



¡HAZ LO CORRECTO!



CÓDIGO DE CONDUCTA SUKARNE

Estimada comunidad:

Nuestros principios y valores son la columna vertebral de SuKarne, éstos han de prevalecer en todo momento y serán la manera que tenemos para transmitir a la sociedad que una Compañía puede crecer al paso de los años cuando preserva plenamente sus creencias éticas.

Nuestros colaboradores comparten el objetivo común al distinguirse por practicar una forma de actuar ética y transparente y que refleje, en los hechos, el modo en que nos manejamos como Compañía. Sin duda, en un contexto actual de actores comerciales relacionados, nuestro proceder representa el activo más importante para los clientes y las comunidades locales e internacionales con las que operamos.

Es por lo anterior que hemos puesto especial atención en ser la Compañía más confiable de productos relacionados con la industria cárnica del país, siempre con pasos firmes hacia adelante y apoyados en los principios y políticas de cumplimiento que nos respaldan.

Es por esto, que el Código de conducta requiere de un compromiso de fidelidad, pertenencia y de autoconciencia respecto de cómo se aplica a nuestras labores dentro de la Compañía. En caso de duda, busquemos el acercamiento con nuestros Gerentes o colegas, sin duda mediante el diálogo tomaremos la mejor decisión.

Atentamente,
Recursos Humanos



ÍNDICE

2	Carta Código de Conducta SuKarne	
4	Acerca del Código de Conducta	
5	Medios a nuestro alcance	
5	Principios del Código de Conducta	
5	I Respeto a las leyes, reglamentos y valores de la Compañía	
5	II Integridad del negocio	
	• <i>Trato con funcionarios de gobierno</i>	
	• <i>Competencia justa</i>	
	• <i>Política de obsequios</i>	
7	III Información empresarial transparente	
8	IV Confianza en nuestras relaciones comerciales	
9	V Trato digno y con respeto hacia los colaboradores	
	• <i>Equidad e igualdad de oportunidades</i>	
	• <i>Lugar libre de hostigamiento y acoso</i>	
	• <i>Alcohol y drogas</i>	
11	VI Protección en el uso de la información, activos e intereses de la Compañía	
	• <i>Confidencialidad y secreto industrial</i>	
	• <i>Conflictos de interés</i>	
12	VII Conciencia social y global	
	• <i>Medio ambiente</i>	
	• <i>Cuidado alimentario</i>	
	• <i>Actividad política</i>	
14	VIII Medidas disciplinarias	





ACERCA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de conducta de SuKarne es un documento que reúne nuestros principios éticos como Compañía y es aplicable para todos nuestros públicos como colaboradores, proveedores, socios y accionistas, con el objeto de conducir nuestro negocio en México y a nivel internacional bajo un esquema de buenas prácticas y criterios alineados.

Como colaboradores de SuKarne, tenemos la obligación de vivir el Código de conducta y actuar

de acuerdo a lo que se establece en éste. En consecuencia, la Compañía espera de sus colaboradores lo siguiente:

- Ser un ejemplo de ética laboral.
- Tener la disposición de escuchar y expresar cualquier duda, pregunta o inquietud relacionada con el Código de conducta.
- Apegarnos a los principios del Código de conducta y asumir las consecuencias de malas prácticas.

3

MEDIOS A NUESTRO ALCANCE

Para SuKarne todas las quejas y denuncias son asuntos de relevancia y serán atendidos de manera diligente, argumentada y con apego a la protección de la información, a fin de conservar la integridad de los involucrados. En este contexto, la Compañía no aceptará bajo ninguna excepción represalias contra colaboradores que expresen una inquietud e inconformidad o participen en un proceso de investigación.

Cualquier colaborador de la Compañía puede acogerse a las siguientes opciones para expresar algún evento que le represente una inquietud, duda, queja o denuncia que se relacione con el cumplimiento de los principios del Código de conducta:

- Comience por dirigirse con el Líder de su equipo.
- Si es necesario, motive un acercamiento con el personal de Recursos Humanos.
- Haga uso del Canal de Denuncia, Tu Voz.

Nuestro Código de conducta se sustenta en 7 Principios, los cuales son los preceptos en los que se soporta el actuar de la Compañía, y que se conjugan día a día con las decisiones particulares como colaboradores de SuKarne.

Asimismo, señala las malas prácticas que pueden derivar en implicaciones administrativas, legales, penales y éticas si no son atendidas de manera adecuada.

No olvide que ante cualquier duda, denuncia, queja o sugerencia, puede hacer uso del Canal de Denuncia, Tu Voz.



PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA:



RESPECTO A LAS LEYES, REGLAMENTOS Y VALORES DE LA COMPAÑÍA

Nuestra actividad comercial debe atender las disposiciones locales y reglamentarias de países diferentes. En este contexto, es responsabilidad para cada colaborador conocer y actuar conforme a las leyes, normas reglamentos en sus relaciones de negocio con clientes, proveedores y autoridades.



Como se señaló en párrafos anteriores, todos somos responsables en identificar actividades que pudieran desacreditar los principios de nuestro Código de conducta. En este sentido, si se presentan dudas acerca de que un tercero pudiera influir en los colaboradores de la empresa para que lo ayude a incumplir la ley, es necesario informar al superior inmediato y/o al equipo de Recursos Humanos para disipar dichas inquietudes antes de proceder con la operación comercial.

No debe olvidarse que participar en actividades ilegales daña la reputación de la Compañía y puede generar consecuencias legales, administrativas e incluso penales para cualquier colaborador.



INTEGRIDAD DEL NEGOCIO

Bajo ninguna circunstancia se efectuará cualquier tipo de ofrecimiento o pago en efectivo o en especie a un cliente, proveedor, competidor o autoridad directamente o a través de terceros, a fin de influir en alguna decisión u otorgamiento de licencias, permisos y autorizaciones a favor de la Compañía.

De igual forma queda prohibido recibir dinero o incentivos de los clientes, proveedores o socios de negocios con la finalidad de realizar una acción ilícita o injusta para la compañía o cualquiera de sus colaboradores, por lo que está prohibido recibir favores tales como:

- Comisiones con el fin de favorecer un negocio.
- Descuentos no justificados.
- Beneficios de algún proveedor para elegirlo por encima de otro.



La Compañía se adhiere al cumplimiento de las prácticas anticorrupción establecidas por la legislación vigente y con el objeto de mantener su buena reputación e imagen, es imperante seleccionar a los terceros que actúan en nuestro nombre con especial detenimiento. Es importante señalar que todas aquellas asociaciones estratégicas que involucren la aceptación de un soborno, implican responsabilidades para los colaboradores y para la integridad de la empresa.

6



TRATO CON FUNCIONARIOS DE GOBIERNO

De acuerdo con la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y la Ley General de Responsabilidades Administrativas, se establecen las obligaciones para resguardar la legalidad, honradez y honestidad que deben observar los funcionarios de gobierno en el desempeño de su cargo, y cuyo incumplimiento dará lugar a las sanciones correspondientes.

Por lo anterior, si un colaborador interactúa con funcionarios del gobierno, debe conocer y respetar estrictamente todas las leyes que delimitan el actuar de cualquier servidor público a nivel nacional y fuera de nuestro país.

COMPETENCIA JUSTA

La Comisión Federal de Competencia Económica (COFECE) es un órgano constitucional autónomo que tiene a su cargo vigilar, promover y garantizar la libre competencia en el mercado mexicano. En este contexto, la Compañía está comprometida con la prohibición de los monopolios en México.

Por lo anterior, los principios de nuestra Compañía nos obligan a competir en el mercado de manera vigorosa y objetiva,

basándonos en los méritos, ventajas y excelencia de nuestras marcas y servicios, y en prácticas leales de comercio.

Toda publicidad o promoción que emane de nuestras áreas comerciales deberá basarse en la honestidad y asimismo, se presentará de forma transparente a nuestros clientes y consumidores. En todo momento competiremos a través de la calidad, el servicio y la estrategia comercial acorde al principio de competencia justa.

Otra forma de mantener una competencia leal implica la recopilación y el uso adecuado de la información. Por ningún motivo se aceptará la participación en fraudes comerciales, emitir declaraciones falsas, violar propiedad privada, o utilizar otros métodos no éticos para referirnos a la competencia.





POLÍTICA DE OBSEQUIOS

Con el fin de contribuir a la objetividad en la selección de proveedores y socios comerciales, en la Compañía queda estrictamente prohibido aceptar regalos que estén condicionados y/o tengan como intención influir en nuestras decisiones de negocio.

Es nuestra obligación rechazar regalos, comidas, descuentos o atenciones especiales que en beneficio personal o de nuestros familiares, son otorgados por parte de nuestros clientes, proveedores y otras personas relacionadas con la Compañía, a fin de no afectar nuestra capacidad de negociación.

Podrán aceptarse artículos publicitarios otorgados por proveedores y/o clientes, tales como agendas, plumas, llaveros, gorras, entre otros: siempre que su valor no exceda el equivalente a \$100 dólares USD, unitaria o acumuladamente.

En cuanto a invitaciones especiales organizadas o patrocinadas por nuestros proveedores, la Dirección General determinará si se autoriza la

participación del colaborador, en función del grado en que suma a su desarrollo personal y fortalezca las relaciones comerciales de la empresa, además de ampliar las posibilidades de negocio.

Es importante solicitar a nuestros proveedores que se abstengan de manifestar sus atenciones por medio de regalos. Si se llegase a recibir un regalo que supere un valor al indicado por este Código, o bien sea de naturaleza muy particular, procederá lo siguiente:

- El colaborador deberá notificar al área de Recursos Humanos el regalo recibido.
- Recursos Humanos determinará si el colaborador puede conservar el regalo o entregarlo, así como también decidirá el destino de los regalos entregados para canalizarlos a través de una rifa o donación.
- Recursos Humanos notificará a los receptores de los regalos de su decisión.

De igual forma no se podrán utilizar recursos de la compañía para ofrecer regalos, servicios u otras cortesías a los proveedores. La relación profesional con un

proveedor y el agradecimiento por el nivel de servicio otorgado se expresa únicamente a través del cumplimiento a lo establecido en el contrato correspondiente firmado por ambas partes.

No se debe olvidar que participar en actividades que violen la justa y libre competencia, implican una afectación a la reputación e imagen de la Compañía, generando consecuencias legales y/o administrativas para la empresa y/o el colaborador que haya realizado un acto que infrinja este principio del Código de conducta. Ante cualquier duda, denuncia, queja o sugerencia, puede hacer uso del **Canal de Denuncia, Tu Voz**.



INFORMACIÓN EMPRESARIAL TRANSPARENTE

Un activo de vital relevancia para la Compañía es nuestra información empresarial, sin duda la actividad y el sector en el que nos desarrollamos implica el registro cotidiano de diversos informes, formatos, cotizaciones, contratos, así como comunicaciones electrónicas que se comparten de manera interna y externa con nuestros grupos de interés.

En este contexto, es trascendental confiar en la integración, trazabilidad y transparencia de nuestros datos, con el objeto de tomar cualquier tipo de decisión soportada en información veraz y precisa.

Por lo anterior, queda estrictamente prohibido falsificar cualquier dato de la Compañía con la intención de ocultar o alterar lo ocurrido u obtener un beneficio particular por cometer dicha acción.

En caso de requerirse documentación o información confidencial o sensible respecto de un período o asunto en particular; se comunicará de la necesidad bajo los canales institucionales adecuados.



9



Información confidencial de la Compañía contempla –de manera enunciativa más no limitativa lo siguiente: estrategias comerciales, información financiera que no sea pública, tabuladores de sueldo, sueldos de los colaboradores, políticas y procedimientos internos, resultados de auditorías, planes y estatus de fusiones y adquisiciones, así como aspectos de propiedad intelectual.

Por otro lado, toda información requerida por parte de las autoridades con la finalidad de atender solicitudes o requerimientos regulatorios como declaraciones e informes con tinte fiscal, normativo y estadístico, deberán proporcionarse de manera oportuna, transparente y validada por las áreas de negocio involucradas y sobre todo, atendiendo los plazos y reglamentación aplicable en cada caso.

No se debe olvidar que el falseo u ocultamiento de información, puede generar un riesgo reputacional para la Compañía, generando consecuencias legales, administrativas e incluso penales para cualquier colaborador. Es importante resaltar que cualquier requerimiento de información confidencial será puesto a consideración del Consejo de Administración, quienes emitirán una resolución respecto de la procedencia de la misma, apegada a los principios del presente Código de conducta.

Ante cualquier duda, denuncia, queja o sugerencia, puede hacer uso del **Canal de Denuncia, Tu Voz.**

IV

CONFIANZA EN NUESTRAS RELACIONES COMERCIALES

El mundo de los negocios en la actualidad está enfocado al cliente. En este contexto, cada acción que se desarrolla en la Compañía por parte de cada colaborador es un eslabón en una larga cadena de servicio, que empieza con nuestros compañeros de trabajo hasta llegar con clientes, proveedores, vendedores, asesores, y otros socios comerciales.

10





Es por lo anterior que tenemos el firme compromiso de mantener una comunicación honesta y transparente respecto de nuestros productos y servicios. En este contexto, la organización está en contra de cualquier tipo de publicidad engañosa para cada una de las conversaciones, contratos, promociones de venta, correos electrónicos y demás medios de comunicación.

Queremos establecer una relación empresa-clientes fructífera y duradera, por ello nuestros colaboradores actúan siempre de acuerdo con los más altos criterios de ética y probidad.

Cualquier representante que realice prácticas de negocios en términos diferentes a los establecidos por la Compañía estará violando los principios de este Código de conducta. A continuación, se señala lo que si es viable efectuar en una relación comercial apegada al criterio de confianza mutua:

- Asumir aquellos compromisos que la Compañía puede mantener.
- Efectuar cambios en los compromisos de forma argumentada, documentada, consensuada y sensata.
- Respetar y proteger la confidencialidad y los derechos de propiedad intelectual de nuestros grupos de interés, así como de la Compañía.
- Proteger los datos personales de nuestros clientes y socios comerciales. En este contexto, es importante respetar nuestro Aviso de Privacidad bajo los criterios establecidos

por el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

- Firmar un Acuerdo de Confidencialidad implica una responsabilidad compartida entre el colaborador de la Compañía y el proveedor, mismos que deberán apegarse en su totalidad a los términos que en dicho documento se establezcan.



V **TRATO DIGNO Y CON RESPETO HACIA LOS COLABORADORES**

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

En SuKarne estamos comprometidos con la salud y seguridad de nuestros colaboradores. Para ello damos cumplimiento a las normas de seguridad definidas y nos apegamos a los procedimientos internos y externos que rigen el desempeño de nuestras actividades. Para ello es importante atender las siguientes indicaciones:

- Respetar las normativas, regulaciones, certificaciones y recomendaciones externas e internas en materia de salud, inocuidad, higiene y seguridad además de los programas internos al respecto por parte de la Compañía.
- Es de relevancia motivar que los empleados tomen conciencia respecto de la necesidad de protegerse a ellos mismos, a sus compañeros de trabajo y a las visitas externas en nuestras instalaciones. Por ello, es de suma importancia informar de forma diligente aquellos incidentes o prácticas irregulares que se presenten. En este contexto, la Compañía debe brindar las herramientas y capacitación necesaria, a efecto de garantizar condiciones laborales seguras y en apego a la normativa requerida para cada caso.



EQUIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En la Compañía ofrecemos las mismas oportunidades de desarrollo a todos los colaboradores conforme a su compromiso, desempeño y resultado.

La igualdad laboral se expresa con un trato digno y respetuoso en todos los niveles organizacionales; dicho esto, no se permite ningún acto de discriminación por cuestiones de edad, color, discapacidad, estado civil, raza, religión, género y orientación sexual. Este principio aplica en toda circunstancia; desde brindar una oportunidad laboral, determinar las condiciones de empleo, establecer un salario, hasta decidir un nombramiento o promoción en la organización. El espacio de trabajo es incluyente y abierto a la diversidad, puesto que las experiencias y aptitudes es lo que fortalece nuestros resultados.

Cada colaborador que demuestre compromiso ante los retos, buenos resultados de negocio, apego a nuestros valores y capacidad de aprendizaje, tendrá la oportunidad de desarrollarse y crecer en la Compañía.

12



LUGAR LIBRE DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO

Nuestro ambiente laboral está definido por un trato respetuoso en todos los niveles de la Compañía; dicho principio aplica en cualquier momento y espacio de interacción, durante la realización de las funciones de cada uno de los colaboradores.

No se aceptará bajo ningún motivo cualquier tipo de hostigamiento y acoso, ya sea físico y/o verbal de manera severa y arbitraria. Asimismo, no se tolera el hostigamiento ni el acoso, ningún colaborador debe ser molestado por otros debido a su condición social, cultural o de cualquier otra índole.

Los colaboradores de la Compañía nos abstenemos de la crítica y la burla hacia otro, comprendiendo que dichas acciones afecten negativamente su dignidad, integridad y desempeño. En este contexto, quedan prohibidas las conductas que alteren o interfieran en la labor o rendimiento de otro colaborador y que propicien un ambiente de trabajo intimidatorio y hostil.

Si cualquier colaborador es testigo de una situación de acoso, violencia o amenaza de violencia, o se entera de una situación de este tipo, debe denunciarla de inmediato.

Ante cualquier duda, denuncia, queja o sugerencia adicional, recuerde que puede hacer uso del **Canal de Denuncia, Tu Voz.**

ALCOHOL Y DROGAS

Los colaboradores somos responsables de cumplir con las normas definidas en las áreas de trabajo. Como parte de nuestros criterios en materia de salud, seguridad y desempeño laboral, queda estrictamente prohibido:

Si cualquier colaborador es testigo de una situación de acoso, violencia o amenaza de violencia, o se entera de una situación de este tipo, debe denunciarla de inmediato.





- Consumir, distribuir, transportar, vender y poseer cualquier tipo de droga, enervante o sustancia prohibida en las instalaciones de la Compañía.
- Consumir bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo.

Aunque sea posible consumir bebidas alcohólicas durante los eventos de carácter social de la Compañía, lo anterior no exime el cumplimiento de nuestros criterios en materia de alcohol y drogas.

En caso de introducir medicamentos recetados que pudieran incidir en su capacidad para trabajar o amenaza la seguridad en las instalaciones de la Compañía, se estima necesario comentar dicha situación con el personal de Recursos Humanos o con su superior jerárquico inmediato.

Ante cualquier duda, denuncia, queja o sugerencia adicional, recuerde que puede hacer uso del **Canal de Denuncia, Tu Voz.**



VI

PROTECCIÓN EN EL USO DE LA INFORMACIÓN, ACTIVOS E INTERESES DE LA COMPAÑÍA

Todos somos responsables del uso correcto y efectivo tanto de nuestras herramientas de trabajo, así como de los recursos de la compañía, los cuales comprenden:

- Los materiales y materias primas. • Los activos e instalaciones de la Compañía.
- Los recursos monetarios.

En este contexto, los equipos e información propiedad de la Compañía- están destinados a usarse exclusivamente para actividades relacionadas con nuestra operación y nuestro negocio; evite el uso del correo electrónico, Internet, el móvil y equipo fijo de telefonía para temas de índole personal y sobre todo no haga uso de nuestras bases de datos internas para presuntas actividades ilegales o que afecten la imagen de la empresa.



Debemos evitar el uso de los bienes de la Compañía como: equipos de cómputo, programas, herramientas de trabajo, materiales e instalaciones de la oficina para otras actividades que no tengan relación con nuestras funciones. Es nuestra obligación cuidarlos y evitar maltratarlos y desperdiciarlos a fin de no generar gastos innecesarios.

Tomar sin autorización los bienes de la compañía o hacer uso inadecuado de los mismos es una violación al Código de conducta, en caso de incurrir en esta mala práctica, se aplicarán las consecuencias correspondientes.

La participación de los colaboradores en acciones que impliquen fraude, robo, malversación de fondos o actividades ilegales similares, serán atendidas en pleno cumplimiento a las leyes administrativas y penales vigentes.

CONFIDENCIALIDAD Y SECRETO INDUSTRIAL

Toda la información generada y desarrollada por los colaboradores, jefes, directores, consejeros y accionistas como resultado de sus actividades, es propiedad de la Compañía. Por lo tanto debe tratarse como privada y confidencial. Únicamente podrá ser utilizada para fines internos y externos, en apego a las políticas y procedimientos establecidos.

Se requiere hacer un manejo confidencial de la información que utilizamos; o bien aquella a la que tengamos acceso de forma accidental.

La información confidencial contempla –de manera enunciativa más no limitativa lo siguiente: estrategias comerciales, información financiera que no sea pública, tabuladores de sueldo, sueldos de los colaboradores, políticas y procedimientos internos, resultados de auditorías, planes y estatus de fusiones y adquisiciones, aspectos de propiedad intelectual.

15



Queda estrictamente prohibido discutir o revelar cualquier información relacionada con operaciones específicas que se hayan llevado a cabo o se hayan convenido, excepto por las partes directamente involucradas. Asimismo, es obligación de cualquier colaborador tratar como confidencial toda la información que la Compañía y sus marcas generan.



Compañía e incluso fuera de está, siempre procurando evitar cualquier situación que pudiera significar un problema para el desempeño diario de nuestro trabajo.

El manejo de nuestras relaciones de trabajo dentro y fuera de la Compañía deberá ser con integridad y evitando situaciones ambiguas que afecten nuestra reputación.

Ningún colaborador ha de trabajar con algún pariente cercano en la misma línea de reporte. Se consideran parientes cercanos: conyugue o pareja, hijos, padres, padres de cónyuge, hermanos, primos, nietos, abuelos, tíos, sobrinos, cuñados y concuños.

En caso de que un colaborador tenga un vínculo de parentesco o se encuentre en una relación afectiva con otro colaborador, proveedor, cliente, socio o empleado de la competencia, deberá comunicarlo oportunamente a su superior jerárquico o al área de Recursos Humanos.

Para mayor orientación, duda, denuncia, queja o sugerencia adicional, recuerde que puede hacer uso del **Canal de Denuncia, Tu Voz.**

CONFLICTOS DE INTERÉS

Un conflicto de intereses existe cuando buscamos obtener un beneficio personal a costa de la Compañía.

Como colaboradores, debemos de manejar las relaciones de trabajo tomando en cuenta la responsabilidad dentro de la



VII

CONCIENCIA SOCIAL Y GLOBAL

Reconocemos que nuestra razón de ser es servir a la sociedad, sin duda todos los colaboradores de la Compañía tienen claro que a la sociedad nos debemos y que para ella trabajamos. En este sentido, estamos comprometidos y apoyamos con nuestra actividad cotidiana los principios que dan sustento a nuestra sociedad y respetamos con entereza valores universales como derechos de los niños, unidad familiar, respeto a las personas de la tercera edad o con discapacidades ya sea tanto en las localidades nacionales en las que tenemos operaciones, así como en los países que nos han abierto sus puertas.

Asimismo, estamos comprometidos con el crecimiento económico y social de las comunidades en las que se instalan empresas de nuestra Compañía. Es por ello que nuestro alcance considera la creación y mantenimiento de fuentes productivas de trabajo, a efecto de impulsar el desarrollo sustentable para cada región a la que llegamos.



MEDIO AMBIENTE

Todos los que colaboramos en SuKarne nos comprometemos a cuidar los recursos naturales, ejerciendo un consumo responsable del agua, energía eléctrica y combustibles, así como de contribuir en su preservación a través de su uso racional y cuidando en todo momento que nuestra operación no incida de manera negativa en la preservación de los ecosistemas.

Estamos conscientes del deterioro que ha sufrido el medio ambiente y, por esta razón, realizamos acciones e iniciativas para optimizar y cuidar los recursos, esto es parte de la filosofía de Responsabilidad Social de la Compañía y es parte fundamental de la mitigación de riesgos y sostenibilidad del negocio en el mediano y largo plazo.

Es un distintivo de SuKarne generar una convivencia armónica entre nuestro entorno ecológico y los procesos de la Compañía. Por esta razón, nos apegamos a dicho precepto reutilizando aquellos productos derivados que pudieran afectar nuestro medio ambiente, cumpliendo con la normatividad sanitaria y disposiciones legales correspondientes.

CUIDADO ALIMENTARIO

El propósito de la Compañía es proveer alimentos y productos seguros en cualquier lugar en los que mantenemos operaciones. En este contexto, garantizar un elevado nivel de protección de la salud en los animales es uno de los objetivos más relevantes para nosotros.

Por lo anterior, nuestros colaboradores deben asegurarse del cumplimiento a las normas vigentes en la materia. Lo anterior, a fin de evitar riesgos innecesarios y graves para nuestros consumidores y la sociedad en su conjunto.

Asegurar la actualización de las normas relativas a la salud animal y la fitosanidad es una tarea permanente que nos permitirá profundizar en la sustentabilidad de nuestros productos y en la cadena agroalimentaria de México y el resto del mundo.

Los colaboradores de la Compañía deben informar a su superior jerárquico si detectan una irregularidad en nuestras instalaciones que podría significar un riesgo para la seguridad alimentaria, al tiempo que deben garantizarles la capacitación y recursos necesarios para llevar a cabo su rol en la cadena de valor.

ACTIVIDAD POLÍTICA

La libertad de asociación o participación en procesos de carácter político es la posibilidad de las personas de expresar sus opiniones e intereses. Entre otras cosas, la libertad de pensamiento permite la convivencia entre las personas y el sentimiento de pertenencia a grupos diversos.

En este contexto, la Compañía respeta el derecho de sus colaboradores de participar en cualquier actividad política que sea de su elección, siempre y cuando mantengan dichas actividades y opiniones políticas separadas de sus actividades laborales.

Asimismo, no se aceptará el uso de sus instalaciones, correo electrónico o marcas comerciales, para fines políticos. Cabe señalar que el equipo de Relaciones Institucionales de la Compañía es la unidad responsable de revisar y aprobar cualquier contribución en materia política y de la relación con servidores públicos de nivel superior. Lo anterior en estricto apego a la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, lo cual garantiza que nuestras actividades cumplen con la ley vigente y se apegan los intereses de la Compañía.



VIII

MEDIDAS

Las violaciones a este Código de conducta son objeto de sanciones y estarán alineadas al proceso de Cultura de Cumplimiento y a la Decisión de Actos y Omisiones al Código de conducta.

La severidad de las referidas sanciones está en función de la gravedad de las faltas cometidas, así como si derivan de acciones negligentes o dolosas. Asimismo, se considera una violación al presente Código no sancionar los incumplimientos al mismo.

Ante la duda sobre la existencia de una trasgresión a este Código, el Subcomité de Ética se hará llegar de la evidencia correspondiente la cual servirá de soporte para validar y evaluar la sanción que proceda al infractor. Cabe resaltar que las

sanciones se fundamentan en la Ley Federal de Trabajo y en el Reglamento Interior de Trabajo de SuKarne, en las cuales se consideran la recisión y la baja de un colaborador de la organización, dependiendo de la violación cometida.

Asimismo, es de relevancia para la Compañía atender las disposiciones señaladas en el artículo 25 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas que determina la integridad de las personas morales.

Para mayor orientación, duda, denuncia, queja o sugerencia adicional, recuerde que puede hacer uso del **Canal de Denuncia, Tu Voz.**



CÓDIGO DE ✓
CONDUCTA