



MANUAL DE ETICA Y CONDUCTA

DESCRIPCIÓN BREVE:

Es un compendio de normas que precisan los estándares de comportamiento esperados de todas las personas vinculadas a la empresa CI INTERNATIONAL FUELS incluyendo accionistas, empleado y contratistas. Este documento resalta la importancia de la conducta profesional en operaciones de seguridad y comunica claramente el respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas.

Tabla de contenido

MENSAJE DE NUESTRO REPRESENTANTE LEGAL.	3
INTRODUCCIÓN.	4
OBJETIVO.	5
RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DIGNIDAD DE LAS PERSONAS.	5
COMPROMISO DE CI INTERNATIONAL FUELS CON LOS DERECHOS HUMANOS.	5
NUESTRO PROPÓSITO Y VALORES.	6
NUESTRO PROPOSITO.	6
<i>ESTOS SON LOS PRINCIPIOS QUE GUÍAN NUESTROS COMPORTAMIENTOS.</i>	7
<i>GARANTIZAR LA SEGURIDAD.</i>	7
<i>ACTUAR CON INTEGRIDAD.</i>	7
NUESTRA GENTE.	7
INCORPORACION DE PERSONAL.	7
COMPROMISOS DE CI INTERNATIONAL FUELS CON NUESTRO PERSONAL.	7
RELACION ENTRE EL PERSONAL.	8
RESPONSABILIDAD DE LA GENTE CI INTERNATIONAL FUELS.	9
NUESTRAS RESPONSABILIDADES.	9
NUESTRO COMPROMISO CON EL OTRO.	10
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.	10
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	11
ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.	11
CONDUCTA INAPROPIADA.	11
ABUSO DE SUSTANCIAS.	12
RELACIÓN CON LOS CLIENTES Y TÉRMINOS DE LAS NEGOCIACIONES.	12
RELACION CON CLIENTES.	12
COMPROMISOS Y PROMESAS.	13
PROMOCION Y ARGUMENTOS DE VENTAS.	13
DIVERSIFICACION GEOGRAFICA.	13
RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES Y TÉRMINOS DE LAS NEGOCIACIONES.	14
EQUIDAD Y JUSTICIA EN LA RELACION CON PROVEEDORES.	14
RELACION CON PROVEEDORES.	14
RESPECTO EN LOS TÉRMINOS DE CONTRATOS, LICENCIAS, LEYES Y REGLAMENTOS.	14
RELACIÓN CON EL GOBIERNO.	14
GOBIERNO COMO RECTOR.	14
GOBIERNO COMO CLIENTE.	15
GOBIERNO COMO PROVEEDOR.	15
GOBIERNO COMO PROMOTOR.	15
TRATO CON FUNCIONARIOS DE GOBIERNO.	15
COLABORACION TECNICA CON EL GOBIERNO.	15

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.	15
PARTICIPACION DE CI INTERNATIONAL FUELS EN PROGRAMAS DE DESARROLLO COMUNITARIO.	15
PARTICIPACION DEL PERSONAL EN EL DESARROLLO COMUNITARIO.	16
DESARROLLO DE PROVEEDORES Y CONTRATACION DE PERSONAL LOCAL.	16
CUMPLIMIENTO DE LEYES DE LIBRE COMPETENCIA.	16
RELACION CON COMPETIDORES.	17
PRECAUCIONES ADICIONALES CUANDO PODAMOS TENER “POSICION DOMINANTE”	17
PRÁCTICAS DE VENTAS, MARKETING Y COMUNICACIONES.	17
LEYES ANTIMONOPOLIO/DE COMPETENCIA.	18
CONFLICTOS DE INTERÉS.	18
EJEMPLOS DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERES.	18
PEDIR ORIENTACIÓN PARA IDENTIFICAR POSIBLES CONFLICTOS DE INTERÉS.	19
OPORTUNIDADES EMPRESARIALES Y CONFLICTOS DE INTERÉS.	19
USO DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA.	19
INFORMACIÓN EMPRESARIAL CONFIDENCIAL.	19
EXACTITUD, RETENCIÓN Y DESTRUCCIÓN DE ARCHIVOS Y DOCUMENTOS COMERCIALES.	19
ANTI-SOBORNO.	20
PROHIBICION GENERAL A LA CORRUPCION.	20
GASTOS PARA REGALOS, VIAJES Y ENTRETENIMIENTO.	20
TRATANDO CON INTERMEDIARIOS.	20
PREVINIENDO EL LAVADO DE ACTIVOS Y FANANCIACION DEL TERRORISMO.	21
PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS.	22
PROPIEDAD INTELECTUAL DE LO NUESTRO Y LO DE LOS DEMÁS.	22
USO DE LOS MEDIOS ELECTRÓNICOS/REDES SOCIALES.	22
INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA.	23
PRÁCTICAS JUSTAS.	23
NUESTRO COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y COMPETIDORES.	23
CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE.	24
ACTIVIDADES POLITICAS.	24
PROCEDIMIENTOS LEGALES E INVESTIGACIONES INTERNAS.	24
FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN.	24

MENSAJE DE NUESTRO REPRESENTANTE LEGAL.

Un factor fundamental en el avance y éxito de CI INTERNATIONAL FUELS. ha sido vivir los valores y principios que integran nuestro Código de Ética y Conducta.

Ante el dinamismo y rápida evolución de la industria, nuestros valores siguen siendo la base sobre la cual se construyen nuestras acciones. Ellos expresan lo que somos, como nos comportamos y en lo que creemos. En CI INTERNATIONAL FUELS, garantizamos la seguridad y calidad, nos enfocamos en nuestros Clientes.

Buscamos permanentemente la excelencia, la innovación, la tecnología y actuamos con integridad para reforzar la confianza en CI INTERNATIONAL FUELS de nuestros empleados, clientes, accionistas, proveedores y comunidades fortalecemos continuamente todos aquellos aspectos que contribuyan a garantizar la transparencia de nuestras actividades.

Todos tenemos la obligación de observar y cumplir este Código de Ética y Conducta en CI INTERNATIONAL FUELS, no solo para garantizar que las operaciones que realizamos se apeguen estrictamente a las leyes, sino también para asegurar la aplicación de los más elevados estándares y principios de responsabilidad social corporativa.

Estoy seguro que cuento con todo su apoyo, entusiasmo y compromiso para con nuestro propósito de construir un mejor futuro, cada vez más unidos por los valores que distinguen a todos los que formamos parte de esta gran empresa.

Con un saludo cordial,

REPRESENTANTE LEGAL.

INTRODUCCIÓN.

Desde sus inicios, CI INTERNATIONAL FUELS se ha orientado por valores específicos que le han llevado a ser una de las empresas de seguridad más representativas.

El compromiso de quienes trabajamos en CI INTERNATIONAL FUELS, es dar vida a este documento mediante su aplicación en todas nuestras acciones y siempre en cumplimiento con las leyes.

Estamos convencidos de que una cultura basada en estos principios fortalece nuestras virtudes y competencias. Al mismo tiempo, contribuye a incrementar, de manera sostenida, el valor de la compañía para todos los grupos de interés: CLIENTES, ACCIONISTAS, PERSONAL, PROVEEDORES Y COMUNIDADES.

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 de CI INTERNATIONAL FUELS.

Todos los que trabajamos para CI INTERNATIONAL FUELS, debemos conducir nuestras acciones de acuerdo al lenguaje y la esencia de este código, además de evitar comportamientos que den la apariencia de ser incorrectos.

Informar de preocupaciones y evitar violaciones del código no se trata solo de obedecer la ley. Creemos que trabajar con integridad y tratar a los demás con respeto fomenta una cultura que apoya la innovación y nos ayuda a todos a tener y mantener el éxito. Debemos informar, tan pronto como sea posible, de cualquier actividad que se sospeche que es irregular, sospechosa, ilegal, fraudulenta o poco ética.

Nuestra empresa se toma muy en serio los informes de violaciones, investigará todos los informes con prontitud, tratará todos los informes con carácter confidencial en la medida de lo posible, hará todo lo posible para proteger el anonimato de cualquier persona que informe de buena fe de una posible violación y no tolerará represalias contra ninguna persona que entregue la información de buena fe.

Su información es muy importante para nosotros. CI INTERNATIONAL FUELS prohíbe y no tolerará las represalias contra cualquier persona, que de buena fe, informe de una violación real o aparente de cualquier ley, norma, reglamento o disposición de este código o de cualquiera de las demás políticas de CI INTERNATIONAL FUELS.

La venganza o las represalias se consideran por sí mismas una violación de este código. Si cree que ha sufrido algún tipo de represalias, no dude en informar de ello, no se quede callado, denuncie.

Agradecemos que cualquier situación relevante a este código de Ética y Conducta sea comunicada a: eticayconducta@ciinternationalfuels.com

OBJETIVO.

El objetivo de este código es ofrecer orientación sobre la conducta en nuestra empresa, de acuerdo con los más altos estándares éticos.

Este código, se convierte en una guía que contribuye a nuestro éxito en el futuro, pues ayuda a mantener nuestra cultura, a la promoción y protección efectiva de nuestra marca. Ayuda a concentrarse en zonas de riesgo, ofrece orientación al reconocer y abordar los problemas éticos y/o conductuales y proporciona mecanismos para informar de conductas poco éticas, sin temor a represalias.

El código se aplica a todos nosotros, incluyendo accionistas, miembros de la junta directiva, gerentes, empleados de CI INTERNATIONAL FUELS y a otras personas que realizan servicios para nosotros. A los efectos de este código, los términos “Empresa” y “CI INTERNATIONAL FUELS SAS” significan CI INTERNATIONAL FUELS.

RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DIGNIDAD DE LAS PERSONAS.

Consideramos y dirigimos todas nuestras operaciones para que la libertad, la justicia y la paz en el mundo, tengan por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de la humanidad.

De ninguna forma aceptaremos el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos, originado por actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad. En CI INTERNATIONAL FUELS, todos trabajaremos desarrollando operaciones respetando los derechos humanos, para que cualquier persona disfrute de la libertad de palabra y de la libertad de creencias.

Consideramos fundamental los derechos del hombre, la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, siempre estaremos resueltos a promover el progreso social y elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad.

COMPROMISO DE CI INTERNATIONAL FUELS CON LOS DERECHOS HUMANOS.

En CI INTERNATIONAL FUELS creemos en el poder actuar con integridad y es por eso que damos especial atención al respeto de los derechos humanos. Nos comprometemos con:

- Enfatizar el cumplimiento de los derechos fundamentales y cumplir en todo momento con las prohibiciones legales relativas a la esclavitud y el trabajo infantil, así como evitar cualquier tipo de acto de discriminación.
- Tomar decisiones laborales considerando sólo el mérito individual y evitar discriminar debido a cualquier rasgo, factor o característica individual tal como edad, raza, etnicidad, religión, capacidad diferente, estado civil u orientación sexual, entre otros.
- Las violaciones a derechos humanos pueden ocurrir de diferentes maneras, y estamos comprometidos a prevenir cualquier comportamiento inadecuado.
- Reconocer el derecho a la libertad de asociación.
- Dar prioridad en proveer un ambiente de trabajo seguro, sano, productivo y digno

- Mejorar nuestros procesos y procedimientos para minimizar el impacto al medio ambiente y las comunidades en las que operamos.

Es crítico para alcanzar los objetivos y ejecutar nuestras operaciones, que todos los que trabajamos en CI INTERNATIONAL FUELS cumplamos con los principios de los derechos humanos fundamentales. Adicionalmente, es nuestra responsabilidad reportar cualquier posible violación a estos derechos, lo anterior incluye cualquier acto de represalias que alguien pudiera haber experimentado por defender sus derechos humanos o el de otros.

NUESTRO PROPÓSITO Y VALORES.

NUESTRO PROPÓSITO.

Construir una mejor sociedad transparente y sin violación a las reglas de Ética y Conducta.

NUESTROS VALORES

integran la esencia de nuestra cultura: Expresan ¿quiénes somos?, ¿cómo nos comportamos?, y ¿en qué creemos?

Honestidad: CI INTERNATIONAL FUELS entiende la Honestidad, como la conducta recta y honrada que lleva a observar normas y compromisos, así como a actuar con la verdad, lo que denota sinceridad y correspondencia en lo que se hace, en lo que se piensa y en lo que se dice.

Calidad: En CI INTERNATIONAL FUELS, la calidad consiste en tener siempre presente las necesidades y expectativas de nuestros CLIENTES, para satisfacerlas y/o superarlas, procurando agregar un mayor valor a través de nuestros servicios y/o productos.

Compromiso: es el grado de responsabilidad que sienten nuestros empleados con su trabajo, demostrado a través del empeño y esfuerzo voluntario que asumen para asegurar que a través del cumplimiento de sus tareas contribuyen con el logro de los objetivos de CI INTERNATIONAL FUELS.

Disciplina: entendemos este valor como una virtud moral asociada a la capacidad para llevar una vida ordenada en concordancia con nuestros principios, deberes, objetivos y necesidades, y en observancia de las normas de comportamiento social, en CI INTERNATIONAL FUELS, nuestros hombres y mujeres reflejan la disciplina a través de la puntualidad, cumpliendo las normas, siendo proactivos, esforzándose por alcanzar objetivos y siendo exigentes consigo mismos en demostrar resultados a través de su trabajo.

Respeto: Nuestras actuaciones no interfieren en los espacios, tiempos, conceptos, ni causan molestias a las actuaciones éticas de los demás.

Responsabilidad: En CI INTERNATIONAL FUELS nuestros hombres y mujeres son cuidadosos tanto de sí mismos, como de los demás, en respuesta a la confianza que nuestros clientes, han depositado en nosotros.

ESTOS SON LOS PRINCIPIOS QUE GUÍAN NUESTROS COMPORTAMIENTOS.

GARANTIZAR LA SEGURIDAD.

Garantizamos que nada esté por delante de la seguridad y salud de nuestros clientes, colaboradores, contratistas y de la comunidad. Creemos que cero accidentes, lesiones y fatalidades es más que una meta, es una necesidad.

ACTUAR 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 nuestros CLIENTES, nuestra gente, nuestras comunidades y nuestros recursos naturales.

NUESTRA GENTE.

En CI INTERNATIONAL FUELS, nuestra gente es una ventaja competitiva. Nuestra compañía promueve el ambiente apropiado para el desarrollo integral. Quienes formamos parte de esta empresa debemos contribuir al logro de su Misión, a través de un comportamiento que refleje consistentemente los principios y valores que compartimos.

INCORPORACIÓN DE PERSONAL.

En CI INTERNATIONAL FUELS, la selección y contratación de personal se fundamenta en la capacidad, la experiencia profesional y el nivel de identificación que los candidatos tengan con los Valores de la empresa.

El proceso de selección y contratación se realiza con respeto y sin crear falsas expectativas adaptándonos a las características culturales de las regiones en nuestros país.

COMPROMISOS DE CI INTERNATIONAL FUELS CON NUESTRO PERSONAL.

De manera sistemática, nuestra empresa busca propiciar un ambiente de trabajo saludable y productivo, que canalice el potencial y la creatividad de cada uno de nosotros, al tiempo que fomente la colaboración y el trabajo en equipo. Tenemos el derecho de gozar de un ambiente de trabajo en donde se respeten los derechos humanos fundamentales. Para nosotros es fundamental:

- Cumplir con las leyes y regulaciones laborales.
- Respetar y propiciar el respeto absoluto por las diferencias, criterios y opiniones de los demás, con la consecuente prohibición de todo tipo de acoso y discriminación.
- Salvaguardar nuestra gente y las instalaciones a través de equipos, dispositivos, sistemas y procedimientos de seguridad.
- Proteger el medio ambiente y la salud ocupacional del personal.
- Definir, comunicar y hacer cumplir las políticas y reglamentos internos.

- Tenemos un compromiso sólido, brindar oportunidades de entrenamiento y desarrollo profesional, otorgar reconocimiento, propiciar la comunicación abierta y los canales adecuados para la retroalimentación efectiva, y basar las promociones en los méritos.
- Adicionalmente, cumplimos con las leyes laborales aplicables, incluyendo el pago adecuado de salarios y honorarios.
- Nunca permitiremos el trabajo forzado o realizado por menores de edad.

Como empleados debemos fomentar un ambiente de trabajo donde prime el respeto mutuo y cumplir con las leyes, reglamentos, políticas y regulaciones.

RELACIÓN ENTRE EL PERSONAL.

En CI INTERNATIONAL FUELS buscamos que las relaciones derivadas del trabajo estimulen la colaboración y la participación en equipo y esfuerzos necesarios para superar con éxito los retos y desafíos que se presentan a nuestra empresa. Para nosotros son aspectos fundamentales de la colaboración:

- Atender y proporcionar ayuda efectiva a las solicitudes de apoyo entre personas, unidades y áreas, fomentando el trabajo en equipo y la formación de redes de expertos en la que todos aporten su conocimiento, experiencia y lo mejor de sí mismos.
- Reconocer que una competencia sana entre compañeros de trabajo basada en el reto intelectual que fundamenta y enriquece las ideas es un medio para crecer personal y profesionalmente. No debe deteriorarse el espíritu de colaboración ni afectar los resultados de la organización en ningún momento. Actuaremos siempre de forma clara y honesta, mediante la aportación de comentarios constructivos que hagan más eficientes nuestras relaciones y procesos.
- Respetar las opiniones de los demás es un pilar en nuestra empresa.
- Contribuir a crear y mantener un ambiente de trabajo sano, estimulante y productivo, en el que todos seamos tratados con imparcialidad y respeto.
- Evitar juicios infundados sobre otras personas.
- Establecer objetivos retadores con énfasis en los resultados y de acuerdo con nuestras habilidades.
- Pedir retroalimentación, saber escucharla y utilizarla como un medio para mejorar.
- Dar retroalimentación constructiva cuando sea oportuno, y hacerlo con honestidad y objetividad; describir más acciones de mejoras para evaluar y sugerir alternativas.
- Facultar al personal a nuestro cargo y presentarle retos intelectuales en la realización de su trabajo.
- Reconocer el trabajo bien hecho realizado por otros y manifestarlo en su oportunidad.

RESPONSABILIDAD DE LA GENTE CI INTERNATIONAL FUELS.

Se espera de nosotros que:

- Seamos siempre sinceros y hablemos con la verdad en todo momento.
- Conozcamos la Misión y contribuyamos a su logro, mediante la práctica de los valores compartidos en la empresa y el cumplimiento de lo establecido en nuestro Código de Ética y Conducta.
- Conozcamos, entendamos, cumplamos y aseguremos que se cumplan las políticas y reglamentos internos de CI INTERNATIONAL FUELS.
- Dedicemos a la empresa nuestro talento y mejor esfuerzo.
- Compartamos nuestro conocimiento y experiencia para beneficio de CI INTERNATIONAL FUELS y sus grupos de interés.
- Cumplamos con nuestros compromisos de manera consistente, honesta y responsable.
- Busquemos en todo momento aprovechar las oportunidades de desarrollo que CI INTERNATIONAL FUELS proporciona y ser corresponsables con nuestra formación y desarrollo.
- Contribuyamos en el fomento de la colaboración y el trabajo en equipo.
- Cumplamos y aseguremos que se cumplan los estándares de seguridad y salud en el trabajo.
- Proyectemos con el buen ejemplo, la imagen de la empresa dentro y fuera de las instalaciones.
- Nos acerquemos cada vez que tengamos alguna duda o hayamos observado un posible comportamiento inadecuado.

NUESTRAS RESPONSABILIDADES.

Nos dirigimos a nuestros superiores para reforzar y promover nuestra cultura de comportamiento ético siendo abiertos y honestos acerca de la conducta empresarial y el fomento de un ambiente de trabajo que anime a plantear problemas éticos sin temor a represalias. Los líderes de procesos deben fomentar una comunicación abierta y permanente en todo momento.

Es importante que ofrezcamos un modelo positivo para todos aquellos a los cuales nos dirigimos, proporcionando asesoramiento y orientación, o mediante la identificación de los recursos de la empresa correctos para hacerlo. Permanentemente debemos leer, comprender y cumplir este código.

Si se tiene alguna duda, se puede pedir orientación a un colega, su supervisor, la gerencia o al departamento de Gestión Humana, a quien se le informará inmediatamente de violaciones o presuntas violaciones al Código de Ética y Conducta o de cualquiera de las otras políticas de CI INTERNATIONAL FUELS, a través del correo electrónico empresarial o a su jefe inmediato.

No se tolerarán las represalias por informar de buena fe. "Buena fe" significa proporcionar toda la información disponible y tener la creencia de que es verdad. Completar todo el entrenamiento necesario y la certificación de cumplimiento del código, cooperar plenamente con las investigaciones autorizadas, llevadas a cabo por personal de la empresa, seguir todas las políticas de CI INTERNATIONAL FUELS y todas las leyes aplicables.

En caso de duda, no se pretende abordar todas las leyes, normas, políticas o circunstancias que afectan a la conducta ética. Debemos utilizar el sentido común y el buen juicio en la determinación de la conducta apropiada. Es poco realista esperar que todo el mundo sepa todo, por lo que, si usted se encuentra en una situación en que no se siente seguro de las implicaciones éticas de una acción, hágase estas preguntas a modo de brújula moral:

- ¿Es consecuente con el Código?
- ¿Es ético?
- ¿Soy justo y honesto?
- ¿Son legales mis acciones?
- ¿Esto es lo que hay que hacer?
- ¿Da buena imagen de mí y de la empresa?
- ¿Lo que hago puede afectar mi trabajo o los de mis compañeros?
- ¿Me gustaría leer sobre ello en el periódico o en internet?

Si la respuesta es "No" a cualquiera de estas preguntas, no lo haga. Si aún necesita orientación, hable con su supervisor inmediato, el líder de gestión humana o la gerencia general de la empresa.

NUESTRO COMPROMISO CON EL OTRO.

Uno de nuestros valores más importantes es el respeto a las personas, es acerca del respeto que tenemos por los individuos y el papel del trabajo en sus vidas. Nuestra creencia básica es que todo el mundo debería tener la oportunidad de trabajar. Queremos ir más allá del cumplimiento de las leyes laborales aplicables. Compartimos la obligación de garantizar la equidad en la contratación y la promoción de todos los empleados sin discriminación. El respeto a las personas también significa que compartimos la responsabilidad de mantener un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, y que esté libre de conductas abusivas o poco profesionales.

Hay que respetar a todo el mundo como individuo y tratarlo con dignidad. Aceptamos las diferencias individuales con un talante de inclusión que da la bienvenida a todas las personas y trata de proporcionarles la oportunidad de liberar su potencial. Al tratar a los demás con respeto, dignidad, cortesía y equidad, seguiremos teniendo éxito a través del trabajo en equipo y la colaboración efectiva.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

Como organización, los empleados, accionistas, clientes, candidatos y proveedores de CI INTERNATIONAL FUELS son naturalmente diversos. Valoramos y animamos la amplia gama de perspectivas y capacidades que esta diversidad nos aporta. CI INTERNATIONAL FUELS, define la

diversidad como las diferencias de raza, etnia, origen nacional, religión, antecedentes culturales, sexo, edad, discapacidad, casta, estado civil, filiación política, embarazo, salud, orientación sexual e identidad de género.

Esperamos y promovemos el respeto mutuo y el entendimiento entre las personas con diferentes situaciones o antecedentes personales. Uno de nuestros objetivos empresariales es proporcionar la mejor combinación de talento a nuestros clientes para ayudarles a todos a lograr más de lo que imaginaban.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Puesto que nos importan las personas, nos preocupa la seguridad y salud en el trabajo de todas las personas, como parte integrante de nuestra cultura. Todos debemos cumplir plenamente las normas, políticas y procedimientos de seguridad y salud, y estar dispuestos para ejecutar los planes de preparación para situaciones de emergencia. Hay que informar de las condiciones o prácticas de trabajo inseguras de inmediato, para poder tomar acciones oportunas. Todos los accidentes relacionados con el lugar de trabajo, no importa lo pequeño que sean, deben comunicarse sin demora.

ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Toda persona tiene derecho a un ambiente de trabajo sin acoso de ningún tipo. No vamos a tolerar la conducta verbal, no verbal o física por parte de alguien relacionado con nuestra empresa (incluyendo proveedores y clientes) que acose o cree un ambiente de trabajo intimidatorio, ofensivo, abusivo u hostil, incluyendo cualquier tipo de violencia en el trabajo o acoso sexual. Se exige a nuestros empleados y directivos que cumplan todas las leyes contra el acoso en los lugares en que trabajan.

La violencia en el trabajo incluye robo y otros delitos económicos, casos internos y de acoso, violencia dirigida hacia el empleador, jefes inmediatos, líderes de procesos, empleados retirados o actuales y/o miembros de su familia, clientes, proveedores y otras terceras partes; conforme a las leyes y reglamentos aplicables.

El acoso sexual se produce cuando una conducta no deseada basándose en el sexo afecta al trabajo de una persona.

Esta conducta incluye avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual que se traducen en un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

CONDUCTA INAPROPIADA.

Puede ser una conducta no deseada, que no es bienvenida o aquella a la que no se está acostumbrado. La conducta que puede ser aceptable para una persona puede ser desagradable para otra (como una broma, un abrazo o una imagen). La decisión sobre el acoso potencial no depende de la intención del presunto acosador; más bien depende de la persona que recibe o es testigo de la conducta y tiene en cuenta que sea desagradable. Los empleados que a menudo saludan a las

compañeras con abrazos, o que se tornan simpáticos con los compañeros de trabajo de sexo masculino dándoles palmadas en la espalda; muchas veces no logran percibir que, aunque a la mayoría de sus compañeros de trabajo no les importa su comportamiento, puede que exista una compañera que se sienta incomoda cada vez que note su presencia cerca de ella, toda vez que no le gusta que la abracen. Independientemente que sus intenciones sean sanas, su conducta podría ser la base para una queja de acoso sexual ya que no es bienvenida, por lo menos, por una compañera de trabajo. Si usted está por fuera de su sitio de trabajo y/o después de las horas de laborales un supervisor o superior inmediato le comunica que va a tener un aumento de sueldo si accede a sus avances sexuales, esto constituye acoso según la ley y la política de CI INTERNATIONAL FUELS.

A pesar de que la conducta se produce fuera del trabajo, está relacionada con el trabajo y es lo suficientemente grave para crear un ambiente hostil o equivale a acoso sexual. Si sufre cualquier forma de acoso o violencia dirigida hacia usted u observa este tipo de comportamiento dirigido hacia otro empleado(a), debe informar del incidente a su supervisor o a la gerencia general.

ABUSO DE SUSTANCIAS.

Estamos comprometidos con un lugar de trabajo libre de drogas y sin alcohol. Todo el personal debe estar libre de las influencias físicas y psicológicas de las drogas y el alcohol, mientras lleva a cabo sus funciones diarias o no y mientras se encuentre en las instalaciones donde presta servicio o en la propiedad de la empresa, para mantener un ambiente de trabajo seguro y agradable. Presentarse a trabajar bajo la influencia del alcohol o de cualquier droga ilegal o usar, o sustancias psicoactivas, poseer o vender drogas ilegales en horas de trabajo o mientras se hacen negocios de la empresa, puede conducir a una rescisión inmediata del contrato.

La adquisición o consumo de bebidas alcohólicas en las instalaciones de la empresa o de los Clientes está prohibido. Si está utilizando medicamentos recetados que pueden tener un efecto sobre su rendimiento en el trabajo o poner en peligro su capacidad para trabajar de forma segura, infórmelo inmediatamente a su supervisor o a la gerencia general.

RELACIÓN CON LOS CLIENTES Y TÉRMINOS DE LAS NEGOCIACIONES.

El propósito de CI INTERNATIONAL FUELS es ser la mejor opción para con sus clientes. Es por eso que tiene con ellos un trato de profesionalismo e integridad, les suministramos asesoría e información permanente y prestamos servicios y productos de calidad, oportunamente y en el lugar acordado.

También la empresa y quienes la integramos buscamos actuar en forma innovadora y proactiva, de modo que superemos las expectativas de nuestros CLIENTES, nos anticipemos a sus necesidades, y con ello aseguremos una relación duradera de mutuo beneficio.

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.

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 CI INTERNATIONAL FUELS y sus clientes, tenemos como principio establecer como compromiso solo aquello con lo que podamos 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.

PROMOCIÓN Y ARGUMENTOS DE VENTAS.

Buscamos que las promociones y los argumentos de ventas que usamos en CI INTERNATIONAL FUELS estén libres de información falsa en relación a la disponibilidad, fecha de entrega o calidad de nuestros productos y/o servicios, 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.

DIVERSIFICACIÓN GEOGRÁFICA.

Debido al proceso de diversificación geográfica de CI INTERNATIONAL FUELS, estamos en contacto con diferentes culturas. En este contexto, al gestionar negocios buscamos cumplir con la ley, incluyendo considerar las costumbres y tradiciones regionales. Antes de pactar acuerdos y elaborar contratos, el personal debe consultar al Departamento Jurídico, de modo que se asegure el cumplimiento con las leyes aplicables.

CI INTERNATIONAL FUELS exhorta a los empleados que hacen negociaciones por parte de la empresa a reportar cualquier información relevante sobre intenciones o hechos de prácticas comerciales desleales de terceros.

Si eres responsable de instalaciones, medios de transporte u otros activos de las operaciones de CI INTERNATIONAL FUELS, debes apegarte a las prácticas y procedimientos referentes, a la prevención de tráfico de estupefacientes, movimiento ilegal de mercancía y mal uso de dichos medios.

RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES Y TÉRMINOS DE LAS NEGOCIACIONES.

El desarrollo de relaciones de confianza y mutuo beneficio con los proveedores ha contribuido al éxito de CI INTERNATIONAL FUELS. Por tal motivo, buscamos que nuestras relaciones con ellos se manejen siempre con transparencia, de modo que les aseguremos igualdad de oportunidades, respeto e integridad.

EQUIDAD Y JUSTICIA EN LA RELACIÓN CON PROVEEDORES.

CI INTERNATIONAL FUELS en un marco de confidencialidad y respeto, busca otorgar a los proveedores las mismas oportunidades para contratarlos, sin generar falsas expectativas y siempre guardando congruencia y consistencia en el proceso de abasto. La evaluación de las ofertas para la selección de los proveedores se basa en los criterios establecidos por nuestra empresa.

RELACIÓN CON PROVEEDORES.

CI INTERNATIONAL FUELS se esfuerza en promover la práctica de los estándares de nuestro Código. Por tal motivo, promueve entre sus proveedores el cumplimiento de las estipulaciones de este Código de Ética y Conducta y recomienda que estos desarrollen sus actividades bajo el marco de las leyes vigentes. CI INTERNATIONAL FUELS investigará, caso por caso, reportes presentados por posibles actividades ilegales o no éticas, y de encontrarse ciertos pudiera resultar en la terminación de la relación.

RESPECTO EN LOS TÉRMINOS DE CONTRATOS, LICENCIAS, LEYES Y REGLAMENTOS.

Uno de los principios que nos mueven en CI INTERNATIONAL FUELS es el respeto de los acuerdos y compromisos establecidos en nuestros contratos. Respetamos también los derechos de propiedad intelectual e industrial y por ello el personal no puede establecer relaciones comerciales con contratistas o proveedores que no demuestren que están debidamente autorizados para el uso o comercialización de productos y servicios sujetos a pago de regalías o derechos de propiedad intelectual o industrial a terceros, así como la autenticidad y licitud de los mismos.

RELACIÓN CON EL GOBIERNO.

Las operaciones de CI INTERNATIONAL FUELS requieren de una amplia interacción con el gobierno. En todo momento, esta interacción debe apegarse a los principios y valores promovidos por nuestra empresa, haciendo especial énfasis en la honestidad y el respeto. Entendemos por relaciones con el gobierno aquellas en las que este interactúa con CI INTERNATIONAL FUELS como autoridad, cliente, proveedor, accionista y/o promotor.

GOBIERNO COMO RECTOR.

Es política de CI INTERNATIONAL FUELS conocer, cumplir y promover el cumplimiento de leyes, reglamentos, normas y demás disposiciones legales aplicables, establecidas por el gobierno. El personal de CI INTERNATIONAL FUELS no debe, por ningún motivo, cometer un acto ilegal o indebido, ni inducir o instruir a un tercero a cometerlo. Si un empleado de CI INTERNATIONAL FUELS

duda sobre el carácter legal de una práctica, o tiene duda ante cualquier ley, regulación o estándar, debe dirigirse al Departamento Jurídico o al Comité de Ética.

GOBIERNO COMO CLIENTE.

Es responsabilidad del personal de CI INTERNATIONAL FUELS cumplir cabalmente con todos los requisitos establecidos por las leyes y reglamentos del 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 de CI INTERNATIONAL FUELS con el Gobierno o cualquiera de sus dependencias, en las que funjan como proveedores de bienes y/o servicios, se manejan conforme a lo establecido en el capítulo “Relación con Proveedores y Términos de las Negociaciones”.

GOBIERNO COMO PROMOTOR.

Cuando el Gobierno es el promotor de actividades que propician el desarrollo de las comunidades, CI INTERNATIONAL FUELS busca 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 suya verificar que esté dentro de sus atribuciones interactuar con funcionarios de Gobierno representando a CI INTERNATIONAL FUELS.

COLABORACIÓN TÉCNICA CON EL GOBIERNO.

CI INTERNATIONAL FUELS 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 gerencia general de la empresa.

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.

En CI INTERNATIONAL FUELS nos hemos comprometido a promover y contribuir al desarrollo de las comunidades en las que operamos, sin que ello suponga crear dependencias. Buscamos cuidar el medio ambiente y procuramos el beneficio mutuo, para lo que mantenemos siempre un canal de comunicación abierto con las comunidades.

PARTICIPACIÓN DE CI INTERNATIONAL FUELS EN PROGRAMAS DE DESARROLLO COMUNITARIO.

Como un vecino más en las comunidades en donde operamos y como parte de nuestra responsabilidad social, en CI INTERNATIONAL FUELS participamos directamente o a través de organizaciones reconocidas en programas y actividades que promueven la integración, el desarrollo y la mejoría en la calidad de vida de las comunidades.

La participación de CI INTERNATIONAL FUELS puede significar presencia, asesoría, gestión, patrocinios u otra clase de apoyos específicos, con frecuencia vinculados con nuestros productos, equipos y servicios.

Como empleados de CI INTERNATIONAL FUELS, no está permitido pretender y/o recibir beneficios personales, con propósitos de autopromoción para posibles cargos públicos a cambio de los apoyos brindados por CI INTERNATIONAL FUELS. Al actuar como representantes de CI INTERNATIONAL FUELS, 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 CI INTERNATIONAL FUELS en su comunidad refleje los valores mismos que promovemos como empresa. CI INTERNATIONAL FUELS 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 CI INTERNATIONAL FUELS 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 CI INTERNATIONAL FUELS 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 solo 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 empresa y a sus empleados, por lo mismo, CI INTERNATIONAL FUELS debe asegurar que todas las actividades de la empresa se hacen en cumplimiento de las leyes, regulaciones, normas, así como de las políticas propias de la empresa. Los empleados de CI INTERNATIONAL FUELS tenemos la responsabilidad de informar a nuestro Departamento Jurídico sobre cualquier práctica comercial indebida, sea actual o potencial, de la que tengamos conocimiento, así como consultar con nuestro Departamento Legal en caso de que tener alguna duda sobre una práctica o actividad específica.

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 la práctica este tipo de acuerdos tiene serias consecuencias legales, incluyendo la cárcel y multas muy elevadas o el riesgo de perder la licencia de operación.

Debemos consultar al Departamento Jurídico 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 al Departamento Jurídico 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 atienda 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 empresa 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.

Una buena regla a considerar es: no hagas, digas o escribas lo que no quieras leer o escuchar en algún foro público, como por ejemplo la página principal del periódico, en las redes sociales, entre otros.

PRÁCTICAS DE VENTAS, MARKETING Y COMUNICACIONES.

Estamos orgullosos de la calidad de nuestros productos y servicios y estamos comprometidos con la competencia justa mediante el empleo de prácticas empresariales éticas. Haremos todo lo posible para presentar una información precisa y veraz sobre nuestros productos y servicios en presentaciones, conversaciones con los clientes, en nuestra publicidad, folletos promocionales y anuncios públicos.

Cuando se le pregunte que nos compare con la competencia, presentaremos esa información de manera justa.

LEYES ANTIMONOPOLIO/DE COMPETENCIA.

CI INTERNATIONAL FUELS tiene éxito en los mercados competitivos y abiertos, es importante que conozca las leyes antimonopolio/de competencia que corresponden a cada mercado.

CONFLICTOS DE INTERÉS.

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de resolver los conflictos de interés o aquellos conflictos aparentes para proteger a nuestra empresa y a los accionistas. Estos conflictos pueden surgir en el curso de la actividad en la cual los intereses personales podrían comprometer o dar la impresión de comprometer nuestra capacidad para tomar decisiones objetivas y actuar en bien del interés de nuestra empresa y de los accionistas. La notificación y divulgación es fundamental para su resolución.

Ante cualquier situación usted debe informar de inmediato a su superior inmediato o a la gerencia general de la empresa, acerca de cualquier operación, relación o situación que pueda causar un conflicto de intereses real o potencial. Este requisito también incluye las operaciones, relaciones o situaciones que incluyan a otra persona que pueda generar un conflicto de intereses real o potencial. El supervisor o superior inmediato es el responsable de tomar una decisión después de consultar con la persona de la administración de categoría superior que le corresponda, si es necesario.

EJEMPLOS DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERES.

La siguiente lista es una muestra de operaciones, relaciones y situaciones que podrían provocar un conflicto de intereses real o aparente.

1. Matías, un profesional de TI, crea una empresa que ofrece servicios de consultoría a los Clientes de CI INTERNATIONAL FUELS, a la vez que está contratado por CI INTERNATIONAL FUELS.
2. Patricia, una especialista en dotación de personal, trabaja a tiempo parcial durante las tardes y los fines de semana para un competidor de CI INTERNATIONAL FUELS.
3. Juan Carlos, director y administrador, acepta un viaje para jugar al golf de un proveedor potencial y después selecciona al proveedor para hacer el trabajo para nuestra empresa.
4. Oscar, que es un miembro del equipo de recursos humanos, no comunica que su cuñado es candidato para un puesto del cual Oscar conduce la contratación.

Dé a conocer el conflicto real o potencial de cada una de estas situaciones a la gerencia general o al supervisor y siga sus indicaciones para la resolución del asunto. Todos los conflictos y las apariencias de conflictos de intereses deben pasar por este proceso de divulgación y revisión.

PEDIR ORIENTACIÓN PARA IDENTIFICAR POSIBLES CONFLICTOS DE INTERÉS.

Los problemas con conflictos de intereses solo pueden resolverse tras revisar las circunstancias particulares en el contexto de nuestras actividades dentro de CI INTERNATIONAL FUELS. Por tanto, hay que seguir el proceso de divulgación de información y resolución.

OPORTUNIDADES EMPRESARIALES Y CONFLICTOS DE INTERÉS.

Se espera de nosotros que llevemos a cabo nuestras funciones de una manera que haga avanzar los intereses comerciales legítimos de nuestra empresa. Tenemos prohibido aprovecharnos de oportunidades que surgen a través del uso de la propiedad o información de nuestra empresa, o a través de nuestra posición en CI INTERNATIONAL FUELS, a menos que CI INTERNATIONAL FUELS haya considerado la oportunidad y haya decidido no seguir adelante con ella.

USO DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA.

Debemos actuar de manera que se preserven las propiedades físicas, suministros y equipo de nuestra empresa. El uso personal de estos activos solo se permite con la aprobación previa. Nunca deben ser utilizados en beneficio personal y/o con fines comerciales sin relación con nuestra empresa.

INFORMACIÓN EMPRESARIAL CONFIDENCIAL.

La información empresarial confidencial sobre nuestras estrategias y operaciones comerciales es un valioso activo de la empresa. "Información empresarial confidencial" incluye datos sobre fijación de precios y costos, listas de Clientes o CLIENTES, posibles adquisiciones, procesos y procedimientos empresariales, datos económicos, secretos tecnológicos, secretos comerciales y conocimientos especializados, información relacionada con el personal, marketing y planes y estrategias de ventas, listas de proveedores y otros datos y desarrollos que no se hayan hecho públicos. Toda la información de la empresa debe ser utilizada exclusivamente en beneficio de nuestra empresa y no en beneficio propio. Sin embargo, hay algunas excepciones: a) con el permiso por escrito de CI INTERNATIONAL FUELS, b) que la información se haya hecho pública legalmente, o c) que se le ordene revelar la información por un tribunal de justicia.

Compartimos esta responsabilidad incluso después de que nuestras relaciones laborales y empresariales con CI INTERNATIONAL FUELS hayan terminado, según las leyes aplicables.

EXACTITUD, RETENCIÓN Y DESTRUCCIÓN DE ARCHIVOS Y DOCUMENTOS COMERCIALES.

Nos caracterizamos por la honestidad y la honradez en todas las áreas de nuestro negocio. Toda la información empresarial, incluyendo los archivos empresariales y económicos, debe comunicarse de manera oportuna y precisa. La información financiera debe reflejar las transacciones reales y ajustarse a los principios de contabilidad de uso general. No está permitido que cualquier persona establezca fondos o activos ocultos o sin registrar. Los documentos y archivos comerciales incluyen documentos en papel, como cartas e informes impresos. También se incluyen los documentos electrónicos, como el correo electrónico y cualquier otro medio que contenga información sobre nuestra empresa y/o sus actividades comerciales.

ANTI-SOBORNO.

Rechazamos cualquier tipo de acto 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 empresa. Estamos comprometidos en conducir nuestras operaciones de manera transparente e íntegra, por lo que todas nuestras transacciones deben cumplir con las leyes anticorrupción, 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 anticorrupción 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. Contribuciones legales requieren la debida autorización de la gerencia general y deberá ser registrada contablemente.

GASTOS PARA REGALOS, VIAJES Y ENTRETENIMIENTO.

Regalos, gastos de entretenimiento u otras cortesías para beneficio de un cliente o sus empleados, son solo 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 de la gerencia general.

Gastos de viaje de un cliente o sus empleados, pagados por CI INTERNATIONAL FUELS, deben contar con justificación razonable y legítima de negocio, tal como una visita a la ubicación donde se desarrollará un proyecto. En todos los casos, dichos gastos de viaje deberán ser legales y contar con la aprobación de la gerencia general.

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

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 anticorrupción. 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. La gerencia general puede apoyar en

conducir una revisión exhaustiva y recabar la documentación necesaria del prospecto a actuar como intermediario.

PREVINIENDO EL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO.

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.

CI INTERNATIONAL FUELS está comprometido a nunca facilitar o apoyar el lavado de activos y financiación del terrorismo. Estamos comprometidos a:

- Siempre cumplir con las leyes y regulaciones aplicables relativas al lavado de activos y financiación del terrorismo.
- Minimizar el riesgo y evitar involucrarnos en arreglos u operaciones que puedan ser o estén relacionados con activos de origen delictivo.
- Tomar las acciones apropiadas para evaluar nuestras relaciones comerciales para asegurar su integridad.
- Algunas señales de alerta relacionadas con el lavado de activos 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.
 - Que involucren a terceros o intermediarios que tengan un rol aparente o claro en la transacción.

En caso de que usted tenga alguna preocupación sobre pagos o transacciones que pudieran estar sujetos a las señales de alerta mencionadas anteriormente, deberá reportar dicha preocupación al correo electrónico: eticayconducta@ciinternationalfuels.com. Si durante el desarrollo de negocios con alguna contraparte, dicha contraparte se niega a proporcionar información sobre su identidad o detalles de la transacción, o si usted sospecha alguna participación en actividades de lavado de activos, deberá reportar y enviar inmediatamente dichas preocupaciones vía email a: eticayconducta@ciinternationalfuels.com

En CI INTERNATIONAL FUELS, 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 para lavar activos y financiar el terrorismo; si un tercero le solicita discutir preocupaciones de lavado de dinero, le solicitamos que lo consulte previamente con el Departamento Legal; nunca esconder

dinero que tenga o pueda tener origen delictivo; y nunca formar parte de arreglos que involucren activos de origen delictivo.

PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS.

Nuestro respeto por las personas también significa que respetamos la privacidad de nuestros empleados, accionistas, clientes, proveedores, candidatos, proveedores y cualquier individuo.

Nuestra política global de privacidad describe los tipos de información personal que recogemos, cómo usamos la información, con quiénes la compartimos y los derechos y las opciones disponibles para las personas respecto al uso de su información. Esta política de privacidad se aplica en cada ciudad donde realice operaciones CI INTERNATIONAL FUELS, a nuestros empleados, contratistas y clientes. Mostramos nuestro respeto a las personas mediante la protección adecuada de los datos que nos proporcionan.

Esto es especialmente importante respecto a la información personal, que puede incluir nombres, contraseñas, números de identificación, direcciones postales, números de teléfono, información de cuentas bancarias, información relacionada con la salud y otros datos. La información que se nos ha confiado no solo desde fuera de nuestra empresa, sino también la propiedad intelectual. Mientras que la prevención es la clave, la detección y respuesta a incidentes de seguridad completan el ciclo de la gestión de riesgos necesaria para soportar el desafío de los actuales riesgos de seguridad de la información de hoy día.

PROPIEDAD INTELECTUAL DE LO NUESTRO Y LO DE LOS DEMÁS.

El conocimiento y la innovación son fundamentales para CI INTERNATIONAL FUELS. La propiedad intelectual de CI INTERNATIONAL FUELS es un valioso activo empresarial. Tenemos la obligación de respetar y proteger la propiedad intelectual, tanto si es nuestra como si pertenece a otra persona u organización. CI INTERNATIONAL FUELS posee todos inventos, descubrimientos, ideas y secretos comerciales creados por sus empleados en el trabajo o producidos con los recursos de la empresa. Estas obligaciones también se aplican específicamente a todas las aplicaciones informáticas. Vamos a utilizar todo el software legalmente y de acuerdo con las licencias bajo las cuales se nos ha concedido su uso.

USO DE LOS MEDIOS ELECTRÓNICOS/REDES SOCIALES.

Nuestra marca y reputación dependen de cada uno de nosotros y de cómo nos comportemos. Esto incluye la conducta en todos los medios electrónicos y sistemas de comunicación como correo de voz, correo electrónico, Facebook, Twitter, LinkedIn o cualquier otra plataforma de redes sociales o software de pago. Las comunicaciones en estos sistemas no son privadas. Estas comunicaciones son registros comerciales. Por tanto, CI INTERNATIONAL FUELS puede, de conformidad con las normas legales aplicables, limitar, leer, acceder, interceptar y revelar el contenido de estas comunicaciones. Como usuarios de estos sistemas, somos responsables de garantizar que las comunicaciones en estos sistemas no dañen, ni ofendan a nadie, ni expongan a nuestra empresa a ningún riesgo incluso de su reputación. Nunca debemos utilizar los sistemas de CI INTERNATIONAL FUELS para publicar,

almacenar, transmitir, descargar o distribuir intencionada, imprudente o maliciosamente cualquier material amenazador, abusivo, difamatorio u obsceno de cualquier tipo. Las redes sociales contribuyen en gran parte a nuestro éxito, nos conectan con las personas que se han convertido en Clientes o CLIENTES, candidatos, accionistas y colegas. A diferencia de muchas otras empresas, fomentamos y facultamos a los empleados a que utilicen las redes sociales. Esperamos que el comportamiento online de los empleados refleje su comportamiento en cualquier entorno de la empresa

INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA.

Cuando damos información acerca de nuestra organización al público general, nuestros accionistas o a los medios de comunicación, tenemos que hacerlo de una manera que asegure que toda la información es oportuna, adecuada y precisa. Es importante prevenir la divulgación accidental de información confidencial. Todas las consultas o peticiones de información por parte del público, un accionista, un analista o un representante de los medios deben enviarse inmediatamente al profesional de Relaciones Públicas apropiado o a la gerencia general y/o designado. Si la pregunta se refiere a un asunto global o si proviene de la comunidad, debe dirigirse o remitirse a la gerencia general.

PRÁCTICAS JUSTAS.

Respetamos a todas las personas y tenemos una reputación de confianza en todas nuestras relaciones. Por tanto, no vamos a revelar a terceros ninguna información contractual ni los términos de nuestras relaciones empresariales con nuestros clientes y/o proveedores a menos que se nos haya dado permiso para hacerlo.

NUESTRO COMPROMISO CON LA SOCIEDAD y COMPETIDORES.

Competimos de manera abierta y justa, por ello tenemos la responsabilidad y el derecho a obtener información sobre otras organizaciones empresariales, incluidos nuestros competidores, a través de los correspondientes medios éticos y legales. Dicha información puede incluir informes de analistas, materiales de marketing no patentados, anuncios, artículos públicos de diarios y revistas, y otra información publicada y/o oral. No vamos a tratar de obtener dicha información a través de medios no éticos e ilegales, como espionaje industrial, escuchas telefónicas y/o tergiversando nuestra identidad. No vamos a aceptar ni a leer ningún documento de nuestros competidores que sepamos que se hayan obtenido indebidamente. CI INTERNATIONAL FUELS respeta las obligaciones legales que usted pueda tener con un empleador anterior, como confidencialidad y restricciones para solicitar a empleados y Clientes de la empresa anterior. Cualquier persona que tenga ese tipo de acuerdo debe ponerlo en conocimiento para garantizar el cumplimiento de los términos del acuerdo.

CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE.

Nuestra tradición de responsabilidad con las sociedades a las cuales servimos significa que nos esforzamos por llevar a cabo nuestras operaciones con respeto y consideración por el medio ambiente. Como una empresa, el impacto que causamos al ambiente es relativamente pequeño, sin embargo, trabajamos en nuestras instalaciones con los permisos, aprobaciones y controles necesarios, esforzándonos en minimizar el impacto a través de la reducción de residuos y uso racional de los servicios públicos. Podemos desempeñar un papel clave y tener un impacto positivo sobre el medio ambiente mediante el modelado de buenas opciones y el fomento de un cuidado responsable por parte de nuestros empleados, socios y socios empresariales. De esta manera, CI INTERNATIONAL FUELS puede ayudar a mantener sociedades más sostenibles en las cuales se pueda vivir y trabajar. La mayor parte de las iniciativas medioambientales de CI INTERNATIONAL FUELS se implementan a nivel local.

ACTIVIDADES POLITICAS.

CI INTERNATIONAL FUELS prohíbe el uso de nuestras instalaciones para actividades políticas. No haga contribuciones políticas, en dinero o servicios personales, en nombre de CI INTERNATIONAL FUELS.

PROCEDIMIENTOS LEGALES E INVESTIGACIONES INTERNAS.

El Representante Legal, supervisa el cumplimiento de este Código y del programa de cumplimiento de la empresa. Bajo su dirección, se administrará este documento y lo interpretarán todas las dependencias, líderes de procesos, entre otros, todos deben cooperar por completo cuando así se le solicite en relación con cualquier investigación policial.

Debemos ser veraces en todas nuestras relaciones con el gobierno, la policía o los investigadores internos y no debemos:

- Destruir, alterar u ocultar cualquier documento u otra prueba potencialmente relevante.
- Hacer declaraciones confusas en relación con cualquier investigación por parte de nuestra empresa o el gobierno.
- Obstruir, influir de manera fraudulenta o impedir cualquier investigación.
- Tratar de que cualquier otra persona destruya pruebas, dé información falsa o confusa u obstruya cualquier investigación.

FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN.

Compartimos la responsabilidad de hacer lo correcto para todos los interesados y de proteger la reputación de nuestra empresa. Uno de los pasos más importantes es que todos los empleados y accionistas deben completar la formación anual, asociadas con este código y las políticas de la empresa. CI INTERNATIONAL FUELS ha diseñado programas de formación en nuestro beneficio. Puesto que queremos ayudar a asegurar el cumplimiento de este Código, todos los empleados y

todos los miembros del Consejo de Administración están obligados a completar y enviar un informe de cumplimiento y una certificación anual.

Medida disciplinaria a la falta de cumplimiento del Código, el proceso de certificación necesario o el hecho de no cooperar con una investigación interna de una violación real o aparente de este Código pueden ser motivo de medidas disciplinarias, hasta, e incluyendo, el cese del contrato.

MANUAL DE ETICA Y CONDUCTA