



CIMA

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA





Código de Ética y Conducta de CIMA

Mensaje del Director

En CIMA, estamos convencidos de que el éxito sostenible solo es posible cuando actuamos con integridad, respeto y responsabilidad. Este Código de Ética y Conducta refleja los principios que guían nuestra manera de trabajar, de relacionarnos con los demás y de enfrentar los retos que surgen en nuestro día a día.

Más que un conjunto de normas, este Código es una declaración de nuestro compromiso como organización para hacer siempre lo correcto, incluso cuando nadie nos esté mirando. Cada uno de nosotros, independientemente de nuestro rol, tiene la responsabilidad de vivir según estos principios, promoviendo un entorno de confianza y respeto, tanto al interior como al exterior de la empresa.

A través de este Código, buscamos que cada miembro de CIMA actúe con responsabilidad y ética, reforzando los lazos de confianza que nos unen. La integridad no es solo un valor, sino un principio que debe reflejarse en cada acción, en cada decisión, y en cada interacción que tengamos. Es nuestra guía para crecer de manera honesta y coherente con los más altos estándares.

Este compromiso no es solo de los líderes, sino de todos nosotros. Gracias por asumirlo con responsabilidad y por contribuir a que CIMA sea un ejemplo de ética y profesionalismo. Sigamos trabajando juntos, siempre con el respeto y la integridad que nos definen.

Teodoro Octavio Martínez Ruiz
Director General
CIMA



Misión, visión, valores y principios

Objetivo del Código

Establecer lineamientos de conducta y principios rectores que guíen el actuar de las personas que integran CIMA, en congruencia con los valores institucionales, el cumplimiento normativo y el respeto a los derechos humanos.

Ámbito de Aplicación

Este Código es obligatorio para todas las personas que colaboran directa o indirectamente con CIMA, incluyendo empleados, directivos, proveedores, contratistas y cualquier tercero que actúe en su nombre.

I. Introducción y Principios Generales

Artículo 1. Disposiciones Generales

CIMA está comprometido con el desarrollo de una cultura organizacional basada en principios éticos, legales y humanos. Este Código constituye una herramienta de referencia para todas las personas que integran o colaboran con la empresa, orientando su conducta y toma de decisiones en el ámbito profesional.

Este documento no reemplaza las leyes ni las políticas internas, sino que las complementa y refuerza. Debe entenderse como un compromiso institucional para actuar con integridad, transparencia, legalidad y responsabilidad social, dentro y fuera del entorno laboral.

Toda persona que forme parte de CIMA, sin importar su nivel jerárquico, es responsable de conocer este Código, aplicarlo con criterio y reportar cualquier desviación que observe o experimente, contribuyendo así a un ambiente de confianza, respeto y cumplimiento.

La ética no es una opción, sino la base que sustenta la reputación de la organización y garantiza relaciones sanas y sostenibles con empleados, clientes, proveedores, autoridades, comunidades y demás grupos de interés.



Artículo 2. Cumplimiento Normativo

La integridad corporativa solo puede sostenerse si cada acción se alinea con el marco legal vigente y con las políticas internas que rigen a CIMA. En este sentido, todas las personas sujetas a este Código están obligadas a actuar conforme a la legislación aplicable en cada lugar donde operamos, así como a los lineamientos, reglamentos y protocolos internos de la organización.

El desconocimiento de una norma no exime de su cumplimiento. En caso de duda sobre la legalidad o corrección de una acción o decisión, se debe consultar con el Comité de Ética y Cumplimiento.

El cumplimiento normativo abarca todos los ámbitos: fiscal, laboral, ambiental, comercial, de seguridad, protección de datos, prevención del lavado de dinero, y cualquier otra normativa que aplique a la operación del negocio. La omisión, ocultamiento o tergiversación de información para evadir responsabilidades legales será considerada una falta grave.

Asimismo, CIMA se compromete a establecer controles internos, programas de capacitación y mecanismos de revisión que fortalezcan la cultura de cumplimiento y permitan detectar, prevenir y corregir desviaciones con oportunidad.

Artículo 3. Respeto a los Derechos Humanos

CIMA reafirma su compromiso con los derechos humanos reconocidos en instrumentos nacionales e internacionales. Todas las personas que colaboran con la empresa deben actuar con respeto a la dignidad humana, promoviendo condiciones laborales justas, seguras y libres de explotación.

Nos oponemos tajantemente a prácticas como el trabajo forzado, la trata de personas, el acoso, la discriminación, el trabajo infantil y cualquier forma de trato cruel o degradante. Las relaciones laborales deben fundamentarse en la legalidad, la buena fe y la voluntad mutua.

Como parte de nuestro compromiso, se busca y promueve la participación de proveedores y socios comerciales a que compartan los mismos principios, mediante evaluaciones y acuerdos de cumplimiento con estándares éticos y de derechos humanos.



Artículo 4. Sustentabilidad y Compromiso con el Medio Ambiente

CIMA se compromete con el desarrollo sostenible. Integramos principios de cuidado ambiental en nuestros procesos y promovemos el uso racional de los recursos.

Cada colaborador puede contribuir con acciones como:

- Reducir el uso de papel y plástico.
- Ahorrar energía y agua.
- Separar y reciclar residuos.

Más allá del cumplimiento legal, buscamos generar conciencia sobre nuestra responsabilidad con el planeta y las futuras generaciones.

II. CONDUCTA EN EL ENTORNO LABORAL

Artículo 5. Ambiente de Trabajo

Todas las personas que integran CIMA son corresponsables de construir y preservar un ambiente laboral armónico, seguro y respetuoso. Se espera que cada integrante actúe con cortesía, tolerancia y disposición al diálogo, evitando conflictos innecesarios, rumores o conductas que deterioren la convivencia y la productividad.

La empresa promueve un clima donde se prioricen la colaboración, la salud física y mental, la equidad en las cargas de trabajo y el reconocimiento al esfuerzo individual y colectivo. No se tolerarán actos que generen violencia, hostilidad, aislamiento, intimidación o humillación hacia otras personas.

Artículo 6. Igualdad de Oportunidades

CIMA promueve un entorno laboral en el que todas las personas tengan acceso equitativo a oportunidades de desarrollo, crecimiento y reconocimiento. La selección, promoción, capacitación y evaluación de desempeño se basan en criterios objetivos como habilidades, competencias, experiencia y resultados, sin influencias externas que comprometan la equidad.

El compromiso con la igualdad implica eliminar barreras sistémicas, prejuicios inconscientes y prácticas que generen trato desigual. La empresa impulsa programas y



medidas que favorezcan la inclusión activa de grupos históricamente subrepresentados o vulnerables.

Artículo 7. No Discriminación

Está estrictamente prohibida cualquier forma de discriminación en el entorno laboral de CIMA. Ninguna persona podrá ser tratada de manera desfavorable por motivos de género, identidad u orientación sexual, edad, estado civil, discapacidad, condición de salud, nacionalidad, etnia, religión, creencias, opiniones políticas, condición social o cualquier otra circunstancia personal o cultural.

Fomentamos un entorno en el que la diversidad es valorada y el respeto a las diferencias es un principio rector. Las conductas, expresiones o decisiones discriminatorias deben ser reportadas a través de los canales oficiales y serán sancionadas conforme a lo establecido en este Código.

Artículo 8. Hostigamiento y Acoso Sexual

CIMA prohíbe de manera tajante cualquier forma de hostigamiento o acoso sexual dentro del entorno laboral. Estas conductas incluyen, pero no se limitan a, insinuaciones sexuales no deseadas, comentarios ofensivos de carácter sexual, contacto físico inapropiado, chantajes, amenazas o cualquier conducta que genere un ambiente intimidante, humillante u ofensivo.

La empresa cuenta con mecanismos confidenciales para recibir denuncias y garantizar la protección de las personas afectadas, así como la aplicación de las sanciones correspondientes para quienes incurran en este tipo de actos.

Artículo 9. Abuso de Autoridad

Ninguna persona que ocupe una posición jerárquica dentro de CIMA debe hacer uso de su cargo para obtener beneficios personales, imponer decisiones injustificadas o ejercer presión indebida sobre sus subordinados. El liderazgo debe ejercerse con ética, responsabilidad, apertura al diálogo y ejemplo positivo.

El abuso de autoridad vulnera la confianza y deteriora la cultura organizacional. Quienes detecten conductas de este tipo tienen la responsabilidad de reportarlas a través de los canales institucionales.



Artículo 10. Abuso de Confianza

Toda persona en CIMA debe actuar con integridad, responsabilidad y honestidad en el uso de los recursos, atribuciones e información que se le confían. El uso indebido de bienes, fondos, información o facultades para fines ajenos al interés de la empresa constituye una falta grave que será sancionada.

La confianza depositada en cada colaborador es un valor que debe ser honrado y preservado como parte de la ética profesional.

Artículo 11. Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo

Fomentamos entornos laborales seguros, saludables y dignos. En CIMA cumplimos con todas las normas de seguridad y salud laboral, e impulsamos una cultura preventiva entre nuestros equipos.

Esperamos que cada persona:

- Use correctamente el equipo de protección.
- Reporte condiciones de riesgo o accidentes.
- Participe en las capacitaciones y simulacros.

La salud física y mental es prioridad, y por ello promovemos también el equilibrio entre vida personal y profesional.

III. MANEJO RESPONSABLE DE LA INFORMACIÓN

Artículo 12. Mal Uso de Información Confidencial

Toda información clasificada como confidencial, incluyendo datos financieros, estratégicos, personales, operativos o tecnológicos, debe ser resguardada con diligencia. No debe compartirse con personas no autorizadas ni utilizarse para fines ajenos a la operación legítima de CIMA.

El uso indebido de información puede representar un riesgo reputacional, legal y económico, y está estrictamente prohibido, incluso después de que la relación laboral o comercial con la empresa haya concluido.



Artículo 13. Uso de Información en Beneficio Personal

Está prohibido utilizar información interna de CIMA, obtenida por razón del puesto o actividad desempeñada, para obtener ventajas personales o favorecer a terceros. Esto incluye inversiones, decisiones comerciales, contratación de servicios u otros actos que representen un conflicto de interés.

El personal debe abstenerse de divulgar o explotar cualquier información privilegiada para obtener beneficios particulares que contravengan el principio de equidad.

Artículo 14. Protección de Información Confidencial

La información a la que se accede en el contexto laboral es un activo estratégico de CIMA. Toda persona que colabora con la organización tiene el deber de protegerla y evitar su uso indebido o divulgación no autorizada.

Esta obligación incluye:

- No compartir datos sensibles con personas ajenas a la empresa.
- No utilizar la información obtenida en el trabajo para beneficio propio.
- Proteger datos personales conforme a las leyes aplicables de privacidad.

El deber de confidencialidad se mantiene incluso después de haber finalizado la relación laboral con la empresa.

Artículo 15. Comunicación Responsable y Uso de Plataformas

Toda comunicación que realicen nuestros colaboradores, ya sea interna o externa, debe ser respetuosa, clara y alineada con los valores de CIMA.

El uso de redes sociales, correos electrónicos institucionales y cualquier canal de comunicación oficial debe:

Evitar expresiones ofensivas o discriminatorias.

No difundir rumores ni información falsa.

Preservar la imagen de la organización.

Cualquier publicación en medios digitales que haga referencia a la empresa debe reflejar profesionalismo y respeto.



IV. CONFLICTOS DE INTERÉS Y RELACIONES ÉTICAS

Artículo 16. Prevención de Conflictos de Interés

En CIMA, cada colaborador debe actuar con imparcialidad y compromiso hacia los intereses de la organización. Un conflicto de interés ocurre cuando la objetividad de una persona se ve comprometida por beneficios personales, familiares, financieros o de otra índole.

La obligación de revelar estos conflictos es individual, y la omisión puede tener consecuencias disciplinarias. Cualquier duda deberá ser consultada con el Comité de Ética y Cumplimiento para su adecuada evaluación y gestión.

Artículo 17. Regalos, Invitaciones y Atenciones

CIMA regula la aceptación y entrega de regalos o invitaciones para prevenir la percepción o realidad de influencias indebidas en decisiones laborales.

Solo se permite recibir o entregar objetos promocionales o detalles de cortesía que no comprometan la integridad del colaborador ni de la empresa, y cuyo valor sea razonable según el contexto.

No está permitido:

Recibir obsequios en efectivo o equivalentes.

Aceptar beneficios durante un proceso de negociación.

Ofrecer regalos con la intención de obtener ventajas indebidas.

No realizamos promesas, ofrecimientos ni entregas de donativos a servidores públicos o autoridades gubernamentales, ya sean federales, estatales, municipales o extranjeras, con el propósito de influir o condicionar sus decisiones o comportamientos para obtener ventajas indebidas. Asimismo, está prohibido otorgar donaciones antes, durante o inmediatamente después de procesos relacionados con contrataciones, trámites, registros o cualquier otro acto administrativo que implique una autorización, con el fin de prevenir posibles conflictos de interés o la percepción de prácticas indebidas.

Cualquier situación extraordinaria debe ser informada y autorizada previamente por el Comité de Ética y Cumplimiento.



Artículo 18. Relación con Proveedores y Terceros

En CIMA fomentamos relaciones estratégicas basadas en la honestidad, la confianza y el beneficio mutuo con nuestros proveedores, contratistas y demás terceros. No está permitido ofrecer, recibir, prometer ni entregar regalos, favores, pagos o cualquier tipo de atención, en efectivo o en especie, ya sea de forma directa o a través de intermediarios, con el propósito de obtener o conceder ventajas indebidas en nuestras relaciones comerciales.

Toda relación con terceros deberá formalizarse mediante un contrato o convenio que cumpla con los procedimientos y políticas internas, incluyendo la debida diligencia para el conocimiento e identificación de nuestros socios comerciales y prestadores de servicios, priorizando alianzas sostenibles a largo plazo.

Cualquier tercero que desee establecer una relación con las empresas que conforman CIMA deberá firmar la constancia de conocimiento y aceptación de nuestro Código de Ética, así como de la Política Anticorrupción. Además, se deberá incorporar en los contratos respectivos una cláusula anticorrupción que refleje nuestro firme compromiso con la integridad.

Artículo 19. Relaciones con Partes Externas

Las interacciones de CIMA con autoridades, proveedores, aliados estratégicos y otras partes externas deben estar guiadas por principios de legalidad, respeto y ética.

No se permitirá, bajo ninguna circunstancia, realizar o aceptar ofrecimientos que impliquen sobornos, favores especiales o beneficios indebidos. Las negociaciones deben documentarse con transparencia y apego a los contratos establecidos, asegurando siempre el mejor interés para la empresa.

La reputación de la organización se construye también en estas relaciones, por lo que la conducta profesional debe ser ejemplar en todo momento.

Artículo 20. Relación con Nuestra Competencia

No participamos en ningún acuerdo, convenio o arreglo que pueda tener como objeto o efecto limitar la competencia o libre concurrencia en los mercados en que participamos; cumpliendo con los valores, buenas prácticas de la organización y estándares de calidad, privilegiando siempre el cumplimiento de las leyes en materia de competencia y antimonopolio, en los países que tenemos presencia.



Artículo 21. Uso Adecuado de Recursos Públicos

Cuando por cualquier circunstancia manejemos, recibamos, administremos o tengamos acceso a recursos públicos, sean materiales, humanos o financieros, éstos deberán ser destinados única y exclusivamente para la finalidad prevista dejando evidencia documental que lo acredite e informando a la autoridad competente sobre el destino final de dichos recursos, cuando así se requiera.

Artículo 22. Actividades Políticas y Participación Cívica

CIMA respeta el derecho de cada persona a participar en actividades cívicas o políticas, siempre que esto se realice en un plano personal, fuera del horario laboral y sin usar los recursos o la imagen de la empresa.

La compañía se mantiene políticamente neutral y no apoya, financia ni promueve partidos, candidatos ni causas políticas.

Los colaboradores deben abstenerse de involucrar a la organización en campañas, manifestaciones o actividades partidistas, directa o indirectamente.

Artículo 23. Tráfico de Influencias

Prohibimos la utilización de cualquier tipo de influencias, sobre cualquier servidor público o particular, con el propósito de obtener beneficio o ventaja indebida, o para causar perjuicio a alguna persona, empresa o al servicio público.

V. ANTICORRUPCIÓN Y PREVENCIÓN ILÍCITOS

Artículo 24. Anticorrupción

En CIMA tenemos cero tolerancia a los actos de corrupción y por ello se encuentran prohibidas todas las manifestaciones de estas conductas. Por ende, está prohibido prometer, ofrecer o entregar cualquier beneficio indebido a uno o varios servidores públicos o un particular, directamente o a través de algún tercero, a cambio de que realicen o se abstengan de realizar un acto relacionado con sus funciones o con las de otro funcionario, o bien, abusen de su influencia con el propósito de obtener o mantener un beneficio o ventaja.



La prohibición anterior aplica también sobre toda persona que tenga relación directa o indirectamente con CIMA, aún y cuando no tenga la investidura de funcionario público, por ejemplo, proveedores, socios comerciales, terceros, etc., para asegurar alguna concesión, contrato, aprobación, o ventajas en beneficio propio o de la organización. Las decisiones de los empleados nunca deben verse influenciadas por la corrupción. La corrupción se puede actualizar a través de los siguientes actos:

- Soborno
- Cohecho
- Cohecho a servidores públicos extranjeros
- Utilización de información falsa
- Obstrucción de facultades de investigación
- Colusión
- Uso indebido de recursos públicos
- Contratación indebida de servidores públicos
- Extorsión
- Uso ilícito de atribuciones y facultades
- Concusión
- Tráfico de influencias para inducir a la autoridad

Las actividades corruptas no sólo constituyen una violación del Código, sino que también pueden implicar una violación grave de las leyes civiles y penales antisoborno y anticorrupción en México y otros países.

Artículo 25. Prevención de Lavado de Dinero

Están prohibidas las operaciones con recursos de procedencia ilícita. Por ello, desarrollaremos una Política de Prevención de Lavado de Dinero que contendrá diversas prohibiciones, obligaciones y mecanismos de control en la materia. En CIMA tenemos el firme compromiso de cumplir con las normas nacionales e internacionales relacionadas con el lavado de dinero, evitando incurrir en actividades o arreglos que puedan relacionarse con activos de origen criminal.

Artículo 26. Uso de Recursos de la Empresa

Los recursos que CIMA proporciona a sus colaboradores como equipos de cómputo, vehículos, instalaciones, tiempo laboral y materiales deben usarse exclusivamente con fines profesionales y bajo un sentido de responsabilidad.

Está prohibido:



- Usar bienes para fines personales sin autorización.
- Desviar fondos o recursos para fines distintos a los establecidos.
- Compartir contraseñas o accesos a sistemas sin permiso.

Se espera que cada colaborador contribuya al buen cuidado de estos recursos y reporte cualquier irregularidad detectada.

VI. DENUNCIAS Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO

Artículo 27. Denuncia de Faltas y Protección al Denunciante

CIMA cuenta con mecanismos seguros y confidenciales para que cualquier persona pueda reportar faltas al Código de Ética o actos contrarios a los valores institucionales.

Las denuncias pueden realizarse de forma anónima y son gestionadas por el Comité de Ética y Cumplimiento. La empresa garantiza que no habrá represalias contra quien denuncie de buena fe.

La participación activa de todos es clave para preservar una cultura ética, justa y transparente.

Artículo 28. Obligación de reportar conductas indebidas

Todas las personas que tengan conocimiento de una posible violación a este Código tienen la responsabilidad ética y organizacional de informarlo de inmediato. El silencio ante una falta también puede tener consecuencias disciplinarias, según la gravedad del caso.

Artículo 29. Política de no represalias

Está prohibido tomar cualquier tipo de represalias contra una persona que denuncie de buena fe presuntos actos indebidos o que coopere con una investigación relacionada a un acto reportado. Si un colaborador tiene la creencia de que se están tomando represalias en su contra por presentar una denuncia, deberá informarlo de inmediato a la Dirección de Gestión de Talento.



Artículo 30. Medidas disciplinarias y correctivas

El incumplimiento al presente Código de Ética, así como las políticas internas que de él emanan ocasionarán medidas disciplinarias. Las medidas disciplinarias serán en proporción a la gravedad de la infracción, tomando en consideración la reincidencia y los antecedentes de la persona denunciada, independientemente de las acciones legales adicionales procedentes para el caso concreto. Si se tiene el conocimiento de la realización de una conducta contraria al Código de Ética se tiene la obligación de denunciarla; en caso contrario este se convierte en co- partícipe de las conductas identificadas.

Además de aplicar sanciones, CIMA podrá implementar medidas correctivas, como capacitación adicional, ajustes de procesos o cambios organizacionales, para prevenir la reincidencia y fortalecer la cultura ética institucional.

Artículo 31. Línea de Denuncia

La comunicación respetuosa y abierta de nuestros empleados es fundamental para la correcta aplicación del Código. Los integrantes de CIMA tenemos el deber de denunciar cualquier comportamiento contrario a la ley, a este Código o a cualquier norma que de él emane. Las denuncias o quejas permiten advertir posibles irregularidades. La Línea de Denuncia se rige bajo los principios de confidencialidad de la información; objetividad de la investigación; prohibición de represalias para el denunciante; carga probatoria del denunciante, así como por las formalidades esenciales del procedimiento.

El Buzón de Denuncias se encuentra accesible a través de los siguientes medios:
<https://cima.linea-etica.com/>

Este sistema también lo puedes utilizar para manifestar consultas, dudas y dilemas éticos sobre la aplicación del presente Código.

Artículo 32. Procedimiento de Atención e Investigación de Denuncias

CIMA establece un proceso estructurado, imparcial y confidencial para atender, investigar y resolver las denuncias presentadas por posibles violaciones al Código de Ética y Conducta. Este procedimiento se rige por los principios de legalidad, objetividad, confidencialidad, equidad y respeto a los derechos de todas las partes involucradas.



Recepción de la denuncia: Las denuncias podrán ser presentadas por cualquier persona, de forma anónima o identificada, a través de los canales oficiales establecidos. Toda denuncia recibida será registrada con número de folio y fecha de ingreso.

Evaluación preliminar: Se realizará una valoración inicial para determinar si la denuncia es procedente, con base en elementos mínimos de verosimilitud, pertinencia y relación con el Código. Si la denuncia no procede, se archivará dejando constancia documentada. Si la denuncia procede, se abrirá un expediente de investigación.

Investigación formal: Una vez abierto el expediente, se desarrollará una investigación objetiva y profesional. Durante esta etapa, se garantizará el derecho de defensa y de ser escuchado a la persona presuntamente responsable.

Conclusión del caso: Al cierre de la investigación, se elaborará un informe final con los siguientes elementos: (i) Hechos investigados y evidencia recabada; (ii) Análisis del caso frente al Código de Ética; (iii) Determinación de responsabilidades (si las hay); y (iv) Recomendaciones de sanciones y/o medidas correctivas.

Este informe será revisado por el Comité de Ética y Cumplimiento para su validación y resolución final.

Comunicación de resultados y seguimiento: Se notificará la resolución a las personas involucradas, garantizando la confidencialidad de la información. Cuando sea necesario, se dará seguimiento a la implementación de sanciones o medidas correctivas, incluyendo acciones de mejora organizacional.

Artículo 33. Mecanismos de formación y comunicación

El conocimiento y entendimiento del presente Código es fundamental para que cada colaborador tenga claridad de lo que se espera de él. Los programas de comunicación, capacitación y entrenamiento se elaborarán anualmente y todos los colaboradores deberán de acreditar sus conocimientos.

Artículo 34. Revisión periódica del Código

Este Código será revisado al menos una vez al año, o cuando se detecten nuevas necesidades legales, sociales o estratégicas. Toda persona colaboradora tiene el deber de mantenerse actualizada sobre sus contenidos y participar activamente en su aplicación.