



# COMPLIANCE IG

El **compliance** consiste en el establecimiento de procedimientos que garanticen que una empresa y con ella sus directivos, empleados y agentes vinculados- cumplen con el marco normativo a aplicar, entendido éste como la legislación, las políticas internas y los códigos éticos de la empresa, entre otras cuestiones.

El compliance identifica, asesora, alerta, monitorea y reporta los riesgos de cumplimiento en las organizaciones, es decir, el riesgo de recibir sanciones por incumplimientos legales o regulatorios, sufrir pérdidas financieras o pérdidas de reputación por fallas de cumplimiento con las leyes aplicables, las regulaciones, los códigos de conducta y los estándares de buenas prácticas.

El **Código de Conducta Compliance** al hacer Negocios con nosotros está compuesto por diez principios que I.G. espera honrar cuando trabaja con sus socios comerciales.

Te invitamos a leer este documento y adoptar estos diez principios para garantizar un ambiente de trabajo confiable, legítimo y justo.

## 1. Protección de la información

Aquellos proveedores a quienes se les haya otorgado acceso a la información confidencial de la Empresa como parte de su relación comercial no deben compartir dicha información con nadie más, a menos que así lo haya autorizado I.G. Los proveedores no deben negociar con títulos o valores ni alentar a otros a que lo hagan, aprovechándose de la información confidencial que hayan recibido.

Si un proveedor considera que se le ha otorgado acceso a la información confidencial por error, debe notificárselo de inmediato a su contacto en la Empresa y abstenerse de distribuir dicha información. Asimismo, un proveedor no debe compartir con nadie de I.G. información relacionada con alguna otra empresa si el proveedor tiene la obligación contractual o legal de no compartir la información.

## 2. Conflictos de interés

Los empleados de I.G. deben actuar en función del mejor interés de la Empresa. Por lo tanto, no deben tener relación, financiera o de otra índole, con ningún proveedor que pueda o parezca estar en conflicto con la obligación del empleado de actuar en función del mejor interés de I.G. Los proveedores deben tener cuidado de que ninguna relación personal se utilice para influir en el juicio comercial del empleado I.G.

Si un empleado de un proveedor tiene una relación familiar (cónyuge, madre/padre, hermana/o, abuela/o, hija/o, nieta/o, suegra/suegro, tía/tío, sobrina/sobrino, prima/primo o pareja del mismo sexo o del sexo opuesto) con un empleado de I.G., o si un proveedor tiene alguna otra relación con un empleado de I.G. que pudiera representar un conflicto de interés, el proveedor debe revelar este hecho a I.G. y/o asegurarse de que el empleado de I.G. así lo haga.

## 3. Proveedores con altos estándares y prácticas éticas

I.G. incentiva a sus proveedores a que sigan al código de conducta Compliance al hacer negocios con nosotros, de esta manera, les recomendamos fuertemente a nuestros proveedores no participar o involucrarse en actos prohibidos por la ley o por nuestro Código ni contra las leyes internacionales anti soborno.

## 4. Buscar igualdad y justicia en la relación con los proveedores

I.G. proporciona oportunidades iguales a todos los proveedores. Siempre llevamos nuestro proceso de abasto de manera consistente, respetuosa y confidencial. En todos los casos, I.G. basa la evaluación de propuestas para la selección de proveedores en los criterios establecidos por la compañía. Asimismo, nuestros contratistas y proveedores deben demostrar la autenticidad y legitimidad de sus productos y servicios.



# COMPLIANCE IG

## 5. Mantener prácticas estándares en relación con regalos, servicios y otras cortesías

Regalos, servicios y otras cortesías por parte de proveedores actuales o potenciales de I.G. son aceptables sólo si son otorgados con razones legítimas de negocios. En todos los casos, esas cortesías deben ser legales y deben mantenerse en la misma línea de las prácticas estandarizadas de negocios. (Ver apéndice 1 para mayor detalle)

## 6. Asegurar las condiciones básicas de trabajo

Los proveedores no usan ni usarán de manera directa o indirecta, prácticas relacionadas a la esclavitud, al trabajo forzado u obligado bajo ninguna circunstancia. Tampoco deben involucrar niños bajo la edad legal de contratación, como definido en los estándares y legislaciones de trabajo y protección a menores a nivel nacional e internacional.

## 7. Generar compromiso ambiental y de biodiversidad

Los proveedores deben cumplir con todas las leyes relacionadas con el ambiente, el desecho de materiales, la descarga de químicos, gases y otras sustancias o materiales hacia el medio ambiente, así como la presencia y uso de tales materiales en sus instalaciones.

## 8. Dar prioridad a la promoción de Salud y Seguridad

Los contratistas que proporcionan servicios y todos sus subcontratistas, deben representar y garantizar el cumplimiento de todas las leyes aplicables, de los requerimientos de I.G., de los códigos de prácticas aprobados y de las guías industriales relacionadas con la salud y la seguridad.

Un programa de Salud y Seguridad está disponible y proporciona una base para: la identificación, manejo y control de peligros y riesgos asociados con las actividades / servicios a ser proporcionados; entrenamiento y certificación de personal; inducción formal de los procesos de permisos para antes de que el trabajo comience; reporte de todos los incidentes y posibles faltas; y una auditoría periódica del cumplimiento de las leyes de salud y seguridad.

## 9. Realzar la Diversidad y la Equidad

I.G. apoya la diversidad y la equidad en las oportunidades de empleo. I.G. espera que sus proveedores cumplan con todas las leyes relacionadas con la inclusión en los procesos de contratación y empleo.

## 10. Fortalecer los Derechos Humanos

I.G. considera los derechos humanos básicos para su operación y su cadena de suministro. De esta manera, I.G. espera que sus proveedores apoyen y respeten la protección de los derechos humanos internacionalmente proclamados, para asegurar así que no sean cómplices en el abuso de los derechos humanos o en actos de discriminación.

### Apéndice 1

La práctica de ofrecer y aceptar regalos y cortesías empresariales varía entre muchas jurisdicciones. El dar regalos también es un componente importante en muchas culturas y tradiciones del mundo. Por lo tanto, decidir qué tipos de regalos son aceptables para ofrecer o aceptar puede ser difícil.

Cuando debas dar un regalo hazte las siguientes preguntas:

- ¿Este es un regalo que daría a otro cliente, proveedor o socio comercial? De igual forma, ¿Nuestro cliente, proveedor o socio comercial daría un regalo como este a alguien de su red?
- ¿El regalo es apropiado en el ambiente laboral?
- ¿Es un regalo poco frecuente en promociones o días festivos?
- ¿El ofrecer o aceptar dicho regalo me compromete con mi socio comercial?
- Si yo ofrezco o acepto este regalo y los medios de comunicación se enteran, ¿Dañaría mi reputación o la de la compañía?



# COMPLIANCE IG

## Regalos aceptables pueden ser:

- Artículos promocionales como plumas, libros, libretas, tazas o imanes.
- Canastas de regalo o artículos parecidos.
- Tarjetas de felicitación o notas de agradecimiento por el servicio otorgado.
- Libros institucionales.

## Regalos que nuestros proveedores no nos deben ofrecer:

- Efectivo o su equivalente como cheques, tarjetas o certificados de regalo.
- Artículos de lujo, incluye vino fino y relojes, plumas o electrónicos de alto costo.
- Entradas a eventos de alto costo, difícil de conseguir o exclusivos.

## Información sobre posibles conductas indebidas

Los proveedores que consideren que un empleado de I.G. ha participado en una conducta ilícita o de algún modo indebida, debe informar el asunto a la Empresa.

El proveedor puede comunicarse con el Gerente del Empleado o con la Oficina de Recursos Humanos en I.G. y/o enviar un correo electrónico a:

**[compliance@ig.com.mx](mailto:compliance@ig.com.mx)**

La relación de un proveedor con I.G. no se verá afectada por un informe honesto sobre una posible conducta indebida.