

CNH DE MÉXICO, S. A. DE C. V. Y SUS SUBSIDIARIAS

Código de Conducta

PRESENTACIÓN:

Este Código llega a una nueva edición, lo que nos brinda la oportunidad de reafirmar los aspectos esenciales de nuestra Cultura Corporativa y nos permite a la vez, ampliar y precisar algunos puntos relevantes en atención a cambios regulatorios y mejores prácticas.

Esta edición incluye el reforzamiento de nuestro Programa de Integridad Empresarial basado principalmente en los estándares y lineamientos contenidos en nuestra Política de Integridad, dentro de la cual, el Código de Conducta representa uno de sus ocho elementos que la integran, razón por la que promovemos arduamente que lo aquí contenido se viva día a día en nuestra Cultura Corporativa de Integridad y Cumplimiento, respetando los principios de integridad y haciendo extensiva su debida socialización entre nuestros diferentes grupos de interés como una guía de acción que oriente nuestra conducta. De igual forma robustecemos los canales para recibir sus denuncias y gestionarlas.

El Programa de Integridad Empresarial tiene como uno de sus principales objetivos el fomentar e impulsar la conducta de sus colaboradores y de terceros interesados a la altura de lo que indican nuestros principios de integridad, nuestros valores organizacionales y lineamientos, esperando en todo momento un comportamiento con los más altos estándares éticos y de cumplimiento.

Nuestro valor de Ética busca que actuemos en todo momento con integridad, lealtad, honestidad, respeto, responsabilidad y transparencia, siendo congruentes con la legislación que nos atañe, las líneas estratégicas, las políticas de nuestra organización y cuidando una de nuestras riquezas más importantes, nuestra reputación, esperando que todos los empleados la protejan siendo responsables al desempeñar sus funciones, cumpliendo con leyes locales, nacionales e internacionales aplicables, con lo contenido en este Código y con la normativa interna de CNHMX, S.A. de C.V. y sus Subsidiarias (en adelante denominado también como “CNHMX”, “Compañía”, “Organización” o “Empresa”).

Actuar con integridad no se trata sólo de evitar problemas legales, se trata además de estar conscientes de actuar íntegramente, asegurando el buen actuar de cada uno de nosotros y de nuestra empresa en su conjunto, de acuerdo con nuestros valores organizacionales y manteniendo un gran lugar para trabajar del cual todos estemos orgullosos.

Todos los colaboradores desempeñan una función primordial para proteger la integridad y reputación de la Empresa, es por ello, que este Código aplica a todos los directores, ejecutivos y empleados, así como a todas las personas que actúen por cuenta o en nombre de CNHMX.

En cada relación debemos promover un comportamiento ético con todas las personas con las que interactuamos y observar los más altos estándares de honestidad, integridad y responsabilidad en todas

AP

nuestras relaciones, tanto internas como externas. Nuestra política es desarrollar nuestras actividades en cumplimiento de todas las leyes aplicables y los principios de integridad.

Cada empleado debe actuar con integridad y observar los más altos niveles de conducta empresarial en sus relaciones con los clientes, proveedores, socios, competidores, distribuidores, empleados y cualquier otra persona con quien tenga contacto al desempeñar su trabajo.

Debilita nuestro compromiso de integridad el hacer negocios con un contratista, agente, consultor, distribuidor u otro tercero que actúe violando la ley o lo dispuesto en nuestro Código de Conducta. Es por ello por lo que exigimos a todos los destinatarios de nuestro Código de Conducta que desempeñen su actividad coherentemente con nuestras expectativas de integridad y ética.

Reconocemos que la motivación y la profesionalidad del personal representan factores clave para garantizar la competitividad, la creación de valor para los grupos de interés y la satisfacción del cliente.

Se reafirma la importancia del respeto hacia nuestros empleados y la garantía de igualdad de trato, respetando las leyes aplicables que prohíben la discriminación.

Además de este Código, la Compañía ha establecido normativa interna que lo complementa, por lo que el Código de Conducta debe ser leído e interpretado en conjunto con la misma.

CNHMX comparte los principios sancionados entre otros, por la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU, por los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) dirigidas a empresas con actividades multinacionales y, por consiguiente, tanto el Código como la normativa interna serán coherentes con dichas directrices. De igual forma, dentro de la Política de Integridad se incluye apartado con algunas de las definiciones de las principales conductas inapropiadas o incumplimientos, para su consulta por parte de los colaboradores.

El incumplimiento al Programa de Integridad Empresarial o a cualquiera de los elementos que lo componen será considerado como una falta o violación, resultando en las medidas disciplinarias que se consideren conducentes según la normativa interna aplicable.

CONTENIDO:

- A. Introducción
- B. Generalidades
- C. Fundamentos
 - I. Misión
 - II. Visión
 - III. Valores
- D. Relaciones con Grupos de Interés
 - 1. Promovemos el Cumplimiento a las Leyes y Regulaciones Aplicables
 - 2. Fomentamos el Respeto a los Derechos Humanos
 - 3. Impulsamos Procesos Transparentes y con Rendición de Cuentas
 - 4. Somos Conscientes de las Implicaciones que conllevan nuestras Acciones sobre la Responsabilidad Personal y Penal.
 - I. Relación con Nuestro Consejo de Administración (Accionistas y Miembros del Consejo)
 - II. Relación con Nuestra Gente (Empleados)
 - 1. Fomentamos un Ambiente de Trabajo Respetuoso, Sano y Seguro. Empleo y Relaciones Laborales
 - 2. Tratamos a Todos con Respeto y No Discriminamos. Igualdad de Oportunidades
 - 3. No Toleramos la Intimidación, el Hostigamiento, ni el Acoso de Ningún Tipo
 - 4. No Aprobamos el Trabajo Infantil, ni el Trabajo Forzado
 - 5. Promovemos la Conciliación de los Intereses Laborales y Personales
 - 6. Reconocemos la Importancia del Diálogo Social
 - 7. Impulsamos el Desarrollo Humano y Formación
 - 8. Privilegiamos el Cuidado de la Salud y la Seguridad
 - 9. Respetamos la Libertad de Asociación
 - 10. Fomentamos un Buen Ambiente de Trabajo
 - 11. Protegemos Nuestra Reputación
 - 12. Diversidad e Inclusión
 - III. Relaciones con Nuestros Clientes
 - 1. Prácticas Justas de Marketing y Contractuales
 - 2. Atención al Cliente
 - 3. Nos Comprometemos a Fabricar y Vender Productos que Respeten las Normas y Reglamentaciones de Autoridades Competentes para las Especificaciones para las cuales fueron Diseñados Seguridad del Producto
 - IV. Relación con Nuestros Proveedores
 - 1. Cumplimiento Legal y Ético
 - 2. Selección de Proveedores

- V. Relación con Nuestros Distribuidores
 - 1. Cumplimiento Legal y Ético
 - 2. Reciprocidad

 - VI. Relación con el Gobierno
 - 1. Participación Política Responsable

 - VII. Relación con la Comunidad

 - VIII. Relación con la Competencia

 - IX. Compromiso con el Medio Ambiente
-
- E. Normas de Conducta
 - I. Conflicto de Interés
 - II. Combate a la Corrupción
 - III. Protección de Activos
 - IV. Protección y Privacidad de Datos Personales
 - V. Manejo de la Información
 - V. Adecuado Uso de los Recursos Tecnológicos
 - VI. Respeto al Derecho de Propiedad
 - VII. Calidad de la Gestión Administrativa y Control Interno
 - VIII. Cumplimos con la Legislación Contra el Lavado de Dinero
 - IX. Respetamos Sanciones Económicas, Bloqueos Económicos y Leyes de Comercio Internacional
 - X. Somos Justos, Honestos y Abiertos al Comunicar

 - F. Aseguramiento del Cumplimiento y Garantías
 - I. Conocimiento y Aceptación
 - II. Información de Operaciones con Partes Relacionadas (NIF C-13)

 - G. Apéndices
 - A. Encuesta Anual de Cumplimiento
 - B. Carta Compromiso
 - C. Confirmación de Operaciones con Partes Relacionadas

A. INTRODUCCIÓN:

En CNHMX orientamos nuestros esfuerzos a dirigir la organización de una manera justa e imparcial.

La empresa toma decisiones basada en sus valores empresariales y en una profunda convicción de compromiso que establece con cada uno de sus grupos de interés. La filosofía de CNHMX se vive en cada una de nuestras acciones diarias y se refleja en nuestra forma de desarrollar los negocios.

Este Código de Conducta es una promesa de honestidad, integridad y transparencia con cada uno de nuestros grupos de interés y constituye una parte de nuestro Programa de Integridad Empresarial, de nuestra Responsabilidad Social Empresarial y de nuestro Programa de Cumplimiento Social.

Cada empleado debe llevar a cabo la misión de la compañía de manera efectiva, actuando con los más altos niveles de ética en el desempeño de sus funciones, acorde a nuestros valores y normas que a continuación se exponen, siendo responsable por el cumplimiento de este documento y por su consiguiente retroalimentación.

B. GENERALIDADES:

Este Código es un documento aprobado por los Directores de CNH de México, S. A. de C. V. y sus Subsidiarias, que precisa las pautas de conducta a seguir y el establecimiento de órganos y funciones específicas que tendrán el objetivo de velar por el cumplimiento del contenido del Código y de promover las acciones necesarias, para preservar el compromiso que la empresa tiene con sus diferentes grupos de interés.

Este Código se ofrece como una guía y una ayuda para todos los consejeros, directivos, empleados, distribuidores y proveedores, con el fin de estructurar y armonizar el comportamiento conductual al que se compromete nuestra organización.

El Código de Conducta representa un elemento fundamental del Gobierno Corporativo, por lo que nuestra empresa es responsable de:

- Garantizar su difusión.
- Garantizar que cualquier actualización se ponga inmediatamente en conocimiento de sus destinatarios.
- Proporcionar un apoyo formativo e informativo, ofreciendo un soporte adecuado en caso de que existan dudas sobre la interpretación del mismo;
- Garantizar que cualquier persona que informe de buena fe sobre un incumplimiento del Código no sufra ningún tipo de represalia;

APL

- Garantizar la investigación inmediata de los supuestos incumplimientos o de los incumplimientos del Código y, cuando proceda, adoptar medidas sancionadoras justas y proporcionales al tipo de incumplimiento del Código y aplicar dichas sanciones de manera coherente a todos los empleados (y, si procede, a terceros) sujetos al respeto del Código;
- Controlar periódicamente el cumplimiento de las normas del Código.

Las normas contenidas en este Código, que establece las responsabilidades y obligaciones del empleado, aplican a todos y cada uno de los miembros de la organización, sin excepción alguna, sean empleados operativos, administrativos, gerentes o directores, quienes sin distinción alguna, se comprometen de manera indelegable e inexcusable a cumplir y hacer cumplir, tanto la Política de Integridad como lo contenido en este Código de Conducta, la legislación y normas aplicables en el país tanto dentro como fuera del recinto laboral. Se espera también que aquellos que se relacionan con la compañía, cumplan cabalmente con las directrices de este documento.

Nuestros líderes y directores desempeñan un papel fundamental: se espera de ellos que lideren con integridad y sean ejemplo del comportamiento correcto.

Todos los empleados son responsables de generar una cultura íntegra y ética, así como de socializar lo contenido en este documento en su actividad y actuación diaria. El área de Recursos Humanos coordinará la difusión y la evaluación de la cultura organizacional, en conjunto con el Equipo de Liderazgo que tiene personal a su cargo.

Este Código de Conducta no puede cubrir todas las circunstancias, ni situaciones, ni responder cada pregunta que pueda surgir durante el trabajo, por lo que se debe utilizar este Código como una guía de la conducta ética esperada.

El Código será sometido a revisiones y podrá modificarse. La actividad de revisión tomará en cuenta, además de otros elementos, los cambios normativos o de las mejores prácticas, los comentarios y sugerencias recibidas de los diversos grupos de interés, así como la experiencia adquirida en la aplicación del propio Código y los resultados de las Auditorías practicadas a la empresa.

C. FUNDAMENTOS:

I. Misión:

En CNH de México somos líderes en la innovación, fabricación y comercialización de soluciones integrales para los sectores Agropecuario y de Construcción, generando valor para nuestros clientes, proveedores, empleados y accionistas.

APL

II. Visión:

Somos esenciales para sembrar, cosechar y transformar alimentos, así como para construir infraestructura, como parte de una gran cadena de bienestar humano.

III. Valores:

Ética

Actuamos en todo momento con integridad, lealtad, honestidad, respeto y transparencia, siendo congruentes con las líneas estratégicas y las políticas de la organización.

Compromiso Responsable

Respondemos con responsabilidad por nuestro desempeño particular y nuestros resultados.

Comunicación

Escuchamos y expresamos conceptos e ideas en forma efectiva, clara y oportuna favoreciendo la integración de los miembros de la organización.

Actitud de Servicio

Entendemos y atendemos con entusiasmo y empatía las necesidades de nuestros clientes internos y/o externos.

Sinergia

Alineamos esfuerzos, teniendo un objetivo compartido con responsabilidad individual.

Pasión

Alcanzamos metas con energía y persistencia, disfrutando de las actividades que desarrollamos.

En el Anexo 1, se detallan algunos ejemplos de actuación alineados con los valores organizacionales.

D. RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS:

En CNHMX identificamos y priorizamos a nuestros grupos de interés, reconociendo su derecho a ser escuchados. Creamos plataformas de comunicación con cada uno de ellos, que aseguren que sus expectativas son valoradas en la toma de decisiones y en el desarrollo de nuestras actividades. Este diálogo constante y sistemático nos ayuda a comprender el impacto de nuestras operaciones, a mejorar nuestros procesos y relaciones, y a evaluar los asuntos emergentes que puedan afectar a nuestro negocio y a nuestras partes interesadas.

Como parte de este vínculo, a continuación, definimos nuestros compromisos con cada uno de ellos, estableciendo como base cuatro principios fundamentales:

1. Promovemos el Cumplimiento a las Leyes y Regulaciones Aplicables.

En CNHMX realizamos nuestras operaciones bajo el más estricto respeto a la legalidad, cumplimos y observamos leyes, normas y reglamentos vigentes y aplicables, tanto a nivel nacional (local, federal) como a nivel internacional, rechazando el aprovechamiento deliberado de eventuales lagunas o ambigüedades legales que nos alejen de nuestra filosofía organizacional.

Los empleados, ejecutivos y directores deben cumplir, en letra y espíritu, con todas las leyes, normas y reglamentos aplicables en los sitios en dónde opere. Aún si no todos los empleados, ejecutivos y directores deben conocer los detalles de las leyes, normas y reglamentos aplicables, es importante que conozcan lo suficiente como para determinar cuando sea necesario pedir consejo a personal experto o especializado por lo que:

- a) Todo miembro de la organización se compromete a observar en el desempeño de sus funciones, las leyes y normas vigentes en México, así como las normas extranjeras que en virtud de sus actividades le resulten aplicables.
- b) En caso de tener dudas respecto de este Código de Conducta, políticas aplicables o normativa legal aplicable, o el comportamiento que debe asumir, el trabajador deberá consultar con su Jefe Inmediato, su Director de Área, personal interno especializado, o con los integrantes de la Comisión de Apego e Investigación (Especialista de Relaciones Laborales y Especialista de Cumplimiento) o del Comité Evaluador de Faltas (Director de Recursos Humanos, Director de Contraloría y Director General).

2. Fomentamos el Respeto a los Derechos Humanos.

La empresa y todos los que la conformamos nos comprometemos a respetar y proteger los derechos humanos y libertades públicas reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en cualquier tratado internacional y/o ley nacional, garantizando su protección y respeto en todas nuestras decisiones y actividades. Para responder a este principio, se desarrollan acciones de formación y difusión de estos derechos con el fin de garantizar su cumplimiento.

APL

3. Impulsamos Procesos Transparentes y con Rendición de Cuentas.

Aplicamos el principio de transparencia en la realización de las actividades propias del negocio y en cada una de nuestras relaciones.

Nos aseguramos de que todas las operaciones y transacciones estén debidamente autorizadas, verificadas, que sean legítimas y coherentes. Asimismo, nos cercioramos de que estén registradas y que exista una justificación y documentación apropiada de conformidad con leyes, normas de información financiera y mejores prácticas.

La información sobre actividades, proyectos y resultados tanto a nivel operativo, contable, legal, económico, social y ambiental es oportuna, transparente, completa y veraz.

4. Somos Conscientes de las Implicaciones que conllevan nuestras Acciones sobre la Responsabilidad Personal y Penal.

Cada miembro debe desempeñar sus labores con honestidad, debido cuidado, diligencia, profesionalismo, imparcialidad e integridad.

Todo trabajador debe abstenerse de realizar conductas activas o pasivas que puedan ser encuadradas como:

- I. Soborno.
- II. Participación ilícita en procedimientos administrativos.
- III. Tráfico de influencias.
- IV. Utilización de información falsa.
- V. Obstrucción de facultades de investigación. VI. Colusión.
- VII. Uso indebido de Recursos Públicos.
- VIII. Contratación indebida de Servidores Públicos
- IX. Faltas de Particulares en Situación Especial.

De igual forma, es responsabilidad de todo empleado:

- I. Tratar a sus colegas con respeto, cortesía e imparcialidad.
- II. Evitar el mal uso y/o desperdicio de recursos de la empresa.
- III. Capacitarse de manera constante para el mejor desempeño en sus labores.
- IV. Asegurarse de conocer y aplicar la legislación y normativa interna aplicable al alcance de su trabajo individual.
- V. Colaborar plenamente con las investigaciones internas sobre posibles violaciones al Código.

- VI. Comportarse en todo momento, de manera positiva cuidando la reputación de CNHMX y de sus Subsidiarias.
- VII. Todas aquéllas que emanen de este Código y de la legislación aplicable.

Todos los empleados, y especialmente el equipo de liderazgo que tiene personal a su cargo, son responsables de presentar en todo momento un modelo de conducta ejemplar que promueva la cultura de cumplimiento e integridad, siendo su responsabilidad:

- I. Conocer y entender el contenido del presente Código y de la Política de Integridad, así como los mecanismos para hacerlo valer dentro y fuera de la organización.
- II. Garantizar que las personas que supervise comprendan sus responsabilidades según este Código y la demás Normativa Interna de la Empresa.
- III. Crear un ambiente adecuado para que los empleados puedan presentar sus inquietudes respecto al cumplimiento de este Código, así como del desempeño de sus funciones.
- IV. Valorar las conductas en relación con el Código de Conducta, la Política de Integridad y la demás normativa de la organización.
- V. No fomentar o instruir a los empleados para actuar en contravención a lo contenido en Leyes, Regulaciones, este Código o en normativa aplicable.
- VI. Las demás que este Código y la legislación aplicable señalen.

I. Relación con Nuestro Consejo de Administración (Accionistas y Miembros del Consejo)

Garantizamos una gestión eficiente, responsable y de calidad en todos nuestros procesos, brindando transparencia y certidumbre a nuestro Consejo de Administración.

Nuestro compromiso es proporcionar una rentabilidad y crear valor en el largo plazo, a través de una comunicación directa y abierta con nuestros socios de negocios.

Proporcionamos la información necesaria para que la toma de decisiones se haga sobre bases sólidas y fundamentadas, garantizando una contabilidad transparente, clara y apegada a las normas aplicables.

II. Relación con Nuestra Gente (Empleados)

Garantizamos una gestión eficiente, responsable y de calidad en todos nuestros procesos, brindando transparencia y certidumbre a nuestro Consejo de Administración.

1. Fomentamos un Ambiente de Trabajo Respetuoso, Sano y Seguro. Empleo y Relaciones Laborales.

En CNHMX conocemos y cumplimos a cabalidad el marco legal que regula la relación entre empleadores y empleados, estableciendo relaciones con derechos y obligaciones, en un ambiente de trabajo digno, justo, transparente, respetuoso, sano y seguro.

Privilegiamos el diálogo continuo y próspero, asegurando canales de comunicación accesibles y eficientes, que nos permiten transmitir información oportuna sobre nuestras operaciones y desarrollar un trabajo en equipo, sustentado en la promoción de valores y la formación de redes de apoyo y de confianza.

2. Tratamos a Todos con Respeto y No Discriminamos. Igualdad de Oportunidades.

Respetamos la dignidad de las personas en todas nuestras operaciones. La igualdad de trato y oportunidades está presente en todos nuestros procesos, principalmente en los de contratación, promoción, remuneración, formación y división del trabajo descartando en todos ellos cualquier clase de discriminación, ya sea de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, entre otros.

Ningún familiar o pariente cercano, debe tener influencia en la contratación, asignación de responsabilidades laborales, sueldo, horario, beneficios y condiciones de empleo, determinación del progreso laboral, terminación y otros términos de la relación laboral de otro colaborador. En ninguna instancia, puede un familiar supervisar directa o indirectamente a otro familiar o pariente cercano.

CNHMX defiende el principio de equidad entre todos nuestros empleados, de forma que no se acepta ningún tipo de trato preferencial o extraordinario. Por lo tanto, los colaboradores se rigen bajo principios objetivos y profesionales a la hora de relacionarse con sus compañeros.

3. No Toleramos la Intimidación, el Hostigamiento, ni el Acoso de Ningún Tipo.

Nuestra responsabilidad como empleados está orientada a mantener un clima respetuoso y solidario, tanto con nuestros compañeros de trabajo como con nuestros subordinados, alejándonos de prácticas ofensivas e intimidatorias, que tengan como finalidad el descrédito o la marginación.

Es totalmente inaceptable, el hostigamiento y acoso sexual de cualquier clase, tal como se entiende en la Ley Federal del Trabajo.

Con el objetivo de fomentar un clima de trabajo favorable, respetuoso y solidario, en dónde se cuide la integridad mental y física de cada persona, se prohíbe todo tipo de violencia laboral que incluye el hostigamiento laboral, acoso físico o psicológico, así como malos tratos.

No se tolera ningún tipo de acoso o condicionamiento al personal, ya sea a través de insinuaciones físicas, verbales y/o psicológicas, ya sea dentro o fuera de las instalaciones de la Empresa.

4. No Aprobamos el Trabajo Infantil, ni el Trabajo Forzado.

Como integrantes de CNHMX no utilizaremos a sabiendas ninguna forma de trabajo infantil o forzado ya sea en forma directa o a través de la cadena de valor o de suministro, sin perjuicio de lo expresamente previsto por la legislación aplicable o por los convenios internacionales.

APL

5. Promovemos la Conciliación de los Intereses Laborales y Personales.

Establecemos políticas y prácticas beneficiosas que permitan conciliar los intereses laborales y personales de quien lo requiera, y ser reconocidos como una empresa consciente e implicada con las situaciones personales de cada uno de nuestros empleados.

6. Reconocemos la Importancia del Diálogo Social.

Reconocemos la importancia de establecer un diálogo social fluido y respetuoso con nuestros empleados, tendiente a desarrollar un vínculo beneficioso para ambas partes. Propiciamos la participación y los canales de comunicación que nos permitan llegar a acuerdos valiosos para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

7. Impulsamos el Desarrollo Humano y Formación.

Todos los integrantes de CNHMX debemos procurar nuestro desarrollo y aprendizaje como parte de nuestro compromiso responsable. La empresa por su parte proporcionará las facilidades y brindará las condiciones necesarias para que, en todas las etapas de nuestra experiencia laboral, exista acceso al impulso de habilidades, formación y aprendizaje práctico y oportunidades para el desarrollo profesional, de manera equitativa y no discriminatoria.

8. Privilegiamos el Cuidado de la Salud y la Seguridad.

Reconocemos que el cuidado de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo son críticos para el éxito de la compañía por lo que promovemos condiciones, hábitos y prácticas saludables y seguras, cumpliendo con lo establecido en la Ley y promoviendo activamente esta divulgación, sobre todo mediante información y cursos de formación. Todos los miembros de la empresa tenemos el compromiso de mantener un ambiente laboral seguro y saludable, así como trabajar con estándares de alta calidad y seguridad. Por lo tanto, en caso de identificar condiciones o actos inseguros en nuestras operaciones, tenemos la obligación de reportarlos y solicitar acciones correctivas, implementándolas, modificando nuestras conductas en la materia y revisando los procedimientos afines.

Actuaremos siempre respetando las normas de prevención de riesgos, sin poner en peligro nuestra propia integridad física, ni la de nuestros compañeros de trabajo, clientes, distribuidores, proveedores, comunidad, ni los bienes e instalaciones de la empresa, por lo que, cualquier colaborador, contratista, prestador de servicio especializado o ejecutor de obra especializada que se encuentre dentro de la Planta, está obligado a detener cualquier trabajo, tarea, actividad o condición que se considere riesgosa o insegura y notificar de inmediato, al Gerente de Seguridad Industrial y Medio Ambiente para que se tomen las medidas pertinentes.

9. Respetamos la Libertad de Asociación.

Reconocemos y respetamos el derecho de nuestros empleados a ser representados por sindicatos u otros representantes elegidos de acuerdo con la legislación aplicable. Cuando la empresa emprende negociaciones con dichos representantes, se rige por un espíritu y una relación constructiva.

10. Fomentamos un Buen Ambiente de Trabajo.

Tomaremos las medidas necesarias para mantener un ambiente de trabajo positivo y cooperativo, dónde la dignidad de cada individuo sea respetada y se cumpla con lo contenido en la Política de Integridad, Política sobre Conflicto de Interés, así como en lo contenido en el Reglamento Interior de Trabajo.

En particular, todos los empleados, tienen estrictamente prohibido:

- El consumo de alcohol o drogas ilícitas en el lugar de trabajo y/o en horario laboral, así como trabajar o ingresar a las instalaciones de la empresa bajo los influjos de sustancias tóxicas.
- No se permite la posesión, venta o distribución de bebidas embriagantes, ni de cualquier sustancia o droga ilícita.
- Realizar comportamientos tendientes a crear un clima intimidatorio u ofensivo hacia sus jefes, colegas o subalternos.
- Fumar fuera de las áreas expresamente señaladas para tal propósito.
- Utilizar el equipo de cómputo, así como los bienes de la empresa, para negocios externos o actividades ilegales o no éticas (juegos de azar, pornografía o temas ofensivos).
- El participar en actividades personales durante el horario laboral que interfieran o le impidan cumplir con sus responsabilidades laborales.
- Ofrecer a cualquier funcionario de gobierno cualquier bien, monto o beneficio, directa o indirectamente, a cambio de un trato favorable.
- El uso de información privilegiada y/o confidencial en beneficio propio.
- Las demás conductas que este Código, normativa interna o leyes aplicables dispongan.

11. Protegemos Nuestra Reputación.

La reputación de nuestra empresa es fruto de un proceso que se ha desarrollado durante muchos años y que se puede ver dañado o destruido con rapidez por un acto negligente. Nuestra imagen corporativa, nuestra cultura y nuestra larga tradición, representan un activo que todos nosotros debemos valorar y proteger de manera diligente y con atención. Por consiguiente, se espera que cada uno de los colaboradores cumpla con la legislación aplicable, con lo contenido en nuestra Política de Integridad, con este Código de Conducta, con la Normativa Interna y con nuestra Cultura de Integridad en todo momento (no solo durante la jornada laboral). Además, es fundamental que todos compartamos un compromiso firme con esto y que colaboremos con CNHMX para hacer cumplir sus principios de integridad.

APL

Es una frase bien conocida que “toma años, crear confianza y sólo unos segundos destruirla”. Nuestro éxito está directamente relacionado con nuestra imagen, reputación y cultura organizacional, por ende, es responsabilidad de todos los empleados, conservarla y protegerla.

En años recientes se ha visualizado cómo una variada gama de empresas que contaban con una imagen y reputación sólida, han afrontado la pérdida de negocios e incluso la extinción o la quiebra, derivado de conductas antiéticas y poco íntegras de algunos empleados o incluso de uno solo, lo que nos recuerda una vez más la importancia de desarrollar altos estándares de conducta ética y de cumplimiento.

12. Diversidad e Inclusión.

En CNHMX estamos convencidos de que la diversidad de origen, pensamiento y actuar nos enriquece. Por eso, valoramos las diferencias y proporcionamos un entorno laboral dónde se cumplen las leyes y regulaciones nacionales (locales, federales) y nacionales aplicables, y dónde se incluya a todas las personas, sin ningún tipo de trato desigual o discriminación.

La empresa fomenta una cultura de igualdad y tolerancia entre todas las personas que colaboran en la empresa y entre los grupos de interés con los que se trabaja y se aplican lineamientos para evitar la incorporación de personas con principios éticos no afines a la empresa o que representen un riesgo para su integridad.

III. Relación con Nuestros Clientes

1. Prácticas Justas de Marketing y Contractuales:

Será fundamental en la relación con nuestros clientes proporcionar información objetiva, imparcial y de fácil acceso sobre nuestros productos y servicios. Debemos asegurar una publicidad que refleje nuestros valores, tanto en contenido como en imágenes, además de desarrollar las mejores prácticas comerciales.

Toda operación comercial o negociación con clientes, debe ser regida por los máximos principios de respeto y honestidad. En consecuencia, se prohíbe participar en prácticas desleales, engañosas o confusas y/o eludir de manera intencional los procedimientos de pruebas de calidad o seguimiento, así como alterar o brindar respuesta inadecuada con respecto a los resultados de pruebas de calidad del producto, refacciones o materia prima.

2. Atención al Cliente:

Todos seguimos los procedimientos internos de la compañía dirigidos a la realización del objetivo principal; desarrollar y mantener relaciones productivas y duraderas con los clientes; así como ofrecer seguridad, servicio, calidad y valor, apoyados por la innovación continua. Tomamos medidas para prevenir quejas, informando oportunamente sobre nuestros productos, servicios y postventa. En caso de que éstas se presenten, las analizamos y respondemos, estableciendo mecanismos de resolución de controversias, cumplimiento de garantías y despliegue de medidas internas para evitar la reiteración del incidente.

3. Nos Comprometemos a Fabricar y Vender Productos que Respeten las Normas y Reglamentaciones de Autoridades Competentes para las Especificaciones para las cuales fueron Diseñados.

Nos comprometemos a fabricar y vender con altos estándares de seguridad y estricto cumplimiento legal. Comercializamos técnicas innovadoras llevando a cabo revisiones y pruebas, buscando brindar seguridad en el uso previsto de nuestros productos. Facilitamos información clara y accesible sobre el uso y mantenimiento de todos los artículos que elaboramos, esforzándonos también por sensibilizar sobre su correcta disposición final.

Los productos y/o servicios de la Empresa, deben ser presentados de manera honesta y clara. En consecuencia, se prohíbe participar en prácticas desleales, engañosas o confusas.

IV. Relación con Nuestros Proveedores

1. Cumplimiento Legal y Ético.

El desempeño óptimo de nuestros proveedores es clave para nuestra organización y actividad. Por dicho motivo, la relación debe basarse en el cumplimiento recíproco de compromisos, objetivos y contratos, que deriven siempre en el beneficio de ambas partes y de nuestros clientes, apegándonos al cumplimiento legal y ético. Atendiendo a esto, evitamos realizar negocios o mantener relaciones comerciales con personas y/o empresas que operen al margen de la ley o que se vean involucradas y cuyas acusaciones hayan sido comprobadas por instancias competentes, en violaciones a los derechos humanos, laborales, en prácticas medioambientales irresponsables, prácticas corruptas o faltas administrativas graves.

Entre nuestros proveedores nos esforzamos en promover la práctica de los estándares de este Código. Como consecuencia, impulsamos el desarrollo de capacidades que les permitan conducirse de manera íntegra y alcanzar objetivos socialmente responsables.

En la relación con nuestros proveedores no permitimos que intervengan conflictos de interés personales o profesionales. Asimismo, no aceptamos regalos o presiones indebidas que interfieran con el proceso de selección o en la conservación de las relaciones contractuales.

Se garantizará mutuamente el sentido de confidencialidad y el buen uso de la información que cada parte reciba por cualquier medio de la otra.

APL

No se ofrecerán descuentos o incentivos inapropiados a un Tercero, de manera desleal, perjudicial, poco ética o sin adherirse a la normativa de la empresa con respecto a la aplicación de descuentos o incentivos, para lo cual se deberá contar con las aprobaciones necesarias antes de su otorgamiento.

2. Selección de Proveedores.

La selección de proveedores debe desarrollarse con imparcialidad y objetividad, bajo procesos homogéneos y transparentes que garanticen un trato justo, equitativo y no discriminatorio, aplicando entre otros, criterios de calidad, trayectoria, precio, experiencia, plazo de entrega, servicio, las certificaciones necesarias de acuerdo al rubro al que pertenecen, su condición de especialista, además de su observancia en aspectos éticos, sociales y medioambientales, realizando el debido análisis y validación de la debida diligencia.

V. Relación con Nuestros Distribuidores

Buscamos desarrollar relaciones duraderas y de confianza con nuestros distribuidores, impulsando la aplicación de los estándares contenidos en este código. Asimismo, nos esforzamos por desarrollar capacidades financieras, técnicas y éticas, que les permitan alcanzar niveles de calidad e integridad en su actuar.

1. Cumplimiento Legal y Ético.

CNHMX al igual que con sus otros grupos de interés rechaza desarrollar negocios o mantener relaciones comerciales con distribuidores que operen al margen de la ley o que se vean envueltos en situaciones de irresponsabilidad legal, ética, social o medioambiental y cuyas acusaciones hayan sido verificadas por algún organismo competente.

Al momento de seleccionar un distribuidor es necesario que éste reconozca y respete los valores, normas y políticas comerciales que CNHMX suscribe.

2. Reciprocidad.

Uno de los valores que nos mueven en CNHMX es el respeto a los acuerdos y compromisos establecidos, por esta razón garantizamos a los Distribuidores el cumplimiento a los convenios contractuales y exigimos reciprocidad en esta materia. Nuestra relación comercial se apoyará en mecanismos abiertos, claros y aprobados por ambas partes.

Asimismo, brindamos y esperamos de nuestros Distribuidores la observancia de confidencialidad sobre el manejo de la información a la que tienen acceso.

VI. Relación con el Gobierno.

La interacción con el gobierno debe apegarse en todo momento a los principios y valores promovidos por nuestra empresa, así como a las normas, leyes y reglamentos vigentes.

Nuestra constante relación con el gobierno ya sea en su rol de regulador, promotor, verificador o cliente, se sustenta en la honestidad, transparencia y estricto comportamiento ético.

Las relaciones con el gobierno deberán estar gestionadas exclusivamente por los departamentos que tengan competencia y las personas autorizadas para ello.

No se debe prometer, ofrecer o entregar cualquier beneficio indebido (dinero, valores, bienes muebles o inmuebles, enajenación a precio menor, donación, servicios, empleo, para sí o para su cónyuge, parientes consanguíneos, parientes civiles o para terceros con los que tenga relación profesional, laboral o de negocios o para socios de las que el servidor público o las personas antes referidas formen parte, entre otros), a uno o varios servidores públicos, directamente o a través de terceros, a cambio de que dichos servidores públicos realicen o se abstengan de realizar un acto relacionado con sus funciones o con las de otro servidor público, o bien, abusen de su influencia real o supuesta, con el propósito de obtener o mantener, un beneficio o ventaja para la empresa, con independencia de la aceptación o recepción del beneficio o del resultado obtenido.

Se debe fomentar el cumplimiento regulatorio en todo momento y evitar la comisión de delitos, agravios o faltas administrativas graves, siendo congruente con nuestros valores y Leyes aplicables.

Colaboraremos plenamente con organismos públicos y gubernamentales en el contexto de su legítimo ámbito de actividad. Si CNHMX es objeto de inspecciones legítimas por parte de las autoridades públicas o gubernamentales, cooperaremos plenamente.

1. Participación Política Responsable.

Como integrantes de CNHMX respetamos y valoramos la ciudadanía responsable, participando con libertad en los procesos políticos de acuerdo con nuestras individualidades y creencias, sin que ello represente a nuestra empresa. CNHMX como organización manifiesta su neutralidad política y su rechazo a realizar contribuciones financieras o en especie a cualquier actividad política (campañas, proselitismo, etc.) o partidos políticos. Sin embargo, como compañía, fijamos nuestra posición sobre legislaciones que afecten a la industria o intereses de CNH México y sus Subsidiarias.

Nuestras relaciones con sindicatos, comités de empresa, partidos políticos y representantes o candidatos de éstos se llevarán a cabo con el máximo nivel de transparencia e imparcialidad y en estricto cumplimiento de las leyes aplicables.

VII. Relación con la Comunidad.

Nos esforzamos por ser vecinos responsables, impulsando el desarrollo de las comunidades aledañas a través de nuestras operaciones. Esto nos exige dialogar y ser sensibles a las preocupaciones sociales, proporcionando a las partes interesadas respuestas apropiadas y de acuerdo con sus demandas. Nos comprometemos a promover acciones de voluntariado entre nuestro personal que contribuyan al desarrollo del entorno, transmitiendo nuestros conocimientos y talentos en beneficio del fortalecimiento del capital social y ambiental del país.

Impulsamos la formación de alianzas entre los diferentes actores involucrados en el desarrollo comunitario local, así como con organizaciones del sector, con el fin de generar sinergias, compartir experiencias y beneficios que puedan surgir de las prácticas conjuntas y de actuar de una manera socialmente responsable.

La empresa sólo apoyará a organizaciones o asociaciones sociales que cumplan con normas de transparencia y rendición de cuentas en el desarrollo de sus actividades.

VIII. Relación con la Competencia.

En CNHMX nos comprometemos a competir de forma leal, realizando nuestras actividades de manera coherente con las leyes y regulaciones en materia de competencia y cooperando con las autoridades competentes.

Apoyamos las leyes y prácticas antimonopolio e impulsamos a nuestro personal, distribuidores y proveedores a tomar conciencia sobre la competencia justa.

Está prohibido violar conscientemente los derechos de propiedad intelectual, así como obtener o utilizar información confidencial de la competencia, por lo que en el contacto con competidores y en el desarrollo natural del trabajo de nuestros colaboradores se seguirán entre otros, los siguientes lineamientos:

- Únicamente deben obtener información del mercado o de competidores de fuentes públicas y legítimas.
- Asegurarán el correcto uso y manejo de información sensible.
- No hablarán con competidores sobre costos, estrategias de ventas, descuentos, incentivos o condiciones comerciales con determinados clientes, precios actuales o futuros de los productos, márgenes, entre otros.
- No deberán discutir ni acordar acuerdos que busquen bloquear a competidores o distribuidores, exigir exclusividad de los clientes, restringir precios, negociaciones o planes promocionales o territorios de venta, pactar términos de crédito y precios, descuentos o incentivos actuales o futuros.
- No condicionarán la compra o venta de un producto a la compra o venta de otro producto.

IX. Compromiso con el Medio Ambiente.

La compañía desarrolla medidas ambientales para dar cumplimiento legal y normativo de sus operaciones y productos. Responde a las leyes, normas y reglamentos aplicables a su actividad entregando, documentos, informes y reportes exigidos por los organismos gubernamentales.

Adopta los siguientes principios fundamentales:

- Considera que la protección del medio ambiente es un elemento clave de las actividades de la empresa y que por ello debe ser promovida.
- Optimiza el uso de recursos y busca el desarrollo de productos que sean ambientalmente compatibles.
- Nos comprometemos a mejorar constantemente el impacto ambiental de nuestros procesos de producción y a cumplir con todas las leyes de protección ambiental aplicables.
- Promueve el consumo responsable de recursos naturales necesarios para su producción tales como agua, materias primas, energía, materiales de empaque, etc.
- Promueve buenas prácticas de manufactura desde el diseño hasta la entrega del producto, mitigando los impactos a la salud y seguridad, así como ambientales que pudiera tener en el entorno.
- Monitorear y controlar las emisiones en la atmósfera que se produzcan de su actividad.
- Minimizar algunos factores como el ruido, la vibración o afectación al tránsito que afecten el entorno y la comunidad en dónde nos ubicamos.
- Aplicación de esquemas de reducción, reciclaje y reutilización de residuos.

Estamos comprometidos a participar activamente en la aplicación de estos principios en nuestro trabajo, mediante la divulgación de información importante y cursos regulares de formación, desempeñando un papel activo en la aplicación de dichos principios en nuestro trabajo.

E. NORMAS DE CONDUCTA:

I. Conflicto de Interés:

Todas las decisiones y acciones comerciales tomadas en nombre de la compañía se deben basar en los mejores beneficios para ella sin perjuicio de la normatividad legal, tomando en cuenta las mejores prácticas y sin que estén indebidamente influenciadas por intereses personales.

Todos los colaboradores debemos conducirnos con integridad, honestidad y equidad, y evitar cualquier conflicto entre sus propios intereses y los intereses de la empresa.

Existe conflicto de intereses cuando en el ejercicio del trabajo dentro de la compañía, sobreviene un enfrentamiento entre los intereses propios y los de la organización. Para evitar este tipo de situaciones que ponen en riesgo nuestra lealtad con la empresa, nos abstendremos de participar en cualquier negocio o actividad que, de manera directa e indirecta, compita o interfiera con los intereses de la organización. Asimismo, evitaremos intervenir en la toma de decisiones de cualquier situación en la que nosotros mismos o un pariente cercano (consanguíneo o civil hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el tercer grado) tenga un interés personal.

Para mantener siempre la independencia de juicio en las decisiones de negocios de la empresa, no se podrá pedir ni aceptar ingresos, beneficios, regalos u obsequios, a excepción de artículos comerciales de promoción y valor simbólico, según lo establecido en la Política sobre Conflicto de Interés, y siempre y cuando no generen una ventaja injusta, no busquen provocar una influencia indebida en el colaborador o trate de alterar la capacidad de toma de decisiones con objetividad. Cualquier gratificación, regalo en efectivo o valores, no están permitidos.

Debemos asegurarnos de que todas nuestras relaciones externas se realicen acorde con nuestros valores organizacionales, políticas, procedimientos y controles internos, así como con las leyes vigentes, eliminando cualquier situación que pueda tornarse en un conflicto de intereses, o que ofrezca la apariencia de una conducta incorrecta.

Además, no se puede eludir el conflicto de interés mediante el uso de otras personas para que ellos realicen indirectamente lo que está prohibido, como realizar una actividad inadecuada a través de algún familiar o amigo.

No todos los conflictos de intereses representan un problema en sí. El problema se presenta cuando alguien que tiene un conflicto no lo comunica ni se desvincula del proceso de toma de decisiones o de la actividad en cuestión.

Se debe atender lo dispuesto en la Política de Conflicto de Interés, en dónde se establecen los lineamientos y requisitos para comunicar cualquier conflicto de interés real o potencial y el proceso para que se examinen los mismos a fin de prevenirlos.

II. Combate a la Corrupción:

Estamos comprometidos a tener los mayores niveles de integridad, honradez e imparcialidad en nuestro actuar con terceros, así como con los integrantes de la compañía, por esta razón la corrupción y el soborno en todas sus formas, tanto activa como pasiva, son prácticas que por ningún motivo debemos realizar como integrantes de CNHMX, sin importar nuestro cargo o función.

Ajustándonos siempre a la legalidad, nuestro personal no ofrecerá de forma directa o indirecta ningún pago, o beneficio en especie, a personal de organismos públicos o privados, partidos políticos o candidatos a cargos públicos con la intención de obtener o mantener negocios u otras ventajas comerciales. Asimismo, no debemos aceptar o solicitar sobornos o cualquier otra gratificación que pongan en tela de juicio nuestro actuar. Para garantizar que este tipo de prácticas no se desarrollen en nuestro entorno, CNHMX dispondrá

APL

de políticas y prácticas para identificar posibles riesgos y combatir la corrupción, alentando la denuncia y la toma de conciencia.

No se debe pedir o hacer que otras personas paguen u ofrezcan cualquier cosa de valor o pago inadecuado de nuestra parte. De hecho, no debemos permitir, a sabiendas, que nadie realice dichas acciones a nombre de la empresa, ni ignorar señales de que alguien lo esté haciendo. Si cree que alguien está realizando pagos u ofreciendo compromisos no éticos, se debe denunciar de inmediato siguiendo lo establecido en la Protocolo de Atención de Denuncias, TCTP-CML-P-7.25

De la misma forma, impulsamos el cumplimiento legal entre nuestros proveedores y distribuidores, fomentando buenas prácticas y el apego a las directrices estipuladas en este documento.

III. Protección de Activos:

Todos los empleados estamos obligados a utilizar los bienes y los recursos de la Compañía a los que tengan acceso, o que estén bajo su custodia, de manera eficiente y responsable, con el único fin de cumplir los objetivos y las finalidades de la empresa, sin que sean utilizados para beneficio personal o con propósitos no autorizados. Asimismo, deberán utilizar esos bienes de la manera prevista y de forma adecuada para proteger el valor de los mismos. Los empleados seremos responsables de la pérdida, el robo, daño o destrucción de esos bienes y recursos por negligencia y/o por dolo, así como del uso o la eliminación de los mismos sin la autorización adecuada.

Se actuará profesionalmente en el entendimiento de los riesgos al adquirir y administrar los activos de la compañía.

Todos los empleados estamos obligados a cumplir las directrices establecidas por la empresa sobre el uso, el acceso y la seguridad de los programas informáticos y otros sistemas de tecnología de la información, así como del correo electrónico, de Internet y del sistema de Intranet.

La empresa brinda dispositivos electrónicos como herramientas de trabajo según correspondan con las funciones asociadas a las descripciones de puestos, sin embargo, no está permitido el mal uso de éstos, tales como, entre otros, el ver, crear, almacenar, solicitar o distribuir cualquier material de naturaleza ofensiva, ilegal o inapropiado que incluya, por ejemplo, material intimidante, amenazante, abusivo, discriminatorio o de índole sexual.

Cualquier acto u omisión que pueda constituir delito patrimonial en contra de la Empresa, deberá ser reportado e identificado para que sea investigado oportunamente, a efecto de poder tomar las acciones legales correspondientes. Esta regla deberá emplearse en conductas que puedan constituir delitos conexos o medios de preparación para la comisión de un delito patrimonial como lo pueden ser: alteración de registros, cifras o documentos, omisión de registros, formulación de registros falsos, formulación o recepción de documentos apócrifos o falsos, sustracción de bienes o documentos, manejo irregular de dinero y valores, etcétera.

Por otro lado, se prohíbe toda apropiación ilícita o desviación intencional de dinero, bienes o cualquier cosa de valor o la tergiversación intencional de los hechos con el fin de obtener ilegalmente cualquier cosa de valor.

IV. Protección y Privacidad de Datos Personales:

Respetamos y cumplimos con la ley vigente, protegiendo los datos personales tanto de nuestros empleados, proveedores, distribuidores y clientes, mediante un tratamiento legítimo, controlado e informado. Somos responsables de cumplir las expectativas de privacidad depositadas por nuestros grupos de interés y de velar por el cumplimiento del derecho de autodeterminación informativa, pudiendo informar a terceros sólo con el consentimiento del titular de los datos personales o cuando la ley así lo especifique.

V. Manejo de la Información:

Se requiere que todos los empleados cumplan con todas las leyes aplicables sobre el uso de información privilegiada y/o confidencial.

Los empleados estamos obligados a no utilizar o divulgar a terceros no autorizados ninguna información relacionada con conocimientos técnicos, tecnológicos y comerciales de la compañía, secretos comerciales, propiedad intelectual, ni cualquier otra información que no sea del dominio público y que se haya obtenido en virtud de su puesto en CNHMX o gracias a la relación de negocios que mantiene con Terceros en nombre de la empresa. Excepto en los casos en los que tal revelación sea requerida por la ley o por otros organismos reguladores, o esté expresamente establecida en acuerdos contractuales específicos donde ambas partes se han comprometido a hacer uso de la información exclusivamente para los fines para los que fueron constituidos, manteniendo su confidencialidad. Los miembros de CNHMX no podemos utilizar ni difundir información que nos haya sido confiada, ni durante la relación laboral ni después de la finalización de la misma, ni para obtener ventajas personales o favorecer a terceros.

No se deberá resguardar información confidencial o realizar copias de esta en medios portátiles (como USB's, discos rígidos o flexibles, entre otros), o realizar transferencias a otras computadoras. Tampoco se deberán utilizar computadoras o dispositivos personales para realizar funciones laborales o resguardar información de la empresa, y en medida de lo posible, no se deberá llevar información confidencial fuera de las instalaciones de trabajo.

Entre los ejemplos de dicha información confidencial se incluye, a manera enunciativa más no limitativa, lo referente a: conocimientos (know-how), los secretos comerciales, la propiedad intelectual, lista de precios, lista de distribuidores, lista de clientes, invenciones, términos y condiciones contractuales, información relativa a precios, costos de fabricación, volúmenes de producción, información técnica sobre productos, diseño de partes, procesos de producción, entre otros.

Además, CNHMX puede recibir información confidencial de terceros. En este tipo de situaciones, solemos ser parte en un acuerdo de confidencialidad o de no divulgación con dicho tercero. Como resultado de ello, estamos obligados a proteger también la confidencialidad de la información del tercero.

APL

VI. Adecuado Uso de los Recursos Tecnológicos:

Se requiere que todos los empleados cumplan con todas las medidas de protección ante ataques cibernéticos y/o de ingeniería social y den adecuado uso y tratamiento a los recursos tecnológicos a los que tengan acceso derivado de sus funciones, cuidando entre otros temas el asegurar el debido resguardo de la información, protección de datos mediante contraseñas seguras, personales e intransferibles, asignación de accesos restringidos, aplicación de accesos mediante esquema multifactor, entre otros.

Los recursos tecnológicos deberán utilizarse para fines de la Compañía o para aquellos otros expresamente autorizados por CNHMX.

Los colaboradores no deben usar software que no cumpla con los estándares de seguridad y protección de información y datos (entre ellos los personales), así como evitar introducir en los ambientes tecnológicos de la empresa copias ilegales de software o sin licenciamiento.

Se debe contemplar en todo momento que los recursos tecnológicos deben manejarse y administrarse según la normativa interna aplicable que se puede consultar en nuestra Intranet Corporativa, privilegiando toda aquella conducta que vaya en pro de garantizar o incrementar la seguridad en temas informáticos, tecnológicos y/o electrónicos y asegurar el debido tratamiento de datos personales y de información privilegiada, secreta o confidencial.

VII. Respeto al Derecho de Propiedad:

Respetamos los derechos de propiedad de terceros, rechazando el robo o uso ilegítimo de la propiedad intelectual o de la información de propiedad exclusiva o confidencial de nuestros proveedores, clientes, distribuidores, socios comerciales y competidores.

VIII. Calidad de la Gestión Administrativa y Control Interno:

Estamos comprometidos a maximizar el valor a largo plazo, en beneficio de los accionistas. Para cumplir con este compromiso mantendremos altos niveles de planificación financiera y de control, así como sistemas de contabilidad coherentes y adecuados a los principios contables y legislaciones en vigor.

La compañía reconoce que los controles internos son de gran importancia para la administración y el éxito de la misma. Para ello, los empleados debemos identificar, manejar y cumplir con la normativa interna, así como con las políticas, procedimientos, contratos, reglamentos, registros, entre otros documentos, que nos permitan desarrollar una gestión eficiente y efectiva dentro del marco legal.

Debemos actuar con integridad, siendo congruentes entre lo que decimos y lo que hacemos, procurando en todo momento una actitud ética, íntegra y equitativa, que se manifieste a través del respeto a las normas estipuladas a fin de:

- Garantizar que todas las operaciones estén debidamente autorizadas, sean verificables y legítimas.
- Garantizar que todas las operaciones se registren de manera veraz, precisa y oportuna, y se contabilicen y documenten conforme a las normas de información financiera aplicables y a las mejores prácticas.
- Garantizar transparencia en la gestión de las operaciones con terceros, de acuerdo con normas y a las leyes vigentes aplicables.
- Elaborar con oportunidad reportes financieros periódicos completos, correctos, fiables, claros y comprensibles.
- Actuar en estricto cumplimiento a la ley, las políticas, procedimientos y controles internos establecidos.
- Sensibilizar e informar a sus empleados acerca de la existencia, las finalidades y la importancia del control interno.
- Identificar, analizar y gestionar con diligencia profesional los riesgos empresariales relacionados con cualquier actividad de la empresa.
- Implantar procesos de empresa rigurosos, que permitan tomar decisiones de gestión (incluidas las relativas a inversiones y ventas) basadas en sólidos análisis económicos, que contengan una evaluación de los riesgos y ofrezcan garantías de que se hace un uso óptimo de los activos de la empresa.
- Elaborar informes precisos, puntuales y detallados sobre las operaciones financieras y otras transacciones. Se deberán registrar todas las operaciones financieras y transacciones comerciales de manera veraz y precisa, adjuntando la documentación de apoyo y evidencia suficiente y necesaria.
- Asegurar que las decisiones sobre cuestiones financieras, fiscales y contables se tomen a un nivel de dirección adecuado y en estricto cumplimiento de las legislaciones en vigor;
- Todos los empleados a los que se les pida su colaboración en la elaboración y presentación de documentos destinados a las autoridades de vigilancia y control o al público, se asegurarán, en el ámbito de su competencia, de que dichos documentos sean completos, correctos, fiables, claros y comprensibles.

Consideramos que la precisión y la transparencia en el registro contable de cada operación realizada tienen una importancia fundamental. Un mantenimiento incorrecto de los libros contables representa un incumplimiento de este Código y se considera ilegal en casi todos los ordenamientos jurídicos. Por lo tanto, está prohibido tener un comportamiento o incurrir en omisiones que puedan suponer una falta de exactitud o integridad de la información, como pueden ser entre otros: el registro de operaciones ficticias, erróneas, inexactas o insuficientemente documentadas; o la falta de registro de compromisos que pudieran generar responsabilidades u obligaciones para la empresa.

Dentro del contexto de un programa de verificación o a petición de la alta dirección, el departamento de Auditoría Interna y/o la Jefatura de Cumplimiento revisarán la calidad y la eficacia de los controles internos.

Los empleados están obligados a facilitar el apoyo necesario para las auditorías dirigidas a verificar la eficacia del Sistema de Control Interno. El departamento de Auditoría Interna, el área de Cumplimiento, los auditores externos u otros organismos gubernamentales revisores, tendrán pleno y libre acceso a todos los datos, documentos e información necesarios para el desempeño de sus actividades.

IX. Cumplimos con la Legislación contra el Lavado de Dinero y Operaciones de Procedencia Ilícita:

El lavado de dinero es el proceso de tomar ingresos provenientes de actividades delictivas y hacerlos parecer legales.

El lavado de dinero puede facilitar delitos como el fraude, el tráfico de drogas y el terrorismo, lo que afecta negativamente la economía mundial, además de ser estrictamente ilegal. Las leyes aplicables y nuestra normativa interna prohíben participar o involucrarnos en cualquier actividad que implique o que pueda parecer entre otros, lavado de dinero, blanqueamiento de activos o financiamiento al terrorismo. Todos los empleados son responsables de cumplir con las leyes contra el lavado de dinero.

Antes de establecer una relación comercial con un tercero, tenemos que llevar a cabo un apropiado control de antecedentes con información disponible (incluyendo información financiera) para asegurarnos de que dicha entidad sea de confianza, calificada, y que esté involucrada en un negocio legítimo sin antecedentes o reputación de haber participado de actividades de lavado de dinero u otros delitos.

X. Respetamos Sanciones Económicas, Bloqueos Económicos y Leyes de Comercio Internacional:

En un grado cada vez mayor, nuestras actividades comerciales superan los límites geográficos. Este comercio internacional está sujeto a diferentes leyes y normas.

Nos comprometemos a asegurar que nuestros negocios se desarrollen sin violar las sanciones económicas, los bloqueos económicos determinados por nuestro gobierno, ni las leyes de comercio internacional aplicables (como las que rigen la importación o exportación de bienes), ni de aquellas que nos sean aplicables en los países en dónde comercializamos nuestros productos.

Las sanciones económicas, los bloqueos económicos y las leyes de comercio internacional son complejas, específicas y pueden cambiar con rapidez en función, entre otras cosas, de eventos mundiales.

Las consecuencias legales de la violación de dichas normas pueden ser graves, incluyendo multas, encarcelamiento de los involucrados y pérdida de privilegios de exportación. Además, el incumplimiento de dichas leyes tiene efectos perjudiciales para la reputación de la organización. Por lo tanto, en caso de dudas sobre dichas leyes, como primer paso se deberá solicitar consejo o asesoría al personal especializado, antes de comenzar o ejecutar dicha operación.

Debemos evaluar cuidadosamente las oportunidades comerciales dentro de los países o áreas geográficas a las que están sujetos, considerando embargos comerciales o sanciones económicas internacionales y esforzarse por garantizar que se evalúen las estrictas regulaciones que rigen estos mercados y en ningún caso, participaremos o promoveremos ningún tipo de boicot al respecto, en concordancia con los lineamientos de la empresa.

De igual forma, se debe considerar que los acuerdos entre competidores que impliquen, por ejemplo, alguna de las siguientes actividades que se enlistan a continuación, se conocen como “Carteles”, entendiéndolos a una organización criminal o a un conjunto de organizaciones criminales que establecen acuerdos, entre otros, de autoprotección, de colaboración o de reparto de territorios (plazas) para llevar a cabo sus actividades criminales, y son ilegales en la mayoría de los países:

- Fijar precios o márgenes.
- Manipular ofertas
- Establecer términos y condiciones de venta.
- Designar clientes o territorios de venta.
- Compartir mercados o fuentes de suministro.
- Limitar la producción.

Adicionalmente, se debe tener presente que hablar sobre información de nuestra empresa, o de sus competidores, que no sea de índole pública y legítima, puede usarse como evidencia de un “Cartel” y, por lo tanto, se debe tener especial cuidado en ello.

XI. Somos Justos, Honestos y Abiertos al Comunicar:

Reconocemos el papel fundamental que tiene una comunicación clara y eficaz en las relaciones internas y externas, por lo que, a la hora de comunicar información financiera o de otro tipo, garantizamos la mayor claridad y transparencia sobre el cumplimiento de nuestros objetivos económicos, sociales y ambientales.

La comunicación y las relaciones externas afectan directa e indirectamente al desarrollo de CNHMX, S.A. de C.V. y de sus Subsidiarias, por lo que es necesario que dicha comunicación esté organizada de forma clara y homogénea, teniendo en cuenta tanto las necesidades de las diversas líneas de negocio como el papel económico y social de la empresa en conjunto, además de los requerimientos legales aplicables.

La comunicación y la divulgación con los mercados económicos y financieros y con los organismos de vigilancia y control deberá ser provista de manera exacta, completa, correcta, clara, comprensible y puntual, y siempre de conformidad con la legislación vigente. Este tipo de comunicación será gestionada exclusivamente por los empleados que tengan la responsabilidad expresa de la comunicación con los mercados económicos y financieros, y con los organismos de vigilancia y control, de acuerdo con el Código y nuestra normativa interna.

La comunicación con los medios informativos cumple un papel crítico e importante para mantener nuestra reputación. Por lo tanto, cualquier información deberá ser veraz y homogénea, siempre comunicada sólo por los responsables y empleados encargados de la comunicación con los medios, en estricto cumplimiento a la Ley y a nuestros lineamientos.

Los medios sociales son una forma cada vez más prolífica de comunicación. Nuestro Código y las políticas relacionadas se aplican a todas las comunicaciones realizadas a través de medios sociales que tengan que ver o puedan afectar a CNH de México, S. A. de C. V. y/o sus Subsidiarias. Revelar información confidencial, privilegiada o no pública a través de medios de comunicación social corporativos o hacer comentarios despectivos en dichos medios, a nombre de nuestra organización o como representante o personal de CNHMX, sobre nuestra empresa, compañeros de trabajo, competidores, clientes, distribuidores o personas que actúan en nuestro nombre a través de los medios de comunicación social corporativa son una violación de nuestro Código, de nuestra normativa interna relacionada con él y de las leyes aplicables.

F. ASEGURAMIENTO DEL CUMPLIMIENTO Y GARANTÍAS:

Para cualquier pregunta relativa a las normas de conducta específicas o para obtener aclaraciones sobre nuestro Programa de Integridad Empresarial, nuestra Política de Integridad o sobre lo contenido en el presente Código los empleados están invitados a acudir con su Jefe Inmediato, Gerente, Director, personal especializado o con cualquiera de los integrantes de la Comisión de Apego e Investigación (Especialista de Relaciones Laborales y Especialista de Cumplimiento), o del Comité Evaluador de Faltas (Director General, Director de Recursos Humanos o Director de Contraloría). En aquellos casos en donde el Jefe Inmediato o demás niveles de escalación, no brinden la retroalimentación que se espera o si persisten dudas o inquietudes al respecto, se insta al colaborador a continuar buscando orientación al respecto hasta que le sean aclaradas.

Si sospecha o conoce sobre una violación a la Ley, Regulaciones, Normas aplicables, a este Código, a la Política de Integridad o a la normativa interna de la empresa, o si conoce otras actividades impropias en la empresa, de sus empleados o de terceros relacionados o interesados es su obligación informar inmediatamente la situación. Dichos informes pueden enviarse en modo anónimo.

En caso de que un empleado desee señalar un incumplimiento o supuesto incumplimiento, falta o violación, deberá utilizar los canales de denuncia establecidos por CNHMX, los cuales se detallan a continuación:

- a) **Línea de Integridad de CNHMX**, cuya recepción será administrada por Tercero Especializado y que se conforma de las siguientes modalidades, según aplique de acuerdo con su fase de implementación:
 - Atención telefónica los 365 días del año, las 24 horas, mediante número telefónico dedicado y gratuito, considerando como idiomas de interacción el español e inglés.
 - Página WEB, mediante formulario en línea dinámico

- Aplicación móvil disponible para IOS o Android.
- b) **Correo Electrónico** para Recepción de Denuncias: denuncia@cnhmexico.com.mx
- c) **Buzones Físicos de Denuncias**, establecidos en distintas ubicaciones de la Planta de CNHMX.
Como guía para cuando se seleccione este canal y con la finalidad de obtener la mayor información posible de su denuncia, se recomienda utilizar el Formato de Denuncia que se encuentra a un lado de los buzones físicos o descargarlo de la página de Internet de CNHMX (<http://www.cnhmexico.com.mx/>)

De igual forma si se requiere acudir con algún asesor u orientador para resolver alguna duda con respecto al contenido del Programa de Integridad Empresarial, Protocolo de Atención de Denuncias o Normativa Interna asociada o para retroalimentar alguna sugerencia, mejor práctica o inquietud, se sugiere acudir con los siguientes puntos de contacto:

- a) **Directamente con su Jefe Inmediato, con su Gerente o Director de Área, con el área de Cumplimiento, Relaciones Laborales o con el HRBP que lo atiende**, quienes tendrán el rol de orientadores y asesores sobre lo contenido en normativa y sobre el Protocolo definido.
- b) **Con algún Miembro de las Figuras Corporativas de Integridad**, como son:
 - Comisión de Apego e Investigación (Especialista de Cumplimiento y Especialista de Relaciones Laborales)
 - Comisión de Prácticas Corporativas (Director de Contraloría y Director de Recursos Humanos)
 - Comité Evaluador de Faltas (Director General, Director de Contraloría y Director de Recursos Humanos)
 - Comité Superior de Integridad y Cumplimiento (Representantes de los Socios del JV, personal del área de cumplimiento y personal del área legal de los Socios del JV).

El protocolo de atención a dichas denuncias y las figuras que intervienen en su atención, seguimiento y resolución están establecidas en la normativa interna denominada “Protocolo de Atención de Denuncias, TCTP-CML-P-7.25”

En el caso de que un Tercero (a manera enunciativa más no limitativa, tales como: clientes, proveedores, prestadores de servicios u obras especializados, distribuidores, miembros del consejo, terceros relacionados), desee señalar un incumplimiento o supuesto incumplimiento, podrá utilizar de igual forma, los mismos canales.

La empresa debe velar y ser garante del cumplimiento de la Política de Integridad y de este Código, asegurándose de que todos los lean y los conviertan en una práctica cotidiana en sus actividades y en su conducta diaria como parte de su cultura.

Es importante resaltar que todos somos responsables de velar por el cumplimiento y éxito de este documento. Su correcta utilización y vigilancia nos garantizará el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en relaciones sanas, transparentes e íntegras. Todos los empleados son responsables de cumplir con las políticas, procedimientos, lineamientos y estándares de conducta establecidos por CNH de México, S. A. de C. V. y sus Subsidiarias, en el entendido de que estas disposiciones corporativas, se aplicarán en su defecto y sin perjuicio a lo dispuesto por las leyes locales, nacionales e internacionales que apliquen a la empresa. En caso de que estos lineamientos corporativos se contrapongan con la legislación mexicana o internacional, prevalecerá lo que se establezca en Ley u ordenamiento jurídico acorde a su jerarquía normativa.

La empresa apoya a los colaboradores que formulen denuncias. Todos los casos serán tratados en medida de lo posible con absoluta confidencialidad y discreción, sin que el empleado que haya denunciado de buena fe se vea expuesto al riesgo de sufrir represalias.

Cualquier forma de represalia contra cualquier persona que de buena fe haya informado violaciones o posibles violaciones de las leyes o regulaciones aplicables, del Código de Conducta o de la Normativa Interna de CNHMX o que haya pedido explicaciones sobre los procesos de aplicación del Código, será considerada una violación.

Existe la posibilidad de que se realice la denuncia de forma anónima, derivado de lo cual la organización no hará intentos por identificar al denunciante. Sin embargo, se recomienda que antes de realizar la denuncia de esta forma, se tome en consideración que, para el equipo de investigación y resolución, será más difícil ejecutar el proceso para confirmar los hechos, si no se cuenta con alguna persona identificada que pueda proveer más información y/o evidencias. No obstante, a través del proceso por el cual opera la Línea de Integridad de CNHMX se prevé un mecanismo de interacción que respeta el anonimato de quien denuncia.

De igual forma, quien acuse a otros de incumplir el Código sabiendo que dicha violación no existe, se haga de mala fe, irresponsablemente o de manera falsa, se considerará una violación y estarán sujetas a sanción.

No se debe ser complaciente con las conductas incorrectas de otros. La omisión de informar acerca de incumplimiento a este Código constituye en sí, una violación al mismo, por lo que cualquier empleado o tercero que sospeche de algún incumplimiento o tenga conocimiento de algún incumplimiento, deberá comunicarlo en forma inmediata siguiendo los canales de denuncia preestablecidos por CNHMX.

Se alienta la participación activa de nuestros empleados en la detección y prevención de conductas inadecuadas. Por lo que si se tiene razones para creer que cualquier empleado (incluso su Jefe Inmediato o Director) ha violado, puede violar, o está actuando de una manera que parezca violar cualquier ley, cualquier disposición del Código o normativa interna, debe reportarlo.

Incluso si es difícil plantear una preocupación, es importante recordar el daño grave a la reputación, a la salud y a la seguridad de los empleados y de nuestros grupos de interés que puede generar si no se comunica oportunamente y se trata de modo apropiado esa situación, por lo que cuanto antes comunique su preocupación a CNHMX, más rápidamente podrá investigarse la cuestión y tomarse las medias correctivas.

APL

El denunciante proporcionará los datos necesarios para conducir el proceso con transparencia y el control pertinente, a través de los canales, formatos y medios establecidos por la organización, manteniendo ésta última en medida de lo posible, su confidencialidad.

Es importante resaltar que este Código intenta contemplar muchas de las situaciones a las que nos podemos enfrentar como empleados, pero no puede considerar todas las circunstancias. Por esta razón tiene que ser considerado junto con requerimientos de ley, reglamentos y otros lineamientos de la empresa como políticas, procedimientos, mejores prácticas o instrucciones.

Aun cuando una situación careciera de una directriz específica, esperamos que se apliquen los más altos principios éticos y de cumplimiento legal.

Las violaciones, faltas o incumplimientos a conductas integrales pueden conducir hasta la finalización de la relación laboral entre la compañía y el empleado, o a la terminación de la relación comercial con terceros involucrados, desvinculación de la empresa, cancelación de contratos y/o procesos legales correspondientes, en apego a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y otras leyes aplicables, según corresponda a cada situación y sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales y de las consecuencias jurídicas que procedan, por lo que en caso de violaciones a alguna ley nacional o internacional aplicable o cuando la investigación arroje pruebas suficientes para determinar la comisión de una falta administrativa grave o delito, el responsable del Área Jurídica o Legal de la empresa, será responsable de denunciar el hecho y dar seguimiento ante la Autoridad Gubernamental Competente para el inicio del proceso legal correspondiente.

La Gerencia de Auditoría Interna y/o el área de Cumplimiento, realizará auditorías sobre el cumplimiento del Código y presentará los resultados de las mismas al Comité Evaluador de Faltas, con el fin de sugerir modificaciones o ampliaciones basadas en esa auditoría.

Cualquier excepción al Código, parcial o limitada en tiempo y forma, siempre y cuando exista una razón suficiente y plenamente justificada será exclusivamente autorizada por el Comité Evaluador de Faltas de CNHMX, considerando que tratándose de casos su injerencia será hasta los categorizados como críticos, y por el Comité Superior de Integridad y Cumplimiento para los demás casos.

El texto de este Código de Conducta estará disponible en la intranet de la compañía y en la página de internet de CNHMX.

CNH de México, S. A de C. V y sus Subsidiarias, cuentan con un amplio programa de capacitación y difusión diseñados para reforzar el Código, la normativa interna relacionada, así como los requisitos legales y la Cultura de Integridad. Algunos cursos de formación son obligatorios. Es deber de cada empleado completar los requisitos de la formación obligatoria, así como es deber de los directivos reforzar y garantizar dicho cumplimiento. Además de los cursos de cumplimiento obligatorio, otras oportunidades de capacitación en línea o presencial potencialmente útil se encuentran disponibles siendo responsabilidad del empleado en coordinación con el área de Recursos Humanos el que se tomen dichas capacitaciones.

De igual forma, se imparten cursos de formación sobre el Código y nuestros valores, así como programas detallados de formación sobre distintos temas en materia de ética, integridad, anticorrupción, antisoborno, prevención y gestión de conflictos de interés, cumplimiento de legislación nacional e internacional, normativa interna, entre otros.

La empresa difundirá el Código de Conducta entre sus empleados, socios, clientes, distribuidores, proveedores, y terceros relacionados. **I. Conocimiento y Aceptación:**

A fin de obtener la firma de conocimiento y aceptación de conducirse de acuerdo con lo establecido en este Código, en la Política de Integridad y en la Política de Conflicto de Interés y verificar la ejecución y entendimiento de su contenido, se le solicitará a cada empleado en forma manual o electrónica, llenar la “Encuesta Anual de Cumplimiento y la Carta Compromiso” (durante el mes de febrero o en forma inmediata posterior a cualquier actualización a los principales elementos del Programa de Integridad Empresarial, como son la Política de Integridad, el Código de Conducta y la Política de Conflicto de Interés), las cuales será recopiladas y resguardadas en el expediente de cada empleado por la Dirección de Recursos Humanos (Apéndice A, B y Carta Compromiso).

La Gerencia de Auditoría Interna y/o el área de Cumplimiento entregará al Comité Evaluador de Faltas de CNHMX informe sobre aquellas encuestas que reflejen algún incumplimiento o algún conflicto de interés. Dichas encuestas serán solicitadas a la Dirección de Recursos Humanos.

Tratándose de empleados de nuevo ingreso (al momento de su contratación), la Gerencia de Desarrollo Organizacional, obtendrá la firma de conocimiento y aceptación de conducirse de acuerdo con lo establecido en este Código de Conducta mediante el formato de “Carta compromiso” (Apéndice B). Dicha carta será resguardada en el expediente personal de cada empleado.

II. Información de Operaciones con Partes Relacionadas (Norma de Información Financiera C-13):

En el desarrollo ordinario de las relaciones comerciales, resulta común que personas físicas como socios o accionistas, miembros del consejo de administración y personal gerencial clave o directivos relevantes de la entidad, así como sus familiares cercanos, colaboren como proveedores, prestadores de servicios, clientes, etc., sin que esto implique alguna situación especial o perjudicial para la empresa.

Derivado de lo anterior, es obligatorio para el personal directivo, gerencial o aquel otro personal que tenga influencia significativa sobre ciertas operaciones (vendedores, compradores, tesorería y cuentas por pagar y por cobrar, contraloría, y todo aquel personal que tenga relación directa con proveedores y distribuidores), informar del conocimiento de todas las operaciones efectuadas con alguna de las partes relacionadas.

Entiéndase como partes relacionadas a las entidades controladoras, subsidiarias, entidades tenedoras de asociadas, asociadas y afiliadas, así como personas físicas socios o accionistas, miembros del consejo de administración y personal gerencial o directivos relevantes de la empresa, así como sus familiares cercanos. Como familiar cercano, y conforme a las disposiciones establecidas, se considera a: cónyuge, concubina, concubinario, suegros, cuñados, sobrinos, a cualquier pariente consanguíneo hasta el 4to. grado (padres,

APL

abuelos, hermanos, hijos, tíos, primos, sobrinos) con quien de manera directa o indirecta se realicen transacciones.

Anualmente la Dirección de Recursos Humanos obtendrá la “Confirmación de Operaciones con Partes Relacionadas” (Apéndice C), en donde deberá considerarse cualquier tipo de operación realizada, independientemente de que exista o no precio o contraprestación pactada. También se incluirán las operaciones efectuadas indirectamente o a través de uno o más intermediarios. En caso de que no se tenga conocimiento de la existencia de tales transacciones se deberá de asentar esta situación en dicha ratificación.

Anexo 1. Ejemplos de actuación alineados con los valores organizacionales Apéndice A.

Encuesta Anual de Cumplimiento, publicada en la Intranet Corporativa.

Apéndice B. Carta Compromiso, publicada en la Intranet Corporativa.

Apéndice C. Confirmación de Operaciones con Partes Relacionadas, publicada en la Intranet Corporativa.

15. Bitácora de Modificación de Versiones

Versión	Fecha emisión	Descripción del cambio	Puntos actualizados	Revisado por	Autorizado por:
01	23 febrero 2007	Emisión		Gerente de Auditoría Interna	Director General Director de Operaciones Director Comercial Director de Contraloría Director de Finanzas Director de Recursos Humanos
02	06 marzo 2008	Actualización	Ver formatos comparativos respectivos	Gerente de Auditoría Interna	Director General Director de Operaciones Director Comercial Director de Contraloría Director de Finanzas Director de Recursos Humanos
03	05 marzo 2013	Actualización	Ver formatos comparativos respectivos	Gerente de Auditoría Interna Jefe de Cumplimiento	Director General Director CNH Servicios Comerciales SOFOM ENR Director de Finanzas Director de Operaciones Director Comercial Director de Contraloría Director de Recursos Humanos Director de Planeación Global

04	04 noviembre 2021	Inclusión de temas legales asociados a Ley General de Responsabilidades Administrativas, temas anticorrupción, lavado de dinero, reforzamiento general con temas regulatorios de actualidad (T-MEC, Ley Federal para la prevención e identificación de operaciones con recursos de procedencia ilícita, entre otros), con la misión y visión actual y con algunos puntos para lograr la socialización del mismo dentro de la cultura organizacional.	Según Fas-065 con fecha 22 de septiembre 2021.	Jefe de Cumplimiento	Director General Director de Recursos Humanos Director de Contraloría
05	27 septiembre 2022	Actualización de los canales de denuncia formalizados en CNHMX y que incluyen plataforma administrada por Tercero Especializado, así como mejoras en cuanto a la declaración de los compromisos de la empresa ante nuestros grupos de interés y reforzamiento del Programa de Integridad Empresarial.	Según los cambios considerados en formato directo de publicación y solicitados por el Jefe de Cumplimiento.	Jefe de Cumplimiento	Director de Contraloría Director de Recursos Humanos Director Comercial Directora de Cadena de Suministro Director de Desarrollo del Producto Director de Manufactura Director de Finanzas Director General
06	18 agosto 2023	Revisión Anual de Normativa Interna, considerando cambio de puestos, fortalecimiento temas asociados con programas CTPAT/OEA y precisión en canales de la Línea de Integridad aplicables según su implementación.	Según los cambios considerados en formato directo de publicación, acorde con cartas de excepción del 17 de junio 2022 y del 29 de noviembre 2021.	Especialista de Cumplimiento Gerente de Comercio Exterior Gerente de Auditoría Interna	Director de Contraloría
07	13 agosto 2024 PUB 23/08/2024	Revisión Anual de Normativa Interna.	Según los cambios considerados en formato directo de publicación, acorde con cartas de excepción del 17 de junio 2022.	Especialista de Cumplimiento Jefe de Entidad Legal (Normativa Interna y Gestión) Gerente de Comercio Exterior Gerente de Auditoría Interna	Director de Administración y Contraloría.
08	05 diciembre 2024 PUB 15/01/2025	Modificación de periodo para llenar la "Encuesta Anual de Cumplimiento y la Carta Compromiso".	Modificación de periodo para llenar la "Encuesta Anual de Cumplimiento y la Carta Compromiso".	Jefe de Entidad Legal (Normativa Interna y Gestión) Gerente de Auditoría Interna	Director de Administración y Contraloría

Anexo 1. Ejemplos de actuación alineados con los valores organizacionales

	<p>ÉTICA Actuamos en todo momento con integridad, lealtad, honestidad, respeto y transparencia, siendo congruentes con las líneas estratégicas y las políticas de la organización.</p>	<p>Actúa conforme a principios, sancionando los actos de corrupción. Es congruente lo que dice con lo que hace. Su actitud es tolerante, no amenaza a su personal. No discrimina y evita favoritismos, actúa con equidad. Respeto las necesidades y derechos de los empleados.</p>
	<p>COMPROMISO RESPONSABLE Respondemos con responsabilidad por nuestro desempeño particular y nuestros resultados.</p>	<p>Asume postura de protagonista ante circunstancias a las que se enfrenta. Reconoce su participación en los problemas y en las soluciones. Asume su responsabilidad sin culpar factores externos y fuera de su control. Asiste puntualmente a las juntas. Reconoce cuando hay errores y los asume.</p>
	<p>ACTITUD DE SERVICIO Entendemos y atendemos con entusiasmo y empatía las necesidades de nuestros clientes internos y/o externos.</p>	<p>Brinda atención al personal en tiempo y forma, y con completa confidencialidad cuando así aplique. Escucha las necesidades de sus clientes, comprendiendo su estado de ánimo. Si tiene alguna duda en el proceso de brindar servicio a un cliente, lo aclara. Habla con sus clientes con un lenguaje y actitud propia de la empresa. Hace todo lo que esté a su alcance para cumplir con el servicio solicitado.</p>
	<p>SINERGIA Alineamos esfuerzos, teniendo un objetivo compartido con responsabilidad individual.</p>	<p>Involucra a sus compañeros de trabajo en la solución de problemas. Fomenta actividades de integración y participa. Se comunica con otras áreas o compañeros cuando la actividad lo amerita. Identifica el impacto que tienen sus acciones en otros y otras áreas y atiende las consecuencias. Fomenta el trabajo multidisciplinario.</p>
	<p>PASIÓN Alcanzamos metas con energía y persistencia, disfrutando de las actividades que desarrollamos.</p>	<p>Muestra orgullo de su trabajo y de cómo lo realiza. Apoya a sus compañeros cuando lo necesitan. Muestra disponibilidad cuando es necesario dar un poco más para alcanzar los objetivos. Ve más puntos positivos y busca como "sí" lograr las metas. No habla mal de los productos ni de la Compañía, hace críticas constructivas.</p>
	<p>COMUNICACIÓN Escuchamos y expresamos conceptos e ideas en forma efectiva, clara y oportuna favoreciendo la integración de los miembros de la organización.</p>	<p>Cada vez que alguien se dirige a él o ella, deja de hacer lo que está haciendo para prestar atención. Aclara las dudas y malentendidos. Utiliza los medios de comunicación más adecuados, dependiendo de la situación. Permite terminar de expresar las ideas, las escucha con atención y da respuesta. Es una persona asertiva en su comunicación con los demás.</p>

APL