



CÓDIGO DE ÉTICA

ÍNDICE

ALCANCE	3
OBJETIVO	3
TÉRMINOS Y DEFINICIONES	3
POLÍTICA	3
PILARES	4
2. Acoso.	6
3. Alcohol y drogas.	6
4. Salud, seguridad y clima laboral	6
5. Recursos y Sistemas.	7
6. Registros e informes	8
7. Uso de información	8
8. Relación con proveedores y clientes	9
9. Regalos y gratificaciones	9
10. Calidad del producto e innovación responsable.	10
11. Cumplimiento de leyes	10
12. Inquietudes y no represalias.	10
13. Sostenibilidad	11
14. Informar sobre violaciones	11
15. Iniciativa de Comercio Ético	11
15.1 El empleo se elegirá libremente.	11
15.2 Se respetará la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas.	12
15.3 Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas.	12

15.4	Edad apropiada de los trabajadores.	13
15.5	Se pagará un salario digno.	13
15.6	Las horas de trabajo no serán excesivas.	13
15.7	No habrá discriminación.	14
15.8	Se proporcionará un trabajo regular.	14
15.9	No se permitirá un trato inhumano o severo.	14
16.	Derechos Universales	15
17.	Fraude Alimentario	15
18.	<i>Atención a la comunidad</i>	15
19.	Medidas de Remediación	16

ALCANCE

El presente código es de aplicación estricta y obligatoria para todos los empleados, directivos de la empresa, proveedores de materiales y servicios (recurrentes) y clientes, independientemente de su condición jerárquica dentro del grupo o su condición de contratación.

Es responsabilidad de cada uno de los empleados cumplir, hacer cumplir y promover el código, así como reportar cualquier violación a éste, conducta no ética o en contra de los principios de la empresa.

OBJETIVO

Informar a todo el personal de la empresa High Protein de México S.A de C.V, proveedores, contratistas y clientes, los valores y principios sobre los cuales se rige la empresa, dando a conocer con ello el comportamiento y conducta que se espera de cada uno de los empleados del grupo.

TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Código de ética: fija normas que regulan el comportamiento de las personas dentro de una empresa u organización.

Ética: está vinculada a la moral y establece lo que es bueno, malo, permitido o deseado respecto a una acción o una decisión.

POLÍTICA

Los principios que destacan en la empresa se basan en los siguientes puntos:

- 1.- Honestidad
- 2.- Integridad
- 3.- Comportamiento ético
- 4.- Sencillez
- 5.- Justicia y equidad en el trato de todos
- 6.- Dedicación
- 7.- Liderazgo basado en preparación, capacidad, vanguardia y visión de largo plazo.

8.- Pasión y tenacidad

9.- Alta responsabilidad individual y corporativa con los clientes, proveedores y empleados.

De estos principios, la empresa define 4 valores principales.

- HONESTIDAD
- RESPONSABILIDAD
- JUSTICIA
- PASIÓN POR EL TRABAJO

La empresa está comprometida con el desarrollo social, *los derechos humanos* y la atención de las necesidades de nutrición de la sociedad.

PILARES

Tomando en cuenta los principios y valores, la empresa se fundamenta en los siguientes pilares para lograr el comportamiento ético:

PRIMERO.- Ser socialmente responsables en las comunidades donde High Protein de México S.A de C.V venda sus productos, proporcionado bebidas y alimentos nutritivos e inocuos.

SEGUNDO.- Que en todos los desarrollos de productos alimenticios se minimice el impacto ambiental negativo.

TERCERO.- Usar eficientemente las fuentes de energía y monitorear su consumo.

CUARTO.- Trabajar de cerca y en apoyo con las Asociaciones de productores que proveen materia prima.

QUINTO.- La empresa realizará siempre negocios éticos, en el entendido de que se prohíben la obtención de beneficios o negocios a causa de un soborno, gratificación o acto desapegado a las Leyes.

SEXTO.- La empresa, clientes y proveedores se ajustarán a los principios para las inversiones responsables en agricultura (RAI, por sus siglas en inglés), por lo que cuentan con una postura de cero acaparamiento de tierras agrícolas.

SEPTIMO. - *High Protein de México, S. A. de C.V. y sus Representantes, buscan alinear sus operaciones con los principios universales en materia de derechos humanos, por lo que se compromete a respetarlos y promoverlos para cumplir con los estándares internacionales reconocidos en esta materia.*

El código consta de:

1. Honradez y responsabilidad

- 1.1** Actuar siempre de forma correcta, de acuerdo con lo estipulado en este código, a las leyes del país.
- 1.2** Es totalmente inaceptable obtener beneficios personales dentro del cumplimiento de sus funciones.
- 1.3** Es inaceptable aprovechar y derivar o hacer mal uso de los recursos de la empresa.
- 1.4** Cumplir con el trabajo que le sea encomendado con responsabilidad y profesionalismo.
- 1.5** Actuar siempre de forma justa y responsable.
- 1.6** Todos los empleados tienen la responsabilidad de conocer, promover y hacer cumplir el Código de Ética, así como reportar cualquier violación al Código o conducta ilegal o no ética.
- 1.7** Es responsabilidad de todos los empleados acudir con el jefe inmediato en caso de que se tengan dudas sobre algún tema ético.
- 1.8** Todo el personal debe promover el trato justo, igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- 1.9** Reconocer la dignidad y *los derechos humanos* de las personas, respetar su libertad y su privacidad.
- 1.10** Respetar y valorar las identidades y diferencias de los empleados.
- 1.11** Acatar las leyes y políticas de la empresa aplicables a reclutamiento, promoción y compensación de la gente en las bases de demostrar habilidad, experiencia y entrenamiento.
- 1.12** Se prohíben actos de hostigamiento y discriminación basados en la raza, casta, religión, discapacidad, estado civil, afiliación sindical o política, salud, embarazo, puesto de trabajo, identidad de género, personas a cargo, clase social, credo, sexo, edad, capacidades diferentes, orientación sexual, color, género, nacionalidad o cualquier otra razón. *Queda prohibido el trabajo infantil y el trabajo forzoso.*
- 1.13** *En HIGH PROTEIN la mayoría de nuestra fuerza laboral son mujeres; al ser parte del grupo vulnerable y por la discriminación que sufren en el ámbito laboral, la violencia*

física, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las que se enfrentan, es que tendremos que prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

1.14 Es responsabilidad de todos los empleados asegurar el trato de forma igualitaria y justa.

2. Acoso.

2.1 No se permite el acoso de ningún tipo: No solo no se permite, sino que será sancionado, en cualquiera de sus tipos como lo son:

- Acoso verbal: comentarios denigrantes, bromas o difamaciones, entre otros.
- Acoso físico: contacto innecesario u ofensivo.
- Acoso visual: como la difusión de imágenes denigrantes u ofensivas, tarjetas, calendarios, dibujos, mensajes, notas o gestos.
- Acoso sexual: insinuaciones, requerimiento de favores, conducta verbal o física de naturaleza sexual.

2.2 Por ningún motivo se puede utilizar la sumisión o acoso como base para la toma de decisiones de empleo.

2.3 Si es víctima de acoso por un cliente, proveedor, compañero, jefe u otra persona que guarda relación con la empresa, se deberá notificar inmediatamente al jefe inmediato. Ver punto 12 y 14 de este código para reportar violaciones o faltas al mismo.

3. Alcohol y drogas.

3.1. Es absolutamente inaceptable para todos los empleados y directivos el ser adictos y/o consumir, vender o comercializar cualquier tipo de drogas ilícitas.

3.2 No se permite el consumo de bebidas alcohólicas dentro de la empresa, ni laborar bajo los efectos de dichas bebidas alcohólicas o drogas.

4. Salud, seguridad y clima laboral

4.1 Se debe proveer y mantener lugares de trabajos seguros y saludables, donde se desarrolle un ambiente de trabajo agradable sin comportamientos agresivos u hostiles.

- 4.2** La empresa promueve la seguridad y salud de todos sus empleados.
- 4.3** Se debe mantener la higiene en la empresa y en los lugares de trabajo.
- 4.4** Se prohíbe el ingreso de personas a la empresa que tengan el fin de vender o comerciar cualquier tipo de artículos, así como las personas que no tengan autorización de ingresar.
- 4.5** Queda prohibida la violencia, las amenazas y las peleas dentro de cualquiera de las instalaciones de la empresa.

5. Recursos y Sistemas.

- 5.1** Es responsabilidad de los empleados cuidar y proteger los activos, software, información y herramientas, tangibles e intangibles, para evitar el robo o mal uso de ellos.
- 5.2** Está prohibido utilizar los recursos, sistemas, infraestructura para fines publicitarios, solicitar información personal, entre otros. Dichos recursos deberán ser utilizados de forma ética y con la confidencialidad necesaria.
- 5.3** Los sistemas de teléfono, correo electrónico, correo de voz y cómputo de la empresa son para fines laborales, nunca personales, por lo que todo uso indebido será motivo de sanciones.
- 5.4** No se puede descargar programas en las computadoras sistemas ilegales o sin licencia.
- 5.5** Todas las comunicaciones por correo electrónico son propiedad de la empresa y deben ser utilizadas para fines de trabajo, sin dañar la imagen de la misma. El correo electrónico debe ser usado con discreción al enviar información confidencial.
- 5.6** El acceso a Internet debe ser utilizado para propósitos de trabajo. Acceder o distribuir pornografía o materiales ofensivos por Internet o correo electrónico está estrictamente prohibido.
- 5.7** Las contraseñas de acceso a los sistemas y equipos son confidenciales y personales, por lo que bajo ninguna circunstancia deben compartirse con otras personas, aún en el caso de que la persona que solicita la contraseña tenga un alto cargo en la empresa.

6. Registros e informes

6.1 Está prohibido distorsionar los registros y/o la información contable, o bien falsear las operaciones, ya sea para simular el cumplimiento de metas u objetivos, o para obtener algún beneficio personal.

6.2 Toda la información generada en los registros financieros es confidencial y sólo se puede entregar a los usuarios debidamente autorizados.

6.3 Las personas que tengan acceso a la información confidencial de la empresa no podrán utilizarla para beneficio personal o de terceros, en tanto ésta no sea conocida por el público general.

6.4 Se debe mantener en todo momento objetividad y honestidad a la hora de procesar la información para que el resultado sea de utilidad para la empresa.

6.5 No están permitida bajo ninguna circunstancia la participación real ni el intento directo o indirecto de participación en lavado de dinero.

7. Uso de información

7.1 Se debe cuidar la información confidencial y reservada de la empresa, de sus clientes y proveedores, absteniéndose en todo momento de publicarla, obtener beneficios personales o provocar detrimentos.

7.2 Se debe asegurar que la información sobre los clientes e inversionistas se utilice exclusivamente con el propósito con la que fue recopilada, a menos que las leyes permitan otros usos.

7.3 Se debe proteger la privacidad y la confidencialidad de los expedientes médicos y laborales de todos los empleados. Dichos expedientes no deberán compartirse ni comentarse fuera de nuestras instalaciones, excepto con la autorización del director, o según lo requieran los reglamentos, normas y leyes.

7.4 El uso y la divulgación indebida de información confidencial, interna o privilegiada es una falta grave a la ética y principios de la empresa.

7.5 Los archivos y registros deberán permanecer bajo llave o protegidos con claves electrónicas, para que tengan acceso sólo quienes tienen autorización. Está prohibido el sustraer información confidencial mediante USBs, enviar a correos personales o mediante otros medios electrónicos de almacenaje.

8. Relación con proveedores y clientes

- 8.1** La información de los clientes y proveedores es confidencial, por lo que queda estrictamente prohibido dar a conocer información de los mismos.
- 8.2** Deben ofrecer y exigir a los proveedores un trato equitativo y honesto en cada transacción.
- 8.3** Realizar una selección imparcial de los proveedores, basada en criterios de calidad, rentabilidad, servicio *y que cuenten con políticas establecidas en derechos humanos (deseable)*
- 8.4** Los empleados que atienden a clientes deben ofrecerles un trato equitativo y honesto en cada transacción, proporcionando los productos y servicios que les competen con la mayor calidad y oportunidad a su alcance, apegándose en todo momento a la regulación oficial y a la normatividad interna de la empresa.
- 8.5** Se debe prestar una atención suficiente al cliente antes y después de la venta.
- 8.6** Se debe declarar cualquier conflicto de interés como beneficios que existan por parte de un funcionario de gobierno, representante de un partido político o empleado en cualquier negocio.

9. Regalos y gratificaciones

- 9.1** Los empleados deben abstenerse de aceptar y/o recibir regalos, sobornos, condiciones ventajosas, salarios, viajes, comisiones o cualquier otra forma de compensación por parte de clientes, proveedores, instituciones financieras, concesionarios, contratistas, empresas o personas con quienes se realizan operaciones.
- 9.2** Se prohíbe toda clase de corrupción, extorsión o malversación con proveedores y clientes.
- 9.3** Cuando se tenga duda de si es o no valioso un regalo o atención que le ofrecen, el empleado lo debe consultar con la Dirección General, quien deberá dar a conocer la política respectiva o decidir en caso de duda.
- 9.4** Se pueden aceptar regalos o cortesías si se trata de: comidas habituales y razonables, así como actividades recreativas en las que la persona que las proporciona esté presente, tales como comidas o eventos deportivos ocasionales. Así mismo cualquier hospitalidad o evento comercial cliente/proveedor se mantiene razonable en su naturaleza, exclusivamente con

fin de mantener buenas relaciones comerciales y no con la intención de influir de algún modo en las decisiones sobre premiar futuros negocios.

10. Calidad del producto e innovación responsable.

- 10.1** Los productos se entregan y reciben cumpliendo con las especificaciones y criterios de calidad e inocuidad especificados.
- 10.2** La investigación y desarrollo se lleva a cabo de manera responsable.

11. Cumplimiento de leyes

- 11.1** Se deberán cumplir todas las leyes y regulaciones correspondientes del país.
- 11.2** Se deberán cumplir las leyes y normas internacionales aplicables, incluyendo las relacionadas al comercio internacional.

12. Inquietudes y no represalias.

- 12.1** Se deberá dar seguimiento a los escritos que se hayan dejado en el buzón de sugerencias y estará disponible *para clientes, proveedores y colaboradores* (siempre que sean lógicos y que la información lo permita) o que se presenten directamente a Recursos Humanos o al jefe directo.
- 12.2** Cuando surja alguna dificultad como parte de la relación laboral, los trabajadores deberán ser escuchados y cuestionados antes de tomar alguna decisión, los testimonios o declaraciones sobre alguna dificultad deberán ser tomadas como confidenciales cuando el trabajador lo solicite y *siempre respetando sus derechos humanos y su dignidad como personas*.
- 12.3** Las soluciones a las dificultades deberán ser justas, imparciales y rápidas.
- 12.4** Está prohibido tomar represalias contra cualquier empleado que exprese alguna inquietud o queja.
- 12.5** En todo momento se protegerá el anonimato del trabajador que informe alguna violación al código de ética y se promoverá el derecho a expresarse de los trabajadores y a tener una respuesta acorde a lo expresado.
- 12.6** La empresa asume el compromiso de, además, hacer una evaluación anual de *entorno laboral favorable* para detectar inquietudes o violaciones al

presente código de ética, buscando áreas de oportunidad y crecimiento que garanticen el cumplimiento de los principios y contenido de este código.

13. Sostenibilidad

- 13.1** Se procura que el mayor número de actividades realizadas por High Protein, así como los servicios requeridos se realicen aprovechando la energía y recursos naturales al máximo con el objetivo de proteger y preservar el medio ambiente y evitar el impacto ambiental.
- 13.2** Todos los permisos legales necesarios se solicitan y se mantienen para las operaciones.

14. Informar sobre violaciones

- 14.1** Cualquier incumplimiento de esta política debe ser informado según corresponda (cliente, proveedor, dirección High Protein).
- 14.2** Se permite la expresión de los clientes y proveedores, así como de cualquiera de sus trabajadores sin temor a represalias contra quien informe violaciones reales o presuntas. En el cuestionario de actualización con proveedores se abre un espacio para expresar cualquier falta al código de ética que será atendido prontamente.
- 14.3** Los incumplimientos informados de buena fe, serán investigados y se discutirán los resultados con el responsable. El responsable deberá colaborar con la investigación.
- 14.4** Cuando se requiera, se deberá presentar e implementar un plan de acciones.

15. Iniciativa de Comercio Ético

Este código de ética también está de acuerdo con los lineamientos de la Ethical Trading Initiative (ETI) (Iniciativa de Comercio ético). Por lo tanto, esta empresa, nuestros, clientes y proveedores se comprometen en acatar sus disposiciones, como sigue:

15.1 El empleo se elegirá libremente.

- No habrá trabajos en prisión involuntarios, forzados o esclavitud.

- Los trabajadores no tendrán que dejar bajo la custodia del empleador "depósitos" y/o cuota alguna. *Nuestros procesos de reclutamiento y selección de personal son gratuitos. La documentación de identidad original no podrá ser retenida, se solicita solo para fines de cotejo contra copias y los originales será regresados inmediate.*

15.2 Se respetará la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas.

- Los trabajadores sin distinción alguna, tiene derecho a unirse a constituir sindicatos de propia elección, así como a negociar conjuntamente.
- El empleador adoptará una actitud abierta hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizacionales.
- Los representantes de los trabajadores no serán discriminados y tendrán acceso a desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.

15.3 Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas.

- Se proporcionará un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo presente los conocimientos preponderantes de la industria, así como de cualquier peligro específico. Se tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes y perjuicios para la salud que pudieran surgir, o estuvieren asociados, o que ocurrieran en el curso del trabajo, mediante la reducción, en la medida de lo razonable, las causas de los peligros inherentes al entorno laboral.
- Los trabajadores recibirán formación con regularidad y por escrito sobre salud e higiene, la cual se repetirá para trabajadores nuevos o designados.
- Se proporcionará acceso a servicios limpios y a agua potable, y, si fuera necesario, a instalaciones sanitarias para almacenamiento de comida.
- El alojamiento, en caso necesario, estará limpio, seguro y cumplirá las necesidades básicas de los trabajadores.
- La empresa encargada del cumplimiento del código conferirá la responsabilidad sobre salud y seguridad a un representante de gestión superior.

15.4 Edad apropiada de los trabajadores.

- No se empleará a niños ni a jóvenes menores de 17 años. *Queda prohibido el empleo infantil.*
- Se cumplen con las metas y los requisitos establecidos en los convenios de OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (Núm. 182) y el Convenio de Edad Mínima (núm. 138)

15.5 Se pagará un salario digno.

- Los salarios y beneficios abonados por una semana de trabajo habitual cumplirán como mínimo la normativa legal nacional o la normativa industrial de referencia, o la que fuera superior. En cualquier caso, los salarios serán siempre lo suficientemente altos como para satisfacer las necesidades básicas y disponer de unos ingresos a discreción.
- Se le proporcionará a todos los trabajadores información por escrito y comprensible sobre sus condiciones de trabajo en relación a los salarios antes de aceptar el empleo y sobre los detalles de sus salarios durante el periodo de pago en cuestión cada vez que reciben el salario.
- Las deducciones del salario como medida disciplinaria no estarán permitidas ni tampoco se proporcionará ninguna deducción por ley nacional sin el consentimiento expreso del trabajador en cuestión. Todas las medidas disciplinarias deberán registrarse.

15.6 Las horas de trabajo no serán excesivas.

- Las horas de trabajo cumplirán la legislación nacional y la normativa de la industria de referencia, o aquella que ofreciera mayor protección.
- En cualquier caso, los trabajadores no trabajarán con regularidad más de 48 horas semanales y dispondrán de al menos de un día libre por una media de 7 días. Las horas extraordinarias serán voluntarias, se promueve el no superar las 9 horas semanales, no se exigirán con regularidad y se compensarán de acuerdo a la Ley.
- En ningún caso se podrá retener al trabajador dentro de las instalaciones de la empresa sin su voluntad.

15.7 No habrá discriminación.

- No habrá discriminación a la hora de contratar, tratar, indemnizar, formar, promocionar, extinguir o jubilar por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, edad, minusvalía, sexo, estado civil, orientación sexual, afiliación sindical o política, salud, y discapacidad, embarazo, puesto de trabajo, identidad de género, color, personas a cargo o clase social.
- Todos los trabajadores son tratados por igual, con respeto y dignidad.
- No se realizarán pruebas de embarazo o ninguna forma de control de salud con fines de discriminación (*se realizarán evaluaciones médicas antes de la contratación* para no atentar contra la salud del trabajador y monitoreo de enfermedades como control de salud del trabajador y para evitar una contaminación en los alimentos fabricados).
- Cuando se reciban reportes de acoso, hostigamiento, o agresión sexual serán atendidos diligentemente y rápidamente *por medio del comité de ética buscando garantizar la seguridad, tranquilidad, dignidad y derechos humanos del trabajador afectado y de ser necesario canalizarlo a la brevedad con profesionales y autoridades correspondientes según sea el caso.*

15.8 Se proporcionará un trabajo regular.

- En todos los aspectos, el trabajo desempeñado deberá basarse en relaciones laborales reconocidas establecidas a través de la legislación nacional y la práctica.
- Las obligaciones para con los empleados sujetos a la legislación laboral o de la seguridad social y la normativa que se derive de las relaciones laborales habituales no se eludirán a través del uso de contratos sólo laborales, subcontratos o contratos para trabajar en casa, o a través de programas de prácticas en donde no haya intención de impartir unas destrezas o proporcionar un empleo, como tampoco eludirán dichas obligaciones a través del uso excesivo de contratos a plazo fijo.

15.9 No se permitirá un trato inhumano o severo.

- Queda prohibido el abuso físico o castigo, amenazar con abuso.
- *Queda prohibido el trabajo forzoso.*

16. Derechos Universales

Este código de ética también está de acuerdo con los Derechos Universales y por lo tanto, en esta empresa los colaboradores, nuestros clientes y proveedores se comprometen en acatar sus disposiciones.

17. Fraude Alimentario

- 17.1 Queda prohibido realizar modificaciones o alteraciones en formulaciones ya establecidas por nuestros clientes, toda la información de la composición de los productos deberá estar claramente detallada y disponibles para trazabilidad.
- 17.2 Queda prohibido realizar compras con proveedores no autorizados, aunque se trate de la misma materia prima sin antes ser analizada.
- 17.3 Los proveedores deberán de garantizar que cumplen con los requisitos para evitar fraudes en sus productos.
- 17.4 La compra de toda materia prima y material de empaque deberá de estar supervisada por el Gerente General.

18. Atención a la comunidad

*Así como a nuestros clientes, proveedores y colaboradores **HIGH PROTEIN DE MEXICO** dará atención a la comunidad frente a cualquier inquietud, queja, sugerencia, felicitación y podrán escribirnos a la cuenta de correo electrónico tuvozcuenta@highprotein.com.mx, con el compromiso de establecer relaciones sólidas constructivas y de respeto mutuo empresa-comunidad, así mismo dejando a su disposición nuestro código de ética y política de derechos humanos en nuestra página web <https://www.highprotein.com.mx/>*

Nuestros productos cuentan con un número de atención al consumidor impreso en los empaques. Este es un canal de comunicación también oficial para poder atender y dar seguimiento a cualquier inquietud que pudiera resultar de la comunidad o clientes.

19. Medidas de Remediación

La empresa debe asegurarse que se toman medidas para remediar o mitigar el impacto por violaciones a este código de ética, incluyendo la Política de Derechos Humanos.

Estas medidas deben evaluarse en lo particular, dependiendo la violación y su impacto. Lo importante es asegurar que el cumplimiento y que las personas ya no se vean afectadas. Cada caso deberá investigarse a fondo y encontrar la causa raíz.

Sanciones deberán aplicarse a los responsables de una violación, que pueden ser desde una llamada de atención hasta un despido justificado y se documentarán acciones correctivas para evitar que pueda suceder, si son atribuibles a procedimientos o políticas internas.

En el caso de los Derechos Humanos, los riesgos o posibles impactos directos, indirectos y potenciales, deberán evaluarse *por medio de nuestra matriz de riesgos* para determinar las acciones de mitigación necesarias para disminuir estos riesgos.