cuando sean legítimos materiales promocionales o atenciones en línea con estándares y prácticas aceptables de negocio. En caso de aceptar, dichas cortesías deberán contar con autorización por escrito de tu supervisor inmediato, y sobre todo, no deben comprometer o dar la apariencia de comprometer tu integridad u objetividad, o crear una expectativa de obligación para con la tercera persona.

No debemos solicitar, negociar o aceptar descuentos o cortesías de parte de proveedores, consultores o prestadores de servicio para beneficio propio o de otros a menos que dicha acción sea legal, ética y una práctica de negocio generalmente aceptada entre Citrojugó y la tercera persona. Adicionalmente, asegúrate de contar con la aprobación por escrito de tu director o cabeza de tu área. Tampoco debes solicitar o aceptar donaciones con fines altruistas de parte de clientes, proveedores, consultores o prestadores de servicio, a menos que la Empresa, en colaboración con otras compañías, decida apoyar dichas campañas o asociaciones.

DANDO REGALOS, SERVICIOS Y OTRAS CORTESÍAS.

Regalos, servicios y otras cortesías para beneficio de clientes, proveedores, consultores o proveedores de servicio actuales o futuros son permitidos sólo cuando sean otorgados con fines legítimos de negocio. En todos los casos dichas cortesías deben ser legales y requieren aprobación previa por escrito de parte de tu director. Cualquier gasto deberá de quedar registrado contablemente de acuerdo a los procesos establecidos por la compañía. No estás autorizado a condicionar o buscar condicionar una negociación en base a algún regalo para algún cliente, proveedor, consultor o proveedor de servicio.

SOBORNO Y/O EXTORSIÓN.

Bajo ninguna circunstancia está permitido el soborno y/o la extorsión. Si alguna persona en la empresa está siendo objeto de soborno y/o extorsión en sus relaciones de trabajo, dentro o

fuera de la organización, debe reportarlo de inmediato. De igual forma, cuando se conozca el caso de una tercera persona de la empresa que esté siendo objeto de alguna clase de extorsión y/o soborno, es nuestra responsabilidad reportarlas a nuestro Asesor Legal quien emitirá una recomendación para manejar la situación.

EJEMPLOS DE REGALOS INACEPTABLES (CERO TOLERANCIA).

Puede ser difícil saber que el regalo que estamos a punto de dar o recibir es apropiado, sobre todo cuando las mejores prácticas cambian de una ubicación a otra. Abajo encontrarás una lista de ejemplos de obsequios inaceptables. Ten en cuenta que aun cuando la lista no es exhaustiva, sí ofrece una guía para poder determinar la naturaleza de la cortesía:

Regalos inaceptables pueden incluir:

- Artículos promocionales tal como plumas, libretas, tazas de café o imanes
- Canastas de regalos.
- Tarjetas o mensajes de agradecimiento.
- Pequeños regalos simbólicos de bajo valor otorgados en fechas especiales, tal como, cumpleaños, bodas y graduaciones.
- Regalos en dinero en efectivo o equivalentes, tal como cheques, tarjetas de regalo o certificados.
- Artículos de lujo y de alto valor, como por ejemplo regalos, plumas, botellas de vino o artículos electrónicos.
- Boletos de alto precio para eventos exclusivos o sobre vendidos, por ejemplo: aperturas de museo, eventos deportivos o producciones teatrales.

¿QUÉ CONSTITUYE UN REGALO “ACEPTABLE”?

La práctica de dar y aceptar regalos y cortesías para fines de negocio, varía de locación en locación.

Dar obsequios es un componente importante en algunas culturas del mundo. Por lo tanto, decidir qué tipo de regalos son aceptables de otorgar o recibir puede ser complicado. Cuando te enfrentes a alguna situación de estas, pregúntate lo siguiente:

- ¿Este es un regalo que le daría a cualquier otro cliente o proveedor de Citrojugo?
- ¿El cliente, proveedor o socio comercial de Citrojugo ofrecerá este obsequio a otros también?
- ¿El presente es apropiado?

- ¿El hecho de ofrecer o recibir el regalo dará la apariencia de comprometerme a mi o a la tercera persona?
- ¿Si doy o acepto la cortesía, y el hecho se hiciera público, dañaría mi reputación o la de Citrojuogo?

RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.

Para Citrojuogo es parte de nuestra filosofía y prioridad desarrollar nuestras operaciones en armonía con la naturaleza. Estamos completamente comprometidos en realizar nuestras actividades de negocio de una manera medio ambientalmente responsable y sustentable para minimizar el impacto de nuestras operaciones.

COMPROMISO DE CITROJUGO CON EL MEDIO AMBIENTE.

Estamos comprometidos a mitigar los impactos ecológicos que nuestras plantas, sembradíos y actividades logísticas tienen en las comunidades. Lo logramos monitoreando y controlando las emisiones, desechos y aplicación de químicos agroindustriales; gestionando la conservación de la biodiversidad de los terrenos circundantes a nuestras locaciones; minimizando las molestias ocasionadas por el ruido, vibraciones y tráfico; optimizando el uso de agua; y reduciendo y reciclando los desechos. Nuestros objetivos internos son continuamente monitoreados, revisados y actualizados. Proveemos los recursos necesarios para capacitar, entrenar y supervisar para que nuestra gente realice sus operaciones de acuerdo a nuestros estándares ambientales.

COMPROMISO DEL PERSONAL DE CITROJUGO.

Es obligación de quienes trabajamos en Citrojuogo demostrar comportamientos medio ambientalmente correctos, cumplir y hacer cumplir las normas, políticas y procedimientos de preservación del medio ambiente establecidos por la empresa, así como reportar cualquier riesgo ambiental potencial. Todos los supervisores y gerentes son responsables de definir roles y responsabilidades claras para proteger el medio ambiente, proveer recursos apropiados, medir, revisar y continuamente mejorar el desempeño ambiental de las unidades de negocio.

Además, buscamos participar en las campañas y prácticas ambientales, siguiendo las directrices emitidas por la empresa.

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD.

En todo momento Citrojuogo mantiene el compromiso de maximizar el uso eficiente de recursos, así como ofrecer productos que respondan a las expectativas ecológicas de nuestros clientes. Continuaremos trabajando con gobiernos y la sociedad para promover mecanismos efectivos que permitan mejoras ambientales. Mantenemos canales de comunicación abiertos con nuestros empleados, proveedores, comunidades y otros grupos de interés para que conozcan nuestro progreso. Nuestra compañía participa proactivamente con organismos públicos y

privados comprometidos en el desarrollo de planes para mantener el equilibrio ecológico. También colaboramos en la elaboración y el perfeccionamiento de leyes ambientales de acuerdo con los planes y programas de Citrojugo.

CONTRIBUCIONES Y ACTIVIDADES POLÍTICAS.

Citrojugo reconoce y respeta el derecho que tiene su personal para participar en actividades externas a la empresa, como es el caso de actividades de carácter político. En estos casos, se espera que tales actividades sean legales y no interfieran con los deberes y responsabilidades contraídos con la compañía, ni la comprometan.

Se entiende por contribución política la entrega de dinero, bienes, servicios, derechos o cualquier otro recurso a partidos políticos, asociaciones u organizaciones de carácter político, así como a candidatos a ocupar algún puesto de elección popular.

Se entiende por actividad política el ejercicio o desarrollo de cualquier actividad personal de carácter político. Puede incluir no sólo la militancia en un partido, organización o asociación política, sino también la postulación como candidato, la intervención en una campaña electoral o el desempeño de un cargo público de naturaleza política o dentro de algún partido político.

CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

El personal de la empresa está en libertad de realizar contribuciones políticas en forma directa, o a través de Comités, u otras entidades en la que Citrojugo participe, siempre y cuando dichas contribuciones sean hechas en cumplimiento con la ley aplicable. Sin embargo, debemos asegurarnos que cualquier contribución personal en la que Citrojugo no tenga injerencia, no sea asociada con nuestra compañía.

Citrojugo respeta nuestro derecho a participar en actividades políticas que libremente decidamos llevar a cabo, siempre y cuando tales actividades no interfieran con el cumplimiento de nuestros deberes y responsabilidades, y se realicen estrictamente a título personal. Durante el ejercicio de alguna actividad política, no debemos involucrar o relacionar Citrojugo ni usar el nombre, símbolos, logotipos o algún otro signo que pueda asociarse con la empresa. Adicionalmente, no está permitido que realicemos actividades políticas en las instalaciones de la empresa, o utilicemos recursos de la misma con este fin.

La compañía no se responsabiliza, en ningún caso, de la actuación de su personal en el desempeño de actividades políticas. La eventual intervención del personal en actividades políticas no implica, en ningún modo, una tendencia o afiliación política por parte de Citrojugo.

Damos la más alta prioridad a prevenir incidentes y salvaguardar la seguridad y salud de nuestra gente. Estamos comprometidos a realizar nuestras operaciones de una manera segura y eficiente y a procurar el bienestar de todos aquellos que se encuentren en nuestras instalaciones y que pudieran ser afectados por nuestras actividades.

RESPONSABILIDAD POR LA SEGURIDAD Y LA SALUD

Todos en Citrojuco somos responsables en demostrar comportamientos que fomenten la salud y la seguridad, así como de reportar cualquier riesgo potencial personal o de otros.

Ninguna acción o decisión debe ser tan importante como para sacrificar la salud o seguridad de otros compañeros, externos o la comunidad.

Todo el personal, proveedores y contratistas deben detener cualquier actividad que pudiera ser considerada como riesgosa.

Los supervisores y gerentes son responsables de que se desempeñen las actividades bajo estándares de seguridad y salud.

Se espera que visiblemente demuestren comportamientos y compromiso para asegurar que la seguridad y salud sea considerada una prioridad.

Estamos comprometidos en mantener en Citrojuco un ambiente de trabajo seguro y que apoye el bienestar de nuestros empleados. Proveemos a nuestra gente entrenamiento para que puedan identificar riesgos en el ambiente de trabajo y contribuimos a mejorar la salud de las comunidades por medio de adecuadas relaciones con el gobierno y organismos no gubernamentales.

Citrojuco espera que todo el personal y contratistas, cumplan con todas las leyes y regulaciones de seguridad y salud, así como las políticas, prácticas, sistemas y procedimientos.

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL

Citrojuco proporciona el equipo de protección necesario para el desempeño de cada actividad, así como el entrenamiento para su uso adecuado. Es obligación del personal utilizar correctamente este equipo de protección.

Quien atiende servicios de contratistas o personal externo debe asegurarse que éste se apegue también a las disposiciones que en materia de seguridad y salud sigue el propio personal de Citrojuco.

SEGURIDAD Y PRESERVACIÓN DE ACTIVOS.

Es responsabilidad del personal que labora en la empresa mantener un ambiente adecuado de orden y limpieza en las instalaciones, que contribuya a las prácticas seguras y a la eliminación de condiciones de riesgo en el trabajo.

Las personas que trabajamos en Citrojuco participamos proactivamente en el diseño e implementación de las medidas de seguridad necesarias para la protección de los activos a nuestro cuidado.

Asimismo, estamos conscientes de la necesidad de respetar y hacer respetar las disposiciones de seguridad, así como de reportar cualquier acto que ponga en riesgo a los empleados, los centros de trabajo o las comunidades en donde operamos.

INFORMACION CONFIDENCIAL O PRIVILEGIADA.

En Citrojuco consideramos que la obtención y el buen uso de la información son ventajas competitivas, por lo que su administración y manejo debe darse en forma responsable, segura, objetiva y apegada a derecho.

Se entiende por información confidencial cualquier información no publicada de manera oficial referente a la compañía, sus subsidiarias y filiales, y sus directivos, grupos de interés, operaciones, actividades, planes, costos, inversiones y estrategias.

La siguiente se considera, en forma enunciativa y no limitativa, información confidencial o privilegiada:

- Información contable y proyecciones financieras.
- Fusiones, adquisiciones, asociaciones, planes de expansión y planes de negocio.
- Operaciones con valores y financiamientos.
- Políticas y prácticas comerciales y operativas.
- Controversias judiciales o administrativas.
- Cambios organizacionales.
- Investigación y desarrollo de nuevos productos.
- Información personal de los empleados de Citrojuco.
- Propiedad intelectual e industrial, tal como secretos industriales, marcas registradas, patentes y derechos de autor.
- Listados de clientes y proveedores, estructuras y políticas de precios.
- Costos de Producción
- Métodos y prácticas de manufactura.

- Sueldos, salarios, comisiones y asignación de prestaciones de los trabajadores de Citrojugo.

SEGURIDAD Y MANEJO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL O PRIVILEGIADA

Es responsabilidad de cada uno de nosotros hacer un buen uso de la información.

Quien tiene colaboradores es corresponsable del buen uso que éstos hagan de la información, por lo que debe tomar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de lo establecido en la política de seguridad de la información. El uso o distribución de información confidencial o privilegiada sin autorización viola las disposiciones de este Código de Ética y Conducta, e incluso puede ser ilegal.

USO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL O PRIVILEGIADA.

Quienes trabajamos en Citrojugo de ningún modo debemos revelar o comunicar información confidencial o privilegiada a terceros, excepto cuando sea requerida por razones de negocio y se cuente con la autorización para divulgarla. En este caso, siempre hay que notificarlo por escrito al superior inmediato, o al responsable de la información.

Si se presentan dudas sobre el manejo de la información confidencial o privilegiada, también debe consultarse al superior inmediato o, en su caso, al responsable de la información.

Cuando por razón justificada se revele o comunique información confidencial o privilegiada a personal de Citrojugo, siempre debe advertirse sobre la naturaleza de “confidencialidad”.

En el caso en que se trate de terceros, debe obtenerse de ellos una Carta Compromiso de Confidencialidad.

Está prohibido hacer uso de la información confidencial o privilegiada para obtener un beneficio o lucro propio, sea directamente o a través de otra persona; esto puede ocasionar pérdidas, daños o menoscabo de los intereses de Citrojugo o sus grupos consecuencias civiles o penales, sin perjuicio de la acción disciplinaria que para este caso establece la compañía.

Salvaguardar la información de carácter confidencial o privilegiada es obligación y compromiso de accionistas, consejeros, administradores, gerentes, personal en general, auditores externos, prestadores de servicios, proveedores y clientes de Citrojugo.

Los voceros oficiales de Citrojugo son las únicas personas autorizadas para dar información sobre la compañía a los medios de comunicación, analistas u otros organismos externos.

REQUERIMIENTOS DE INFORMACIÓN POR AUTORIDADES Y TERCEROS

Cuando alguna autoridad gubernamental requiera información de la empresa, la solicitud puede ser atendida siempre y cuando se presente por escrito, reúna los requisitos de ley, y se

cuenta con la autorización del superior inmediato, del área legal y cualquier otra parte involucrada. Es importante cumplir con los requisitos establecidos por los diferentes organismos reguladores a los que se sujeta la compañía.

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL DE TERCEROS

Citrojugo respeta los derechos de propiedad intelectual e industrial de otras compañías y requiere que sus empleados respeten dichos derechos. Esto significa que no utilizaremos inadecuadamente documentos o materiales patentados o registrados. Además, nunca debemos revelar información confidencial de las compañías en las que hemos trabajado anteriormente.

Nunca copies o compartas información confidencial sin antes estar seguro de que lo puedas hacer, en caso de duda consulta a tu Jefe Inmediato.

Sujeto a lo previsto por la legislación de cada país, los inventos, mejoras, innovaciones y desarrollos generados por quienes laboramos en Citrojugo, en relación directa con nuestro trabajo y responsabilidades, son propiedad de la empresa.

Finalmente, así como tenemos la obligación de proteger la información de las empresas en las que anteriormente hemos laborado, también tenemos la obligación de proteger la información confidencial o privilegiada de Citrojugo aún después de separarnos de ésta.

CONTROLES Y REGISTROS FINANCIEROS.

Citrojugo busca mantener y fortalecer la credibilidad y la confianza de sus grupos de interés a través de una comunicación efectiva.

Del mismo modo, la compañía adopta la responsabilidad de comunicar de manera oportuna información fidedigna y, completa en todos los aspectos, sobre la condición financiera y los resultados de las operaciones.

Por consiguiente, los empleados de Citrojugo debemos garantizar, en los ámbitos de nuestra responsabilidad, que los registros financieros reflejen la realidad, que los controles sean efectivos, que los reportes y documentos sujetos a revisión de las autoridades de mercados de valores, fiscales y/o bancarias y cualquier comunicación sean hechos públicos de manera oportuna e incluyan información real, precisa y completa.

Debemos evitar la exageración, las inferencias o suposiciones, conclusiones legales y comentarios o caracterizaciones despectivas sobre personas o compañías. Esta afirmación aplica en la comunicación en todos sus sentidos, incluyendo correos electrónicos y notas informales.

Los registros financieros incluyen documentos como estados financieros, informes, declaraciones fiscales, soportes y otros similares que reflejan las operaciones de nuestra

compañía. Los controles financieros son los procedimientos relacionados con la salvaguarda de los activos y la confiabilidad de los registros financieros, incluidos los lineamientos de autorización de transacciones.

REGISTRO, CONSERVACIÓN Y ELABORACIÓN DE INFORMES FINANCIEROS

El registro, conservación y elaboración de informes financieros para los diferentes grupos de interés deben cumplir con las disposiciones legales correspondientes, con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados y con los lineamientos de control emitidos por la compañía.

Las operaciones que implican un registro contable, deben ser respaldadas por documentación que soporte la transacción, cumpla con los requisitos fiscales, y sea exacta. Para su preparación, se requiere un detalle razonable, registro en las cuentas contables y asiento en el momento que suceden las operaciones.

REVELACIÓN DE INFORMACIÓN FINANCIERA.

Solamente puede revelarse información financiera de acuerdo a los lineamientos establecidos en el capítulo de Información Confidencial y/o Privilegiada. Está prohibido modificar o falsificar documentos, registros e informes, así como ocultar información que pueda alterar los registros financieros y afecte o pueda afectar a Citrojuco y sus intereses.

CONTROLES FINANCIEROS

Las operaciones relacionadas con Controles y Registros Financieros deben apegarse a los lineamientos establecidos en el Manual de Control Interno, emitido por Contraloría Corporativa.

Es responsabilidad del Contralor asegurar la difusión y la implantación de las políticas establecidas en el Manual de Control Interno. La verificación periódica de su cumplimiento es responsabilidad de la Dirección de Auditoría Interna.

Cualquier preocupación relacionada con asuntos contables, de controles internos y registros financieros o de auditoría, debe ser reportada directamente al Comité de Auditoría.

Es nuestra responsabilidad asegurarnos que los registros sean completos y precisos. Esto significa que no podemos falsificar información para cumplir nuestra meta. Hacerlo es una violación a nuestro Código, políticas internas y la ley, y hacerlo podría perjudicar a nuestra compañía. Adicionalmente, nadie debe presionarte para cometer un comportamiento inadecuado. Si te niegas a realizar el registro incorrecto y tu supervisor continua insistiendo, reporta el incidente inmediatamente a tu Comité de Ética local.

PROTECCION DE ACTIVOS.

El buen uso y la salvaguarda de los activos de Citrojugo son elementos fundamentales que contribuyen al logro de nuestra Misión.

Los activos son todos los bienes tangibles e intangibles propiedad de la organización, tales como edificios, maquinaria y equipo, inventarios, equipo de comunicaciones, equipo de cómputo, equipo automotor, efectivo, cuentas por cobrar, acciones y valores.

Los activos también incluyen información, inventos, planes de negocio, patentes y marcas, nombres comerciales, identidad e imagen corporativa, tecnología de información, entre otros.

CUSTODIA Y SALVAGUARDA DE ACTIVOS.

Cada uno de nosotros es responsable de la custodia y salvaguarda de los activos que se encuentran bajo nuestro control. En ningún caso debemos participar, influir o permitir situaciones o acciones que se vinculen con el robo, mal uso, préstamo, renta, desecho o venta de activos, en forma no autorizada.

USO DE ACTIVOS PARA BENEFICIO PERSONAL Y OTROS FINES DISTINTOS A LOS ESTABLECIDOS EN LAS POLÍTICAS.

Los activos propiedad de Citrojugo, así como los servicios de que disponemos los que trabajamos en la empresa, son para ser usados en el desempeño de nuestra función y en beneficio de la empresa misma.

De ningún modo pueden ser utilizados con propósitos diferentes, si no se cuenta con la autorización por escrito del superior inmediato.

En el caso en que estos activos y/o servicios sean utilizados para fines caritativos o de donaciones, es necesario recabar la autorización correspondiente por escrito del director de la unidad de negocio o en su caso, por el responsable del área.

USO Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES, MAQUINARIA Y EQUIPO.

Las instalaciones, maquinaria y equipo de Citrojugo deben ser operados sólo por personal autorizado y capacitado.

Adicionalmente, es responsabilidad del personal involucrado en cada área mantener dichos activos en buen estado, observar las prácticas de mantenimiento y aplicar los programas de prevención de riesgos.

Esto tiene como propósito propiciar la continuidad de la operación, evitar accidentes e incrementar la vida útil de los activos.

Con el fin de promover la práctica de los valores en la organización y de estructurar la manera de resolver los dilemas éticos, se establece en este apartado un mecanismo para la administración del Código de Ética y Conducta, así como de denuncia anónimo.

LÍNEA ÉTICA

Citrojugo posee una línea de ética para ofrecer a los empleados diferentes canales para comunicar inquietudes o reportes de incumplimiento de manera confidencial y, si lo desean, de forma anónima.

Citrojugo pone a disposición de todos los trabajadores una línea de Denuncias, la cual funciona a través de tres vías de comunicación: el sitio web lineaeticagrupogo.ethicsglobal.com o vía telefónica: 01800-04-Etica (38422), para reportar conductas que incumplan este Código o cualquier otra norma legal, regulación, regla, medida, políticas o procedimientos establecidos por Citrojugo.

Todos los reportes presentados a través de la línea de ética son dirigidos a las personas que conforman el consejo de ética, dentro de Citrojugo, quienes son responsables de garantizar que cada informe se maneje con profesionalismo y confidencialidad.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y ANONIMATO

La Identidad de la persona denunciante tendrá la consideración de información confidencial, no pudiendo adoptarse ninguna medida disciplinaria, directa o indirecta, por el hecho de la denuncia, sin perjuicio de los derechos que correspondan, conforme a la normativa vigente, a los denunciados.

Para asegurar su total protección, las personas pertenecientes a Citrojugo o ajenas a ella pueden denunciar una falta ética empleando nuestra Línea Ética en la siguiente dirección: lineaeticagrupogo.ethicsglobal.com o a través del número gratuito 01800-4-Etico (38422).

Hasta tanto se sustancie la investigación de una denuncia se adoptarán las medidas apropiadas, para salvaguardar los intereses de las personas que aportan información o cooperan en una investigación o una auditoría.

Citrojugo y EthicsGlobal le otorgan una alta prioridad a la mantención de la confidencialidad de la información que maneja. Por ello, protege dicha información mediante resguardos físicos, electrónicos y de procedimientos. En Citrojugo limitamos el acceso de sus miembros a la información de que dispone en bases a una política de “necesitar saber”.

Para más información visite: <https://ethicsglobal.com/aviso-de-privacidad/>

POLÍTICA DE PROTECCIÓN A REPRESALIAS

Como parte de su permanente anhelo por promover una conducta ética, alentar un ambiente de trabajo favorable y resolver los conflictos, Citrojugo ha elaborado políticas y asignado recursos dirigidos específicamente a orientar y ayudar a las personas en su tarea diaria. Es fundamental para el éxito de esas iniciativas que todos tengan libre acceso al uso de todos los recursos disponibles, sin limitaciones o temor a represalias.

Esta política tiene por objeto reforzar las disposiciones vigentes que prohíben tomar represalias por denunciar conductas que puedan estar reñidas con la ética o constituir actos indebidos y trazar los pasos que se adoptarán para ocuparse de las denuncias de represalias. Está dirigida a proteger a las personas que trabajan en Citrojugo y a quienes por revelar de buena fe una preocupación de orden ético, una actividad inadecuada, la sospecha de que se han cometido actos indebidos o por participar en una investigación o auditoría interna.

Cualquier persona que tenga una preocupación legítima en este sentido debe tener la libertad de plantearla sin miedo y debe sentirse segura de que su cooperación y asistencia al denunciar sus sospechas de actos indebidos no generará represalias que afecten las condiciones de empleo, las relaciones de trabajo, la categoría profesional o las perspectivas de carrera.

Con arreglo a esta política está expresamente prohibido a todas las personas que trabajan en Citrojugo tomar cualquier tipo de represalia contra una persona que denuncie de buena fe presuntos actos indebidos o que coopere con una investigación o una auditoría.

En virtud de esta política, los contratistas, proveedores y empleados que denuncien de buena fe presuntos actos indebidos en el que estén implicadas personas que trabajan en Citrojugo o quienes cooperen en una investigación o auditoría también estarán protegidos, en la medida de lo posible, de las represalias.

Los actos de represalia constituyen faltas de conducta que darán lugar a actuaciones para la aplicación de medidas disciplinarias que pueden incluir la rescisión del contrato u otra medida apropiada, de conformidad con los reglamentos, las normas y las políticas de Citrojugo.

PROCEDIMIENTO PARA CONSULTAS, SUGERENCIAS Y REPORTE

Citrojugo exhorta a todos sus empleados a reportar las sospechas de violación. La compañía investigará a profundidad cualquier reporte hecho de buena fe. Más aún, Citrojugo no tolerará ningún tipo de represalia por denuncias o reportes hechos de buena fe.

La comunicación abierta de situaciones e inquietudes por parte de los empleados sin temor a consecuencias negativas es vital para la adecuada implementación de nuestro Código. Todos los que trabajamos en Citrojugo debemos cooperar en las investigaciones internas de temas de ética. La información presentada con relación a los casos reportados recibirá una respuesta expedita, profesional y confidencial.

Nuestro Código de Ética y Conducta es aplicable a toda la organización y es nuestra responsabilidad cumplirlo y hacerlo cumplir.

Para este fin, se han establecido diferentes canales de comunicación que el personal de Citrojuco puede utilizar para resolver dudas acerca del Código de Ética y Conducta, realizar sugerencias, informar sobre casos de ejemplaridad donde se promuevan los valores, o bien, evidenciar conductas indebidas dentro de la organización.

No siempre es sencillo definir y juzgar si una situación viola las disposiciones de este Código de Ética y Conducta. Se espera que cualquier duda sobre el carácter legal y/o ético de una situación sea reportada a la instancia correspondiente. Por lo tanto, cuentas con las siguientes alternativas:

- Cualquier inquietud referente a infracciones cometidas por el Presidente del Consejo y/o cualquier miembro del Comité de Ética debe ser inmediatamente reportada al Comité de Auditoría del Consejo de Administración.
- Preocupaciones relacionadas con asuntos contables, de controles internos y registros financieros o de auditoría, deben ser reportadas directamente al Comité de Auditoría del Consejo.

POLÍTICA USO INCORRECTO DE LA LINEA ÉTICA

La Línea Ética no podrá ser utilizada de forma indebida, como una herramienta para generar calumnias, denunciar acciones con dolo, o con la intención de generar algún beneficio propio.

El uso de la Línea Ética deberá acatarse a las conductas no éticas que se han señalado a lo largo de este Código de Ética y que se denuncien de buena fe.

Toda conducta en la que se incurra y que no esté permitida en la Empresa, será motivo de sanción conforme a las políticas de la Empresa. Este Código de Ética será administrado por el Comité de Ética de Citrojuco y será supervisado por el Comité de Auditoría, a través del departamento de Auditoría Interna.

Cualquier conducta contraria a lo especificado en este Código se considerará como contravención a las responsabilidades asignadas al empleado. No son aceptables las acciones ilícitas o no éticas, así como las conductas inadecuadas o inapropiadas de toda aquella persona que actúe en nombre de Citrojuco.

Quienes violen las normas de este Código de Ética estarán sujetos a acciones disciplinarias que, inclusive, podrán dar lugar a la rescisión justificada de su relación laboral con Citrojuco, independientemente de que sea sujeto a otras acciones legales a las que diera lugar. Si se encuentra en una situación que considera que pueda violar o conducir a una violación de este Código de Ética indíquesele a su jefe inmediato o través de nuestra Línea Ética: lineaeticagrupo.ethicsglobal.com o al 01800-4-Etica (38422).

SISTEMA DE CONSECUENCIAS

Vivir intensamente nuestros Valores nos beneficia en lo personal y a quienes nos rodean; la empresa lo fomenta y reconoce públicamente los casos ejemplares. Es por ello que cuando una persona incurra en una conducta perjudicial para la organización, habrá una consecuencia, que puede ir desde una amonestación hasta el despido, sin perjuicio de cualquier acción, obligación o sanción que resulte de la ley vigente.

Recuerda que los supervisores tienen la responsabilidad de ser ejemplo en la práctica y promoción de Valores; esto implica dar reconocimiento a su equipo, así como aplicar las sanciones oportunamente en caso de que el personal a su cargo haya incurrido en una conducta no deseada.

Cada uno de nosotros debemos asegurarnos a que nuestros compañeros vivan los valores y principios de nuestro Código de Ética y Conducta. El no cumplir con lo que está estipulado en el mismo, se considerará una falta de conducta y la persona involucrada podrá ser sujeto a acciones disciplinarias.

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE CITROJUGO.

La administración del Código de Ética y Conducta corresponde propiamente a las siguientes personas o entidades:

- Comités de Ética de la unidad de negocio correspondiente
- Comité de Ética de Citrojugo.

Es responsabilidad de los Comités de Ética de cada unidad de negocio asegurarse de la debida difusión y aplicación de este Código de Ética y Conducta, lo que significa:

- Promover los valores y conductas que se fomentan en nuestro Código de Ética y Conducta.
- Ser un órgano de consulta.
- Canalizar casos a la instancia apropiada.
- Aprobar correctivos que garanticen la consistencia global.
- Generar estadísticas y reportes.
- Atender las solicitudes de aclaración del personal.

El Comité de Ética de Citrojugo, además de los atributos anteriores, tiene las siguientes funciones:

- Actualizar y modificar nuestro Código de Ética y Conducta.
- Aprobar a los integrantes de los Comités de Ética de cada unidad de negocio.
- Investigar y documentar casos selectivamente.
- Retroalimentar a los Comités de Ética de cada unidad de negocio.

- Promover consistencia a nivel global en la interpretación y aplicación del Código.

Para el adecuado manejo de sus funciones, cada Comité está constituido por cinco personas de diferentes áreas, que se distinguen por una trayectoria ejemplar, gozan de reconocimiento y honorabilidad y tienen una visión integral de negocio.

Los integrantes del Comité de Ética de Citrojugo son designados por el Comité Directivo.

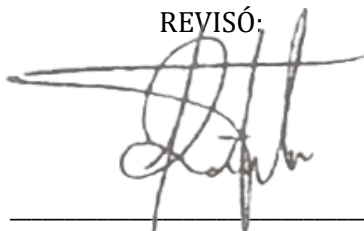
Por su parte, los integrantes de los Comités de Ética de cada unidad de negocio son designados por los directores de la misma y avalados por el Comité de Ética de Citrojugo.

Todos los que trabajamos en Citrojugo compartimos los valores que se viven en nuestra organización y expresamos nuestra responsabilidad de vivirlos y promoverlos en la Carta de Compromiso que firmamos al recibir este Código de Ética y Conducta.

Los lineamientos contenidos en este Código de Ética y Conducta no pretenden ser exhaustivos y tienen como complemento las políticas de la compañía.

Última actualización, Julio del 2023.

REVISÓ:



Rodrigo Fernando Mendoza López
Dirección jurídica

AUTORIZÓ:



Sigifredo Gudiño Ochoa
Dirección General