

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



GI
GRUPO INDI

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



GRUPO INDI

GRUPO INDI es una empresa familiar que comenzó como un sueño en 1977, con base en el compromiso, la pasión y la disciplina; valores que actualmente siguen vigentes como bandera corporativa.

Somos un grupo empresarial con amplia experiencia en edificación, construcción marítima, pesada y obras electromecánicas.

Con más de 45 años de experiencia, participamos activamente en el desarrollo de la infraestructura en nuestro país.

NUESTRA MISIÓN

Desarrollar obras de infraestructura de alta calidad, integrando a profesionales comprometidos que combinan juventud y experiencia, empleando técnicas modernas y fomentando un elevado espíritu de equipo.

VISIÓN

Ser la empresa más importante en la industria de la construcción e infraestructura en México.

VALORES

En Grupo INDI estamos buscando actuar bajo ciertos valores que nos distinguen como personas y empresa:

- Respeto: Valorar y honrar a nuestros compañeros, así como nuestra palabra, cumpliendo con los acuerdos establecidos con los colaboradores, clientes y proveedores.
- Calidad: Cumplir con los estándares más altos de desempeño desde nuestra trinchera.
- Competitividad: Buscar siempre la manera de innovar para poder ofrecer lo mejor nuestros clientes.
- Integridad: Buscar siempre cumplir con los valores y normas establecidas por el grupo y las autoridades; ser incorruptibles en nuestras decisiones.
- Trabajo en equipo: Buscar siempre el bien común antes que el individual, creando equipos de alto desempeño.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

OBJETIVO GENERAL

El presente documento busca establecer el marco normativo que guía los estándares de conducta, nuestra postura sobre los diferentes temas relacionados y los criterios que se seguirán en situaciones de incumplimiento.

ALCANCE

El ámbito de aplicación de este Código de Ética y Conducta es para Grupo Indi y todas las empresas que lo integran que, en lo sucesivo, denominaremos "Grupo". Asimismo, se incluirá cualquier empresa que forme parte del Grupo en el futuro.

Es aplicable a todos los colaboradores, accionistas y a todas las personas, independientemente del cargo o nivel, que trabajan para el Grupo, incluyendo sin limitar, accionistas, consejeros, directivos, proveedores y, en general, cualquier colaborador eventual o permanente, en lo sucesivo identificados conjuntamente como "colaborador o colaboradores".

Las situaciones no previstas en este código, deben resolverse de acuerdo con un criterio sano de la Dirección General y las leyes competentes.

APLICACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

En la aplicación y administración del código se establecen los siguientes criterios y facultades para la resolución de conflictos e interpretación del presente documento, como son:

- i. Capital Humano
- ii. Jurídico
- iii. Dirección General

GRUPOS DE INTERÉS

RELACIÓN CON CLIENTES

Nuestros clientes son la esencia por la cual existimos; su satisfacción es esencial para nuestro éxito. El compromiso con ellos es la calidad en nuestro trabajo y el cumplimiento de nuestros proyectos.

Los directivos y todos los colaboradores que atiendan a clientes deben ofrecer un trato equitativo y honesto, proporcionando los productos y servicios que les competen con la mayor calidad y oportunidad a su alcance, apegándose en todo momento a la regulación oficial aplicable y a la normatividad interna del Grupo, comprometiéndonos a:

- Ofrecer condiciones claras por escrito.
- Cumplir en todo momento con las obligaciones asumidas en las negociaciones.
- Ofrecer un trato equitativo y honesto.
- Evitar hacer comparaciones falsas o engañosas con productos o servicios, con la finalidad de vender un producto o servicio en competencia desleal.
- No se podrán aceptar favores, beneficios o comisiones por negocios o transacciones de un cliente.
- No se podrá intervenir o influir en cualquier negocio o transacción con el Grupo en el que están involucrados intereses personales y/o familiares.
- No operar o tener dentro de los proyectos asignados como clientes titulares instituciones donde esté su familia o en las que pueda existir un conflicto de interés.

RELACIÓN CON ACCIONISTAS

Con nuestros accionistas y socios buscamos establecer las mejores prácticas corporativas para dar total transparencia y certidumbre. Estamos convencidos que un buen gobierno corporativo y un programa de auditorías internas y externas, fortalecen el mandato de los accionistas de ser una empresa bien administrada, socialmente responsable, eficiente y rentable. Utilizamos de manera prudente y rentable los recursos, observando normas de conducta ética y legal en todas nuestras prácticas de negocio.

RELACIÓN CON COLABORADORES

Los colaboradores que integran el Grupo están obligados a cumplir con todas las leyes, regulaciones y ordenamientos que rigen o limitan su área de responsabilidad, así como las normas y procedimientos de control interno que establezca la Dirección.

Como colaboradores debemos:

- Propiciar el respeto absoluto por las opiniones de los demás, aun existiendo diferencias de opinión y criterios, con la consecuente prohibición de todo tipo de acoso, discriminación y violencia.
- Toda relación entre colaboradores debe ser acorde a los principios de respeto, dignidad y justicia.
- Promovemos el respeto a la diferencia y a la diversidad. No habrá tolerancia a la discriminación por posición jerárquica en el Grupo, por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, diversidad sexual, género o cualquier conducta que genere un ambiente de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil, incluyendo bromas pesadas, lenguaje obsceno o irrespetuoso, chistes o comentarios impropios.
- Cumplir con las leyes y regulaciones laborales.
- Proteger el medio ambiente y la salud ocupacional del personal.
- Evitar cualquier situación que pudiese propiciar el trabajo con menores de edad.
- Cumplir rigurosamente las normas de salud y seguridad en el trabajo, velar por su propia seguridad y por la de las personas afectadas por sus actividades.
- Está prohibido el consumo de sustancias que pudieran afectar el debido cumplimiento de las obligaciones profesionales, y/o poner en riesgo su integridad física y la de los demás.
- Evitar encubrir la conducta impropia de otro sujeto, cuando vaya en contra de los intereses del Grupo.

- Los colaboradores son responsables de la custodia y salvaguardar el patrimonio que se encuentre bajo su control. No se debe participar en acciones que se vinculen con el robo, mal uso, préstamo, desecho o venta de activos, en forma no autorizada.
- Todos los colaboradores deben tener confidencialidad sobre la información del Grupo. Deben abstenerse de divulgar información relativa a procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos y datos técnicos.
- Va en contra de nuestros valores alentar o aconsejar a otros colaboradores a insubordinarse o a desobedecer las instrucciones emitidas por el supervisor o jefe directo; a incumplir con sus labores y deberes y a no regirse por las normas de la empresa.
- Está prohibido exigir o aceptar dinero de los colaboradores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.

Conductas Prohibidas

A. Discriminación

Está prohibida en todos los aspectos de la actividad laboral, cualquier acción discriminatoria basada en la condición de una persona, incluye, de manera enunciativa, más no limitativa, despedir, negarse a contratar, negar capacitación, no aprobar promociones y discriminar o excluir en compensaciones u otros términos, condiciones o privilegios del trabajo basados en razones de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, origen social, discapacidad, identidad de género u orientación sexual.

Lo anterior incluye participar, instar o ayudar a alguien a tomar acciones discriminatorias.

B. Acoso y hostigamiento

Definiciones según la ley federal del trabajo Artículo 3o. Bis.

- Hostigamiento, es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- Acoso sexual, es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

En Grupo Indi se prohíbe cualquier forma de acoso incluyendo el acoso sexual, hostigamiento u acoso laboral. Se mencionan algunas prácticas que de acuerdo con la ley federal del trabajo están tipificadas:

- Contacto físico innecesario y no deseado; tocamientos indebidos;
- Chistes, piropos inadecuados y de corte sexual;
- Conversaciones de contenido sexual que agredan a los colaboradores;
- Miradas, gestos lascivos, muecas u otros que puedan clasificarse como tal de acuerdo con el análisis de cada caso en particular;
- Fotografías de contenido sexual;
- Llamadas telefónicas, mail o cualquier forma de comunicación electrónica que tenga contenido sexual;
- Presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales;
- Sujetar o acorralar a una colaboradora o colaborador con intenciones sexuales;
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima;
- Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.
- Humillar, usar insultos, estereotipos negativos que afecten la dignidad de la persona de forma reiterada;
- Utilizar un lenguaje ofensivo en la forma de relacionarse, realizar bromas mal intencionadas o burlarse de otros colaboradores;
- Hacer circular o publicar fotos, caricaturas, cartas, notas, correos electrónicos, invitaciones, u otros materiales ofensivos;
- Hacer comentarios ofensivos acerca de la condición de una persona, apariencia u orientación sexual;
- Usar el correo electrónico o los recursos de Internet de la compañía para recibir, ver o enviar chistes, fotografías, u otros materiales ofensivos similares; la violencia digital y la violencia en los medios de comunicación son delitos sancionables en todo el país.
- Actos intimidatorios, tales como amenazas y represalias basados en la condición de una persona;
- Desacreditar a una persona, dañar su honra o fama;
- Tratar mal a alguien de palabra o agresiones físicas;
- Cualquier otra conducta que demuestre hostilidad, falta de respeto degradación de una persona basado en la condición de esa persona.
- Cualquier conducta que presione y deje en estado de indefensión a la víctima.

D. Represalias

Está prohibido tomar alguna acción negativa u ocasionar daño en contra de cualquier colaborador o colaboradora, ex colaborador o colaboradora, postulante de trabajo, cliente, proveedor u otras personas que se relacionan comercialmente con Grupo Indi, por denunciar alguna conducta que pueda infringir esta política, presentar una denuncia por discriminación u acoso sexual o laboral ante la empresa, ante las autoridades del Trabajo o Tribunales, ayudar

a otra persona a presentar una denuncia por discriminación o acoso sexual o laboral ante las autoridades del Trabajo o Tribunales, participar como testigo o declarante un proceso de investigación realizado por la empresa, por las inspecciones del trabajo o Tribunales de justicia.

RELACIÓN CON PROVEEDORES

Con nuestros proveedores tenemos el compromiso de llevar a cabo negociaciones honestas y equitativas, sin discriminaciones y/o imposiciones.

- Los directivos y encargados de negociar la adquisición de bienes y servicios que el Grupo requiera deben ofrecer y exigir a los proveedores un trato equitativo y honesto en cada transacción, buscando siempre las mejores condiciones para el Grupo.
- La adquisición de bienes y servicios se efectuará mediante procesos homogéneos y transparentes, que aseguren la participación equitativa de los proveedores y una selección imparcial de los mismos, basada en criterios de calidad, rentabilidad y servicio.
- La incorporación de proveedores debe seguir los lineamientos establecidos en el Manual de Proceso para contrato a terceros del área de PROCURA y el Manual de Alta, modificación y evaluación de proveedores del área de Administración.
- Queda estrictamente prohibido atentar contra los intereses del Grupo en los criterios de calidad, rentabilidad y servicio, sobornar o dejarse sobornar por colaboradores o representantes de nuestros proveedores para obtener cualquier tipo de beneficio personal.
- Hacemos partícipes a nuestros proveedores de nuestro valor de integridad y, por ello, les pedimos que asuman la responsabilidad de no ofrecer retribuciones o regalos a nuestros colaboradores.

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

Al tener presencia internacional con culturas y legislaciones particulares, el Grupo procurará entender y respetar las costumbres y prácticas locales en la medida que no violen la ley o que sean contradictorias con nuestros valores y creencias o estén en contra de lo establecido en este Código. Si existiera duda en cuanto a la congruencia con nuestras creencias y las costumbres locales, habrá que consultar con la Dirección General lo correspondiente para determinar el curso de acción.

- El Grupo fomentará mediante programas propios o patrocinados una conciencia de participación activa con responsabilidad social, con afinidad a las necesidades de la sociedad para lograr un impacto social.

RELACIÓN CON EL MEDIO AMBIENTE

Los colaboradores deben realizar las acciones necesarias para asegurarse que en sus unidades operativas se aplique lo señalado para la Gestión Integral del Grupo, que establece, para este rubro, la metodología para el correcto manejo integral de los residuos que se generan en cada una de las obras, así como la recuperación y valorización de los materiales que sean aptos, ya sea para donaciones o venta de estos, además de especificar los controles operacionales aplicables por parte de los colaboradores, clientes y proveedores. Son enunciativos más no limitativos, adicionalmente, los siguientes:

- i. Evaluar en forma anticipada los cambios significativos en los procesos y procedimientos constructivos para prevenir cambios adversos en el medio ambiente.
- ii. Implementar procedimientos efectivos de respuesta a posibles emergencias, para minimizar el impacto de incidentes no predecibles.
- iii. Vigilar que las emisiones al aire, las descargas al drenaje y el manejo y confinamiento de desperdicios sólidos, no causen un impacto ambiental inaceptable.
- iv. Usar eficientemente las fuentes de energía, y que su consumo sea monitoreado.
- v. Prevenir los accidentes ambientales.
- vi. Los combustibles, aceites u otros materiales contaminantes deberán ser tratados con especial cuidado y dispuestos en un espacio designado específicamente para dicho fin, verificando que no existan fugas ni posibilidad de contaminar el suelo.
- vii. Mantener limpio el lugar donde se realizan operaciones empresariales, en la medida de lo humanamente posible.
- viii. Cumplir con los requerimientos ambientales y de mitigación de conformidad con las condiciones en que se desarrollen los trabajos y en cumplimiento a las leyes, normas, reglamentos y lineamientos aplicables al caso.

RELACIÓN CON LAS AUTORIDADES

Todos los colaboradores del Grupo deberán de cumplir y promover el cumplimiento de las leyes, reglamentos, normas y demás disposiciones legales aplicables, establecidas por las autoridades gobernantes.

La relación de la empresa con el Gobierno debe apegarse a los principios y valores promovidos por la misma y en cumplimiento de las leyes vigentes.

RELACIÓN CON LA COMPETENCIA

Los colaboradores deben cumplir con todas las leyes relevantes relacionadas con la competencia, y deben buscar asesoría legal en el Grupo en los siguientes casos:

- i. Contratos de exclusividad o de largo plazo.
- ii. Rebajas sobre precios de venta.

El Grupo no participará en ningún acuerdo que pretenda limitar el libre accionar de las fuerzas de los mercados en que opera, y no utilizará medios impropios para mejorar su posición competitiva en dichos mercados.

Los colaboradores que tengan contacto con representantes de competidores, mantendrán una actitud profesional, apegada a los principios, valores, códigos y políticas del Grupo y cuidarán su imagen.

RELACIÓN CON LA PROPIEDAD INTELECTUAL

Respetamos el legítimo derecho de la propiedad intelectual: derechos de autor, textos y publicaciones de los asociados del Grupo y de terceros, así como la protección de marcas, patentes y logos en cumplimiento de las normas aplicables.

CONFLICTO DE INTERÉS

Todos los colaboradores del Grupo actuarán siempre de manera que sus intereses particulares, los de sus familiares o de otras personas vinculadas a ellos no atenten o se antepongan a los intereses del Grupo.

- a. Cualquier vínculo de parentesco por consanguineidad o afinidad de un colaborador con algún proveedor o cliente del Grupo, deberá ser declarado previamente al superior directo y director del área.

- b. Nos se podrá contratar o trabajar en la misma área con familiares o afectivos para evitar conflictos de interés.
- c. En caso que algún colaborador del Grupo tenga una relación de jerarquía o supervisión directa del trabajo de algún pariente o cercano, deberá reportarlo a Capital Humano para determinar los movimientos de personal.
- d. Evitar acciones fuera del Grupo que ocasionen o dificulten un objetivo y efectivo desempeño dentro de la misma.
- e. Evitar conflictos de interés que conlleven obtener beneficios personales inapropiados, derivados de la posición de trabajo en el Grupo.
- f. La existencia de cualquier otro tipo de conflicto de interés de colaboradores deberá ser informada tan pronto se tome conocimiento de ella, por parte del respectivo colaborador, a la Dirección General y/o Capital Humano.

QUEJAS Y DENUNCIAS

Los reportes de violaciones o incumplimiento del presente código pueden hacerse confidencialmente, bajo el procedimiento de denuncias, contactando directamente al correo electrónico denuncias@grupointi.com, garantizando la confidencialidad de la denuncia y asegurando su notificación a los niveles jerárquicos correspondientes.

El Grupo se compromete a mantener y manejar, con estricta seriedad, todas las denuncias registradas y darle seguimiento a todas y cada una de ellas. Se guardará la absoluta confidencialidad a las personas que denuncien hechos.

Las situaciones no previstas en este código se resolverán con el resto de las políticas del Grupo, de acuerdo con un criterio sano y transparente de la administración.

Líneas de reporte para ingresar denuncias:

1. Buzón de denuncias: denuncias@grupointi.com
2. Línea telefónica de atención de denuncias: [55-2625-2227](tel:55-2625-2227)
3. Capital Humano brenda@grupointi.com.

Política de Vestimenta

A. Propósito

Con el fin de establecer un estilo de vestimenta en el ámbito profesional y por cuestiones de seguridad se establece un Código apropiado para el entorno y cultura laboral.

En Corporativo y oficinas anexas:

- En todo momento la ropa debe lucir limpia.
- No está permitido el uso de jeans rotos, ropa deportiva y T-shirts (playeras) con estampados exagerados o llamativos.
- No está permitido el uso de gorras o sombreros.
- No está permitido el uso de chanclas.
- No está permitidos el uso de minishorts y minifaldas (más de 10 cm arriba de la rodilla se considera mini)
- No está permitido el uso de strapless (sin tirantes), crop tops (ombligueras) o escotes muy pronunciados.
- El calzado debe estar en buen estado y limpio, pueden ser casuales. Están permitidos los tenis.
- Los viernes la vestimenta puede ser casual, siguiendo los lineamientos antes mencionados.
- El personal con uniforme deberá utilizarlo de lunes a viernes según las reglas establecidas por la Gerencia General. El colaborador es responsable de cuidar su uniforme. En caso de daño deberá cubrir el costo del reemplazo. La frecuencia del cambio será determinada por la Gerencia General.

En obra

Se deberán de seguir los lineamientos de seguridad establecido por el área de Seguridad (ACSMA)



FECHA: _____ de _____ del 2025.

CARTA COMPROMISO

YO: _____

Manifiesto que he leído y comprendido íntegramente el Código de Ética y Conducta de Grupo Indi y de todas sus empresas filiales. Entiendo los estándares de comportamiento que se esperan de mí. Reconozco que, con estos comportamientos, todos contribuimos a crear y respaldar un entorno laboral seguro y respetuoso.

Entiendo que la Cultura del Grupo es resultado de la conducta de sus colaboradores y, como empleado, haré cuanto de mí dependa para mostrar ejemplo del código con mi conducta.

También, estoy al tanto de dónde puedo encontrar políticas, procedimientos y lineamientos de Grupo Indi o cualquiera de sus empresas, así como otros materiales relacionados con mi puesto. Asimismo, estoy al tanto de los distintos canales disponibles para recibir orientación sobre asuntos de ética y cumplimiento.

Este documento fungirá como mi referencia en el día a día mientras trabaje en Grupo Indi o cualquiera de sus empresas. Hago constar que se me entregó un ejemplar del Código.

Manifiesto libremente que estoy de acuerdo en cumplir con los estándares de conducta establecidos en este documento.

NOMBRE Y FIRMA