Rotoplas más y mejor agua	Política de Anticorrupción	Código: GR-GOC-POL-006
		Fecha de emisión: Enero 2020
		Fecha de revisión: Enero 2021
		N° de revision: 00

ELABORA	REVISA	AUTORIZA
Nombre: Abraham Jacobo Pineda Vera Puesto: Coordinador Sustentabilidad Nombre: María del Mar Rangel Flores Puesto: Abogado Compliance	Nombre: Mónica María Velázquez Martín Puesto: Director de Capital Humano Nombre: Ma. del Carmen García Romero Puesto: Contralor LATAM	Nombre: José Luis Mantecón García Puesto: VP Sustentabilidad y Negocios Institucionales Nombre: Mario Antonio Romero Orozco Puesto: VP Administración y finanzas Nombre: Álvaro Gómez Godoy Puesto: Gerente Sr. Jurídico

Objetivo

El documento establece los principios y lineamientos necesarios en materia de prácticas anticorrupción, incluyendo la prevención y actuación sobre el soborno, la extorsión, el fraude en la contabilidad, los conflictos de interés y cualquier práctica relacionada que suponga un incumplimiento de la legislación, por parte de colaboradores de Grupo Rotoplas, sus subsidiarias y/o filiales y terceros actuando en nombre de la compañía

Alcance

Aplica a todos los colaboradores de Grupo Rotoplas, en su interacción con proveedores, clientes, entidades públicas y reguladores, así como al interior de los equipos de trabajo. Se hace extensible asimismo para aquellos terceros que actúen en nombre de la compañía por aprobación de ésta, y a integrantes del Consejo de Administración.

Descripción

La política se sustenta en el cumplimiento de la legislación y acuerdos internacionales, como la Convención para el Combate al Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos); así como de las legislaciones nacionales de aquellos países en los que opera Grupo Rotoplas, como ocurre en Estados Unidos con la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) y la Ley Antisoborno del Reino Unido (UK Bribery Act). Esta política, de igual manera, se encuentra alineada con el Código de Ética y de Conducta de la compañía, desarrollando en mayor profundidad los lineamientos relativos a prácticas anticorrupción.

Términos y Glosario

- **Confía Rotoplas:**
  Medio institucional de denuncia de actos que rebasan las disposiciones establecidas en esta política y en el Código de Ética y de Conducta.
- **Conflicto de interés:**
  Aquella situación en la que algún tipo de interés o beneficio personal o privado influye en las decisiones profesionales tomadas por un colaborador. Las decisiones profesionales de los colaboradores deberán tomarse velando por el interés de Grupo Rotoplas y no por intereses personales o particulares que pudiera condicionar la capacidad de decisión del colaborador.
- **Corrupción:**
  Abuso de cualquier posición de poder, pública o privada, con el fin de generar un beneficio indebido a costa del bienestar colectivo o individual.

- Fraude:
  Práctica mediante la cual se engaña intencionalmente a una persona con el fin de obtener alguna ventaja injusta o ilegal.

- Soborno:
  Promesa, ofrecimiento o entrega de beneficios o ventajas de cualquier naturaleza, en la que esté involucrado algún colaborador o representante de Rotoplas de forma directa o indirecta, con el fin de influir en decisiones u obtener beneficios de cualquier tipo.

Roles y Responsabilidades

→ VP de Administración y Finanzas:
Responsable de la supervisión del desempeño de la Dirección de Contraloría y de la Gerencia Sr. Jurídica.

→ Director de Capital Humano:
Responsable de la supervisión de los procesos de Selección a Retiro, así como del análisis de los casos de incumplimiento del Código de Ética y de Conducta y de las políticas, al igual que la tipificación de casos y grado de gravedad. De igualmente, es responsable de canalizar con el Comité Operativo de Ética los casos de incumplimiento que sean reportados a través de la plataforma Confía Rotoplas.

→ Director de Contraloría: responsable de velar por la ejecución regular de los procesos de auditoría y control anuales, que constituyen una de las fuentes para la identificación de incumplimientos al Código de Ética y de Conducta.

→ Gerente Sr. Jurídico:
Es responsable de conseguir el refrendo anual por parte de todos los colaboradores de la conformidad con el Código de Ética y de Conducta y el compromiso con su cumplimiento y de colaborar en el análisis de las denuncias de incumplimientos del Código de Ética y de Conducta y de las políticas de la compañía, que sean presentadas a través del sistema Confía Rotoplas, así como aquellos identificados por el área de Contraloría en las revisiones internas de operación. Esto incluye aquellos incumplimientos relacionados con los lineamientos en materia de anticorrupción.

→ Gerencia de Desarrollo Organizacional y Atracción de Talento:
Responsable de la difusión del Código de Ética y de Conducta entre los colaboradores de nuevo ingreso, Centros de servicios de Capital Humano, incluyendo la consecución de la firma de compromiso con el mismo; así mismo se encargan de difundir la presente política entre el conjunto de colaboradores.

→ Área de Capital Humano:
Responsable de analizar aquellos casos de incumplimiento que sean requeridas por el Director de Capital Humano para plantear la respuesta pertinente.

→ Comité Ejecutivo de Ética:
A cargo de analizar aquellos casos de incumplimiento con mayor significancia y de plantear la respuesta pertinente. Será asimismo encargado de analizar y tomar acciones respecto a aquellos incumplimientos que sean identificados mediante Confía Rotoplas o el área de Contraloría y que afecten al equipo jurídico.
El Comité Ejecutivo de Ética está integrado por:
- Vicepresidente de Administración y Finanzas,
- Vicepresidente de Soluciones con Servicio,
- Vicepresidente de Soluciones Individuales,
- Vicepresidente de Sustentabilidad y Negocios Institucionales,
- Director de Capital Humano y Gerente Sr. Jurídico.

→ **Comité Operativo de Ética:** responsable de analizar aquellos casos de incumplimiento al Código de Ética y de Conducta y de las políticas de la compañía, que, de acuerdo con su impacto y relevancia, sean designados por el Director de Capital Humano.
El Comité Operativo de Ética está integrado por:
- Director de Capital Humano,
- Gerente de Seguridad Corporativa,
- Director de Contraloría,
- Abogado Compliance,
- Director de unidad de Negocio Soluciones Individuales México y Centroamérica y
- Director Cadena Suministros

Objetivos de Control Interno

La política cumple con dos de los objetivos del Control Interno, de acuerdo con el modelo COSO (por sus siglas en ingles). Está relacionada con los siguientes objetivos:

- Operaciones.
  La presente política permite crear mecanismos de control aumentan la rentabilidad del negocio, al establecer controles anticorrupción. A su vez, erradica la potencial perdida de recursos para la compañía, ante situaciones como:
  1) Potenciales acciones legales que impliquen multas, o
  2) La posible afectación al valor de la marca.
- Cumplimiento – La permite cumplir con la Convención para el Combate al Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la OCDE, que afectan a la organización de manera directa. Al igual, con la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción, que busca promover las medidas para prevenir y combatir más eficaz y eficientemente la corrupción.

Política

Entidades públicas y reguladoras

- Grupo Rotoplas prohíbe expresamente a sus colaboradores pagar, ofrecer pagar o autorizar pagos, ya sea directa o indirectamente, a funcionarios de gobierno, partidos políticos y/o candidatos, así como recibir pagos u otros objetos de valor de terceros destinados a la obtención de una ventaja de negocio, o beneficio indebido a favor de la Compañía.
- Las acciones de cabildeo de Grupo Rotoplas se enmarcarán en las actividades de organizaciones sectoriales y o de manera propia, pero sin incurrir en la realización o recepción de pagos para la obtención de resoluciones favorables a la compañía.
- La contribución e involucramiento en actividades políticas por parte de colaboradores de Grupo Rotoplas será siempre a título personal y en ningún caso en representación de la compañía.
- Grupo Rotoplas se apega estrictamente a la legalidad, en el conjunto de sus operaciones y relación con los diferentes grupos de interés.

Proveedores y aliados

- Grupo Rotoplas prohíbe a sus colaboradores pagar, autorizar pagos o recibirlos, al margen de las condiciones contractuales establecidas y del marco legal comercial con proveedores y distribuidores, incluyendo aquellos que puedan estar destinados a obtener condiciones preferenciales. Grupo Rotoplas prescinde de cualquier táctica que pueda distorsionar la libre competencia.
- Asimismo, Grupo Rotoplas prohíbe a sus colaboradores recibir ingresos, regalos y/o beneficios de proveedores, competidores o clientes. Se exceptúan los casos con autorizaciones por parte del Consejo de Administración y/o de la Dirección.
- La compañía no aprueba el ejercicio de prácticas irregulares y/o coercitivas por parte de sus distribuidores, de modo que la relación comercial es susceptible de ser rescindida en caso de que Grupo Rotoplas, o terceros, detecten casos que queden constatados.

Gestión interna

- Los colaboradores de Grupo Rotoplas tienen la obligación de no aceptar y reportar cualquier práctica contraria al Código de Ética y de Conducta, así como a la presente política, teniendo a su disposición el sistema Confía Rotoplas, también es posible levantar una denuncia a través del líder de área. Se sugiere utilizar la línea institucional.
- En caso de tener dudas respecto a la posibilidad de caer en incumplimiento, los colaboradores han de consultar el Código de Ética y de Conducta y la presente política. El desconocimiento de los lineamientos planteados por Grupo Rotoplas no exime de su cumplimiento. Los colaboradores deberán firmar anualmente una constancia de cumplimiento y entendimiento de los citados documentos contenidos en esta política.
- Los colaboradores de Grupo Rotoplas se comprometen a proteger el patrimonio de la compañía, incluyendo el financiero y la reputación de esta de manera que no sean utilizados de manera ilícita y contraria a los lineamientos del Código de Ética y Conducta y de la presente política.
- Los bienes de Grupo Rotoplas muebles e inmuebles, equipo, herramientas, vehículos, entre otros, no deberán usarse para beneficio personal o con propósitos no autorizados. La venta, renta, donación o disposición de estos bienes podrán realizarlos sólo personas autorizadas, y de acuerdo con los procedimientos establecidos.
- Los colaboradores de Grupo Rotoplas han de velar por los intereses de la compañía, evitando que sus decisiones puedan verse influidas o condicionadas por otro tipo de intereses de índole personal, familiar o de terceros relacionados.
- Respecto de los obsequios y comidas que fungen como cortesía de negocios, los colaboradores han de velar porque no sea o parezca inapropiada, sea consistente con las leyes y prácticas locales, haya sido aprobada por los responsables pertinentes al interior de la compañía y sea registrada en la contabilidad. Se establece un tope permitido para estos obsequios y cortesías.
- Por otra parte, Grupo Rotoplas se fija como requerimiento interno mantener libros contables y registros preparados de manera exacta y fidedigna.

Fuentes de Información y referencias

Convención para el Combate al Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la OCDE	Convención Interamericana sobre la corrupción
Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) (EE.UU.)	Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción	Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas
Ley Antisoborno del Reino Unido (UK Bribery Act).	

Formatos/Anexos

Anexo 1: Miembros del comité operativo de ética

Los miembros del comité operativo de ética son los siguientes:

Área	Titular	Suplente
Capital Humano	Director de Capital Humano	Gerente Sr. de Centro de Servicios de CH
Seguridad	Gerente de Seguridad Corporativa	Coordinador de Información
Contraloría	Director de Contraloría	Contralora México y Centroamérica
Legal	Abogado Compliance	Gerente Sr. Legal
Ventas	Director de unidad de Negocio Soluciones Individuales México y Centroamérica	Gerente Estrategia Comercial
Cadena de Suministro	Director Cadena Suministros	Gerente Sr. de Operaciones

Anexo 2: Tipificación de casos y grado de gravedad

La clasificación de los casos de la compañía será realizada de acuerdo a la gravedad de los mismos, existiendo tres niveles de clasificación.

- Rojo – grave afectación económica, ambiental o social
- Amarillo – moderada afectación económica, ambiental o social
- Verde – leve afectación económica, ambiental o social

Independientemente de su clasificación, todos los casos deben ser atendidos y desahogados mediante los procedimientos establecidos por la organización.

A continuación, se presenta una lista de posibles casos a manera enunciativa más no limitativa:

Color	Impacto económico	Impacto ambiental	Impacto social
Rojo	• Pérdida económica estimada mayor a 20,000 USD • Actos de corrupción sistematizados y perpetrados por una red de personas. • Afectación económica inminente	• Impacto ambiental irremediable. • Acciones correctivas impuestas por la autoridad con necesidad de respuesta inmediata. • Denuncia ocasionada por evento climático extremo.	• Amenaza inmediata a la vida o integridad de una persona. • Caso urgente de liderazgo con afectación psicológica a un colaborador o grupo de colaboradores. • Acoso o discriminación graves.
Amarillo	• Pérdida económica estimada entre 10,000 y 20,000 USD • Actos de corrupción semi-sistematizados y perpetrados por una red de personas. • Afectación económica altamente probable	• Impacto ambiental severo. • Acciones correctivas impuestas por la autoridad con necesidad de respuesta de hasta 12 meses. • Denuncia ocasionada por evento climático de transición.	• Amenaza seria a la vida o integridad de una persona. • Caso severo de liderazgo con afectación psicológica a un colaborador o grupo de colaboradores. • Acoso o discriminación serios.
Verde	• Pérdida económica menor a 10,000 USD • Actos de corrupción percatados por una persona. • Afectación económica probable	• Impacto ambiental remediable. • Acciones correctivas impuestas por la autoridad con necesidad de respuesta mayor a 12 meses. • Denuncia ocasionada por evento climático típico.	• Afectación no inmediata a la vida o integridad de una persona. • Caso no urgente de liderazgo con afectación psicológica a un colaborador o grupo de colaboradores. • Acoso o discriminación moderados.

HISTORIAL DE CAMBIOS		
Número de Revisión	Fecha de Revisión	Descripción del Cambio
01	08/Enero/2020	Creación de documento.