

Estimados colaboradores,

Continuamos con las iniciativas que tomamos hace unos meses relacionadas con el fortalecimiento de nuestro Gobierno Corporativo. En este sentido hemos avanzado en diversos temas que nos ayudarán a mejorar la transparencia, la rendición de cuentas y la toma de decisiones.

Aún continuamos con este proceso. Pero en este momento quiero hacer un alto breve para comunicarles que, entre otras cosas, hemos concluido la preparación de dos documentos que nos ayudarán a todos los que colaboramos en INT, sin importar el nivel jerárquico, el área de especialidad y el lugar físico de trabajo, a fortalecer nuestro compromiso con la empresa, con sus clientes, empleados y directivos. Adicionalmente nos apoyarán a entender de forma más clara y precisa diversas reglas que deberemos seguir todos en nuestro actuar del día a día buscando un mayor ambiente de certeza, transparencia y respeto.

Los documentos a que me refiero son el Reglamento Interno de Trabajo (Reglamento) y el Código de Ética y Conducta (Código). Como su nombre lo indica, son reglas y recomendaciones a ser adoptadas en el ambiente laboral. Estoy seguro de que actualmente todos ustedes han adoptado la mayoría de los conceptos descritos, tanto en el Reglamento como en el Código, y rigen su actuar de forma ética y profesional. Sin embargo, un órgano de Gobierno Corporativo nos pide, entre otras cosas, que las reglas, política, procedimientos y procesos, sean comunicados a todos los colaboradores para disminuir las subjetividades en la toma de decisiones y para saber que tipo de consecuencias habría por la violación de dichas reglas.

Tanto el Reglamento de Trabajo como el Código de Ética y Conducta entran en vigor a partir de la fecha de este comunicado. El área de Recursos Humanos los estará contactando brevemente para saber si tienen dudas sobre dichos documentos.

Además de invitarlos a revisar dichos documentos, sirva este mensaje para saludarlos y agradecerles a todos ustedes su esfuerzo, dedicación y compromiso hacia los clientes, la empresa y sus compañeros de trabajo.

Atentamente,

Ignacio Román
INT | Director General



Emerson 315, Polanco, CDMX, CP 11570
T. + 52 (55) 6267.2176 - (77) - (78) - (79)

Código de Ética y Conducta

Índice

Antecedentes.....	2
Alcance y ámbito de aplicación.....	3
Fundamentos.....	4
Nuestros cánones de acción.....	4
Nuestros valores empresariales.....	4
Código de conducta.....	7
Estructura ética.....	8
Responsabilidades generales.....	8
Responsabilidades en la convivencia.....	9
Conflicto de intereses.....	11
Responsabilidades en la seguridad.....	12
Compromiso hacia este código.....	16
Sanciones ante el incumplimiento de este código.....	17

Antecedentes

INT Intelligence and Telecom Technologies México S. A. de C. V. se ha distinguido por promover y preservar una serie de valores y conductas que son hoy parte inherente de nuestra cultura empresarial. Por tanto, con este Código no se pretende introducir cambios en las creencias, sino integrarlas en un documento que recuerde que la acción constante por vivir cotidianamente con estos valores es lo que nos ha ayudado a mantener nuestro compromiso de actuar ética y legalmente.

Este Código se aplica a todos los integrantes **INT** y explica cómo se debe comportar en el lugar de trabajo, en el mercado y en las comunidades en las que se tiene presencia.

Nuestro comportamiento define nuestra reputación, por lo que debemos confiar en que continuaremos cumpliendo con los altos estándares esperados de un miembro líder de esta comunidad de negocios.

Alcance y ámbito de aplicación

Este Código es de alcance corporativo. Todos, Accionistas, Directivos, Administradores, miembros del Órgano de Gobierno, empleado, prestador de servicios o becario deben respetar y aplicar estricta y obligatoriamente estos lineamientos, independientemente del rol o la responsabilidad que se tenga.

La Ética de Accionistas, Administradores y Directivos es imprescindible para que la empresa pueda cumplir adecuadamente sus fines, en la medida en que constituye el requisito necesario para garantizar y equilibrar los derechos e intereses de todos los grupos de interés por ella afectados: empleados, clientes, accionistas, proveedores y socios de negocio y sociedad en general.

La Ética en la empresa requiere que los accionistas y propietarios se constituyan en garantes del cumplimiento de las obligaciones de administradores y directivos.

Cumplir y hacer cumplir el Código Ético de la empresa y para ello darlo a conocer y establecer los mecanismos adecuados para garantizar su aplicación.

Los directores deben fomentar una comunicación abierta y permanente entre ellos y sus empleados. Es importante que ofrezcamos un modelo positivo para aquellos a los cuales dirigimos, proporcionando asesoramiento y orientación, o mediante la identificación de los recursos de la empresa correctos para hacerlo

Los directores o responsables de área deben promover conductas íntegras y tomar las acciones necesarias para asegurar que en la empresa:

- Se consulte con los directores, responsables de área y demás personas competentes cuando exista la duda sobre el mejor curso de acción en una situación en particular.

- Se aliente a los colaboradores para que reporten al directivo o responsable de área competente las faltas al presente Código.

Los directores o responsables de área deberán garantizar a los colaboradores que la empresa no permitirá represalias por reportes hechos de buena fe.

Fundamentos

Nuestros fundamentos hacen que INT adquiera personalidad y se convierten en guía para lograr la integridad como organización y como personas.

Se debe esgrimir como argumentos la integridad, la honestidad, la ética, la transparencia, el compromiso, la innovación tecnológica, nuestra visión de empresa global y sobre todo, nuestro capital humano.

Nuestros Cánones de Acción

Estos cánones de acción constituyen parte esencial de nuestra cultura y son una pieza fundamental en la vida de nuestra organización. Nos han permitido distinguarnos y diferenciarnos del resto de las compañías. Se deben convertir en nuestra guía para una sana convivencia dentro y fuera de INT.

Su ineludible finalidad de obtención de beneficios con un desarrollo social sostenible y respetuoso con el medio ambiente, procurando que toda su actividad se desarrolle de manera ética y responsable.

Nuestro comportamiento define nuestra reputación

Nuestros valores empresariales:

Honestidad

Es la virtud humana consistente en el amor a la justicia y la verdad por encima del beneficio personal o de la conveniencia.

Es actuar y hablar conforme a lo que se siente o se piensa, y no a lo que resulta más conveniente hacer o decir a los demás.

Integridad

Es la capacidad de actuar con honestidad y ser congruente entre las palabras, decisiones y acciones en función de sus valores o creencias particulares. Las creencias, los valores y la moral se relacionan con la cultura en la que opera una empresa, un individuo o grupo, por lo que dicha cultura o la falta de ella

desempeñan un papel para determinar exactamente lo que implica la integridad de una organización.

Responsabilidad

Es la cualidad de las personas para actuar juiciosamente y cumplir con los deberes que le correspondan.

Ser apto para comprometerse en cuanto a sus obligaciones y cuando se es consciente de sus decisiones, responde por ellas y los efectos que puedan causar.

Confianza

Valor de enorme importancia que tiende a ser muy frágil.

Implica creer en uno mismo, o en algo o en alguien, en cuanto a su bondad, aptitudes o lealtad.

Cuando existe confianza en uno mismo, en los compañeros y en el entorno en el que se desarrolla un trabajo, este se afronta con mayor energía y dedicación y los resultados mejoran

La confianza se gana, no se otorga.

Entusiasmo

Es el estado de ánimo que se considera como de «exaltación» o fervor ante un hecho o situación de la vida y eso genera la búsqueda de retos continuos, cada vez más ambiciosos. El entusiasmo aparece cuando se enfrenta un desafío que hace evolucionar, tomar riesgos, superar los temores y contagiar a todo aquél que se identifique con uno mismo.

Flexibilidad

Consiste en un modelo regulador adaptable en el trabajo para el manejo de los derechos laborales que permite la adaptación a diferentes ambientes y personas con la posibilidad de dialogar, crear alternativas y adecuarlas al contexto presente.

Perseverancia

Es cuando se tiene la certeza de poder alcanzar metas y la energía para permanecer en el empeño hasta que tarde o temprano estas sean conseguidas.

Respeto

Es la valoración que permite al ser humano reconocer, aceptar y apreciar las cualidades y derechos, tanto hacia nosotros mismos como hacia quienes nos rodean.

El respeto crea un ambiente de seguridad y cordialidad; permite aceptar las limitaciones ajenas y reconocer sus virtudes; evita las ofensas y las ironías y no deja que la violencia o el abuso se conviertan en el medio para imponer criterios.

Sinergia

La sinergia se define como el proceso de integración en el cual la suma de los esfuerzos de un grupo para multiplicar las fortalezas y alcanzar grandes metas, más allá de la suma de los esfuerzos individuales.

Se siguen los Valores de orientación hacia el cliente, la Valoración a la gente, la Pasión por ganar, la Innovación y el Trabajo sin fronteras; se cumple con las leyes aplicables, donde quiera que se realicen negocios; se garantiza la protección de los derechos humanos, las prácticas laborales justas y no discriminatorias, el cuidado del medio ambiente y la eliminación de la corrupción; nos esforzamos por hacer negocios con clientes y proveedores con carácter y reputación empresarial sólidos; se evita apoyar organizaciones que participen en la discriminación; y se confía en que nuestros empleados trabajan con honestidad e integridad.

Las creencias

Las creencias son un firme asentimiento de las características principales bajo las cuales se quiere desarrollar nuestras actividades. Se cree que:

- La capacidad emprendedora es el motor que nos impulsa al éxito.
- La unión de esfuerzos nos permite enfrentar grandes desafíos.
- La utilización de alta tecnología y calidad en todo lo que hacemos, permite excelentes resultados.
- El compromiso con nuestros clientes es la única forma de alcanzar nuestros objetivos.

Código de conducta

La conducta ética demanda de las personas juicio propio y libre albedrío para decidir la respuesta correcta en todo momento. En INT buscamos que este comportamiento sea algo cotidiano y se viva de forma natural.

Además, dicha conducta debe tener un impacto positivo en el logro de nuestros objetivos. Debemos asegurarnos que cada una de nuestras actividades aporte valor al logro del resultado individual, de equipo y de la organización. Cualquier desviación debe ser reportada y evidenciada, de forma que haya posibilidad de corregirla antes de ocasionar un conflicto.

Nuestra imagen se considera parte de nuestra conducta ya que contribuye de manera importante a la forma en cómo somos percibidos. Esperamos proyectar una imagen seria, profesional, pulcra y ordenada. Consideramos tener una imagen estándar en toda la organización donde prevalezcan los criterios marcados por nuestras normas.

“Nuestra imagen se considera parte de nuestra conducta ya que contribuye de manera importante a la forma en cómo somos percibidos”

Queremos distinguirnos por la integridad en nuestro comportamiento, ser un ejemplo de crecimiento, evolución y rentabilidad. Para ello contamos con 7 principios de conducta:

- Hago que mi cliente esté satisfecho conmigo.
- Cada cosa que hago está muy bien hecha.
- Me comprometo y cumplo mis compromisos.
- Cada día hago de mí una mejor persona.
- Lo que hago me entusiasma, lo disfruto y tengo energía para hacerlo.
- Digo claramente la verdad.
- Puedo confiar en mí, soy íntegro, honesto y bien intencionado.

Estructura ética

Este Código ofrece orientación sobre la conducta profesional en cuanto a la convivencia (tanto entre personas internas como entre éstas y personas externas) y a la protección (tanto de activos, como de bienes). En ambas debe existir un compromiso pleno de operarlas bajo los valores antes descritos y

que representan los más altos estándares de calidad y excelencia. Asimismo, debe hacerse en cumplimiento con la ley, respeto por los derechos humanos y por las culturas y costumbres de las comunidades donde operamos.

Si bien se reconoce que no hay estándares éticos o legales aceptados globalmente para las actividades y operaciones de los negocios, INT se esfuerza por lograr, en todas sus operaciones, estándares consistentes con su visión, cánones de acción y creencias.

Responsabilidades generales

Los colaboradores tienen la responsabilidad y obligación de:

- Conocer, mantener y respetar los lineamientos éticos aquí descritos.
- Cumplir al pie de la letra con las leyes vigentes aplicables así como con las políticas y procedimientos corporativos de INT.
- Evitar actividades que puedan involucrar o conducir al compromiso de INT o de quienes integran la empresa en cualquier práctica ilegal.
- Comunicar a su líder, al responsable de área o al responsable de Recursos Humanos, cualquier situación que infrinja alguna regla, ley o política.

Los directores o responsables de área deberán:

- Identificar, descubrir y resolver de manera expedita los conflictos, sospechas o problemas de ética que se les presenten.
- Denunciar ante el comité de Ética cuando una falta esté tipificada en los reglamentos, códigos o leyes vigentes del país en donde ésta se hubiese cometido o cuando dañe los intereses o activos de INT o de sus clientes y ponga a la empresa o a la del cliente en un riesgo moral, legal o financiero.
- Recurrir a los medios o autoridades competentes para que cualquier integrante de INT que ocasione un daño moral, legal o económico a la empresa o a uno de sus clientes lo resarza.

Responsabilidades en la convivencia

El propósito de este apartado es establecer los principios, lineamientos y declaraciones esenciales que aseguren la integridad en las prácticas de convivencia internas y externas de INT.

Equidad y respeto

En INT practicamos un trato equitativo y de respeto tanto para nuestra organización y para quienes la conformamos, como para clientes, autoridades, proveedores y toda persona con la que interactuamos.

Se cree que el respeto implica el derecho a la libertad de autodeterminación.

Se cree y practica un trato igualitario, independientemente de raza, religión, nacionalidad, sexo (en todas sus circunstancias inherentes), estado civil, edad, condición física, filiación política, clase social u otra característica asociada al desarrollo humano de las personas.

Se cree en la diversidad como factor de crecimiento y evolución.

Los empleados, socios, clientes, candidatos y proveedores de INT son naturalmente diversos, valoramos y animamos la amplia gama de perspectivas y capacidades que esta diversidad nos aporta.

Se consideran los méritos y características tales como educación, experiencia, conocimientos, aptitudes y habilidades como parámetros para la toma de decisiones en el reclutamiento, contratación, asociación, capacitación, remuneración o promoción, generando una política de inclusión permitiendo el desarrollo del potencial humano

Se crea y mantiene las condiciones para establecer en INT un ambiente físico y psicológicamente libre de cualquier tipo de discriminación, hostigamiento o acoso.

Se crea y mantiene los medios, herramientas y espacios de comunicación necesarios para poder escuchar y ser escuchados en nuestras opiniones, sugerencias o quejas.

Se debe Evitar expresar, verbal o gráficamente, comentarios, bromas o ideas que ridiculicen características físicas, intelectuales o emocionales de persona alguna.

Conforme a los lineamientos y procedimientos aplicables en INT, o en las instalaciones de los clientes, se respeta y promueve el derecho a la privacidad que se tiene como profesionales al usar, mantener y transferir nuestra información personal.

Se cuenta con los recursos necesarios para asesorar, apoyar o dirimir cualquier conflicto que pudiese presentarse entre este Código y las leyes, reglamentos o prácticas de un país o región particular.

Cualquier colaborador que infrinja las prácticas anteriormente descritas, pone en riesgo la integridad de nuestra convivencia. Adicionalmente al perjuicio que esto conlleva, la persona que las infrinja recibirá una sanción para que regrese al orden en función de la gravedad del daño ocasionado y conforme a lo establecido en nuestra Política de sanciones y/o a las leyes aplicables.

Transparencia en nuestras relaciones

En el desempeño diario, se debe mantener un compromiso para cumplir con los más altos estándares de integridad, cuidado y lealtad al bien común y con el objeto social encomendado.

Los directores o responsables de área deberán respaldar y sustentar plenamente las acciones contra prácticas corruptas, derivadas de la relación con gente interna o externa a INT.

Todos los colaboradores deberán llevar a cabo sus actividades personales, sean culturales, políticas o sociales, como personas privadas y no representantes de la empresa.

Debe estar claramente entendido que cualquier actividad política de los colaboradores será desempeñada estrictamente dentro de sus capacidades individuales y privadas como ciudadanos responsables y no a nombre de la empresa.

Los colaboradores no deben hacer pagos ni recibir dinero que provenga de forma o fuentes ilícitas, cuestionables o desautorizadas.

Los colaboradores no deben prestar sus servicios, hacer negocio ni establecer relaciones de ningún tipo con otra organización que compita con INT, sin la aprobación apropiada de la administración.

“Cualquier colaborador que infrinja las prácticas anteriormente descritas, pone en riesgo la integridad de nuestra convivencia.”

Conflicto de intereses

El Conflicto de Intereses generalmente describe situaciones donde los propios intereses de un colaborador pueden influenciar la manera en que maneja los

negocios de la empresa.

Un conflicto de intereses también puede existir cuando un colaborador usa el equipo de la compañía, su personal o sus instalaciones para un beneficio diferente al del negocio de la empresa.

Debe evitarse cualquier apariencia o posibilidad de caer en un conflicto de intereses. Ante la posibilidad de incurrir en un conflicto de esta naturaleza, ésta se deberá notificar al Director, al responsable de área correspondiente o al responsable de Recursos Humanos.

Ante una falta contra la transparencia, invariablemente debe tener presente:

Actuar dando prioridad a los intereses de la empresa frente a intereses personales o de terceros que pudieran influir en sus decisiones, actuaciones, servicios o asesoramientos realizados.

Mantener absoluta independencia de criterio en procesos de acción y decisión.

Eliminar cualquier posibilidad de actuación dolosa que pudiese verse obscurecida por simulación, soborno o negocio ilícito.

“Debe evitarse cualquier apariencia o posibilidad de caer en un conflicto de intereses”

El incumplimiento y falta de transparencia en las diferentes relaciones que sostengamos dentro o fuera de INT provocan desconfianza en dichas relaciones. Adicionalmente al daño que esto conlleva, la persona que las infrinja será sancionada conforme a lo estipulado en nuestra Política de sanciones.

Regalos y gratificaciones

Los colaboradores no deben aceptar, ofrecer o entregar regalos, servicios o beneficios de/hacia proveedores o clientes que puedan influenciar, o aparentar influenciar, en su conducta.

Los regalos y gratificaciones pueden ser intercambiados a un nivel que no

supere cortesías cotidianas acordes con prácticas éticas de negocios acostumbradas o comunes.

Se pueden aceptar o entregar regalos si se trata de:

- Obsequios que no sean dinero en efectivo y que tengan un valor simbólico.
- Comidas habituales y razonables, así como actividades recreativas ocasionales en las que la persona que invita esté presente, tales como comidas de negocios eventos deportivos, sociales o culturales.

En caso de alguna duda respecto a si resulta o no apropiado aceptar o entregar un regalo o una invitación, tal situación deberá plantearse al Director General, Director de Área y Gerente de Recursos Humanos.

Responsabilidades en la seguridad

El propósito de este apartado es establecer los principios, lineamientos y declaraciones esenciales que aseguren la protección y seguridad de los activos, bienes e información de INT, así como la de sus colaboradores.

Seguridad

Todos los colaboradores deben estar comprometidos con la seguridad dentro de nuestras instalaciones, así como con la seguridad de todas las personas ajenas a la organización que estén presentes en cualquier parte de las mismas.

INT está comprometida con el aseguramiento del bienestar de sus colaboradores, del medio ambiente y de toda la ciudadanía que vive, o presta sus servicios en las cercanías de las instalaciones de la empresa y/o los lugares en donde se realice alguna actividad encomendada relacionada a nuestra actividad empresarial.

Las acciones que atenten contra la seguridad ponen en grave riesgo a la persona, a su entorno y a la propia organización. Adicionalmente al perjuicio que esto conlleva, dicha persona se hará acreedora a las implicaciones que la falta amerite según lo estipulado en nuestra Política de sanciones.

La violencia y las amenazas de violencia se rechazarán, resultando ser conductas inaceptables. Dichas conductas, deben ser inmediatamente

reportadas al Director General, Director de Área y Gerente de Recursos Humanos. Cada amenaza de violencia o reporte de violencia será investigado y se tomarán las acciones apropiadas.

En el caso de una amenaza inminente, colaboradores deben contactar primero a las autoridades locales y/o a las autoridades de seguridad de la empresa.

Protección de la información

Debido a la importancia que este tema tiene en una empresa de Soluciones y Servicios de Tecnología (TI), donde uno de los activos más preciados es justamente la información, se han establecido en INT una Política de Seguridad de la Información y un Acuerdo de Responsabilidades y Obligaciones: Ética, Confidencialidad y Seguridad.

Todos los colaboradores deben conocer, aplicar y respetar los documentos mencionados en el inciso anterior, así como las propias políticas de seguridad establecidas por los clientes en las diferentes instalaciones a las que sean asignados colaboradores de INT.

El área de Administración de Recursos Humanos deberá asegurarse que todos los colaboradores firmen el Código de Ética y Conducta y anexar este en el expediente del colaborador.

Los colaboradores no deben revelar o usar información para su propio beneficio o el beneficio de cualquier otro que no sea INT o sus clientes. Tal información incluye reportes, comunicación interna, información técnica, financiera u operativa.

Información de carácter personal

Es importante proteger, en todo momento y con altos índices de seguridad, la información referente a los colaboradores, clientes y proveedores con base en lo que establece la ley federal de protección de datos personales en posesión de Particulares.

No deberá divulgarse información alguna de carácter interno, confidencial o restringido acerca de la empresa o de sus colaboradores. Las únicas excepciones son cuando dicha divulgación sea autorizada por la propia persona, por la Ley o por algún procedimiento o política interna.

La empresa reconoce y protege la privacidad y la confidencialidad de los expedientes laborales y de colaboradores.

Dichos expedientes no deberán compartirse ni comentarse fuera de la empresa, excepto con la autorización de la persona, o según lo definan los reglamentos, normas y leyes, o bien una citación u orden emitida por un tribunal de jurisdicción competente, o solicitada por algún organismo judicial, administrativo o legislativo.

En cualquier otra circunstancia, las solicitudes de acceso a dichos expedientes por parte de cualquier persona fuera de la empresa deberán contar con la aprobación de los asesores jurídicos de la empresa.

Precisión en registros e informes

Certeza y confianza en los registros de la empresa no son sólo obligatorios por ley, sino que son de importancia crítica para el proceso de toma de decisiones o para la correcta descarga de los informes financieros y legales obligatorios.

Todos los registros contables, reportes fiscales y financieros deben ser preparados con cuidado y honestidad. Falsear ingresos y egresos en los registros es ilegal, no está permitido y será sancionado conforme a la ley aplicable.

Ningún colaborador sin importar su rol o responsabilidad, está autorizado para incumplir el requerimiento anterior o para permitir que alguien lo haga.

Todos los fondos de la empresa, activos y pasivos, deben ser registrados en conforme a las Normas de Información Financiera.

Los colaboradores deben asegurar que los procedimientos contables y de control interno estén, todo el tiempo, totalmente acordes a la realidad.

Los colaboradores deben informar al responsable de área, o a otra autoridad competente, de cualquier desviación que observen en dichos procedimientos administrativos.

Las faltas y acciones que atenten contra la protección o precisión en la información y las políticas o acuerdos vinculadas a ella se considerarán como atentados contra la integridad de las personas o de la organización. Adicionalmente al perjuicio que esto conlleva, la persona se hará acreedora a la sanción que la falta amerite.

Protección de bienes y activos

El uso de los bienes y activos de la empresa con cualquier propósito ilegal está estrictamente prohibido.

Los colaboradores son responsables de salvaguardar los bienes y activos tangibles e intangibles de INT, así como los bienes y activos de aquellas personas o entidades externas y proveedores que estén bajo nuestro control y resguardo. También serán responsables de proteger, contra el mal uso intencional o accidental, la confidencialidad, disponibilidad o integridad de bienes y activos intangibles, como por ejemplo los sistemas de información.

Se consideran bienes y activos el dinero en efectivo, los títulos, los planes, la información sobre los colaboradores, clientes y proveedores, la propiedad intelectual (logotipos, marcas, modelos, programas de computadora y otros artículos), los servicios y la propiedad material (equipo de cómputo, mobiliario, documentación, entre otros).

El área Contable es responsable de proteger los bienes y activos de la empresa, en el sentido de mantener los registros actuales y de manera detallada, así como de hacer declaraciones financieras apropiadas, correctas y completas.

Los sistemas de computación y comunicación (teléfono, correo electrónico, correo de voz entre otros) de la empresa son para fines de negocio. Nadie está autorizado a utilizar estos sistemas de manera alguna que pueda resultar perjudicial o vergonzoso para la empresa.

Las faltas y acciones que atenten contra la protección de bienes y activos es un atentado contra la propia organización y pone en riesgo la generación de valor. Adicionalmente al perjuicio que esto conlleva, La persona se hará acreedora a las implicaciones que la falta amerite según lo estipulado en nuestra Política de Sanciones.

Compromiso hacia este Código

Se espera que Accionistas, Administradores, Directivos y Colaboradores se comprometan con este Código de Ética y Conducta y reflejen en sus actividades cotidianas los lineamientos aquí descritos.

Si bien todos los Colaboradores deben mantener un ambiente que aliente el cumplimiento de este código, se espera que los Directores o responsables de área fomenten y mantengan dicho cumplimiento en sus áreas.

Se espera que los colaboradores, Accionistas, Administradores y Directivos muestren interés en las actividades de la empresa.

Los Directores o responsables de área deben establecer los sistemas de administración necesarios para identificar requerimientos legales y, conforme a éstos, instruir a los colaboradores para que conozcan sus responsabilidades. Así mismo, son responsables de monitorear el cumplimiento de dichos sistemas en su propia área.

El Administrador de Recursos Humanos es responsable de proveer una copia de este Código de Ética y Conducta a los nuevos colaboradores y de asegurarse de que éstos reciban el debido entrenamiento sobre su cumplimiento, así como de recolectar las cartas en que dan constancia de conocerlo, entenderlo y estar dispuestos a acatarlo.

Los Accionistas, Directores, Administradores y responsables de área deben asesorar a los colaboradores sobre el Código de Ética y Conducta y las políticas corporativas, así como de colaborar en las investigaciones sobre incumplimientos a éstos

“Todos los colaboradores deben mantener un ambiente que aliente el cumplimiento de este código.”

El Órgano de gobierno de INT revisará regularmente el cumplimiento del Código de Ética y Conducta y de las políticas corporativas. Para las actualizaciones de los lineamientos aquí descritos, tomará en consideración las sugerencias emitidas por colaboradores.

El Órgano de gobierno de INT tiene la responsabilidad de vigilar que el contenido de este Código sea aplicado correcta y estrictamente por todos.

Sanciones ante el Incumplimiento de este Código

El incumplimiento a los lineamientos o principios del presente Código, atentan contra la persona que las comete, lo alejan de su integridad y por ende van en contra de su desarrollo, evolución y crecimiento. Adicionalmente, ocasionan un

perjuicio, ya sea contra la convivencia, los bienes o la seguridad en y de INT o de sus clientes.

Esperamos que la Política de Sanciones sea una razón suficiente para disuadir cualquier acto por desconocimiento, negligencia o dolo, que atente contra el presente Código y los Acuerdos de Negocio de INT.

La falta de cumplimiento del Código, o el hecho de no cooperar con una investigación interna de una violación real o aparente de este Código pueden ser motivo de medidas disciplinarias, hasta, e incluyendo, el cese del contrato.

Es menester identificar la legislación aplicable en cada caso evitando en todo momento caer en actos de corrupción que promuevan una afectación moral, legal o financiera a la empresa.

Las denuncias (protocolo de actuación)

Es importante denunciar violaciones independientemente de la identidad o posición del sospechoso de la falta.

Si usted tiene conocimiento o sospecha que alguien ha violado el Código o de otra forma actuó inmoral o ilegalmente, es importante que denuncie de inmediato sus inquietudes en el departamento de recursos humanos o a un abogado de la compañía.

También puede denunciar violaciones a través de la Línea confidencial, escribiendo al correo: com_ético@intt2.com

El Comité investigara todas las denuncias de sospechas de violaciones de la ley o del Código, incluidas las anónimas. Para hacerlo adecuada y exhaustivamente, es imperativo que usted coopere con la investigación de las violaciones denunciadas y que sea honesto. Las denuncias que correspondan a un reclamo o proceso disciplinario separados se investigarán de acuerdo con el procedimiento aplicable.

Tomar represalias contra un individuo o victimizarlo por denunciar una sospecha de violación que ese individuo sinceramente cree que viola este Código, una política o la ley, aún si la denuncia está equivocada, o tomar represalias contra un individuo porque ayudó en una investigación de una denuncia de violación, es en sí mismo una violación grave del Código y también puede ser una violación de la ley. Cualquier Accionista, Director, Administrador o Colaborador responsable de represalia estará sujeto a acción disciplinaria, incluida la rescisión.