



**GRUPO RUIZ**

## **Código de Conducta**

**Enero 2019**

Rev.02

## Contenido

Misión, visión y valores que definen Grupo Ruiz

Objetivos del Código de Conducta

Principios Éticos

Ejemplos de violaciones al Código de Conducta

Sanciones

Comité de Conducta

Política Anticorrupción

A todo el personal:

Vivimos en una sociedad donde los ambientes de negocios son complejos, cambiantes y competitivos. Convencidos de que la ética y las prácticas de negocio justas y honradas nos conducirán al éxito como empresa, hemos diseñado un Código de Conducta que reúne los elementos necesarios y normativas que deben ser cumplidas en el día a día y que fundamenta nuestra imagen como una empresa confiable y transparente.

Reconocemos la importancia de la responsabilidad social de todos los grupos de interés que conforman Grupo Ruiz y entre todos tenemos que cuidar los valores y la imagen de la empresa.

Invito a todos a hacer uso de estos principios y de la filosofía de la empresa en la ejecución de sus actividades para lograr la excelencia y transparencia que nos lleve al éxito.

Atentamente

Alberto Egido Martínez

Director General

## Misión, visión y valores que definen Grupo Ruiz

### Visión.

Ser una organización líder, creciente e innovadora en todas las actividades que desarrollemos.

### Misión.

Ser una organización que satisfaga las necesidades de los clientes, que establezca tratos comerciales honestos y que brinde un servicio de calidad con tecnología punta.

Buscar la rentabilidad que permita un crecimiento constante, basado en un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo de nuestra gente y la mejora continua de nuestros procesos.

### Valores.

Lealtad: fidelidad de los compromisos con todos los grupos de interés.

Iniciativa: la voluntad de realizar acciones y aportar ideas que conlleven una mejora continua.

Honestidad: trato veraz y claro con todos los grupos de interés.

Calidad: cumplimiento de las expectativas de nuestros clientes

Responsabilidad: con nuestras obligaciones y compromisos

## Objetivos del Código de Conducta

El presente código tiene como objetivo proporcionar de forma clara y detallada las normas y principios que deberán observarse para poder cumplir con los valores éticos que nos definen como empresa.

# Principios del buen gobierno

## De los recursos.

Todos empleados deberán utilizar los recursos económicos y materiales de la empresa de manera responsable, y no obtener beneficios personales con su uso.

Las instalaciones, equipo, servicios y recursos económicos están dispuestos para el desarrollo y ejecución de las actividades de la empresa.

El uso de los recursos, propiedad intelectual ,tiempo o instalaciones de la compañía, incluyendo el equipo de oficina, fotocopiadora, correo electrónico de la empresa deberá utilizarse de forma eficiente y adecuada.

Los consejeros, directivos y empleados están obligados a verificar que todas las operaciones que se generen se registren de acuerdo a las normas o políticas contables y legales establecidas y por ningún motivo deberán realizar o autorizar registros de entradas falsas o engañosas.

## Conflicto de intereses.

Un conflicto de interés ocurre cuando el interés personal de un empleado interfiere de algún modo con los intereses de la empresa.

Los inversionistas, socios y empleados de la empresa deberán conducirse de manera honesta y responsable en el quehacer de sus actividades, y no podrán anteponer su interés personal, profesional o financiero al interés de la empresa.

No podrán aceptar directa o indirectamente regalos, efectivo o cualquier cosa de valor de cualquier persona o empresa que busca hacer negocio con la empresa, con excepción de los regalos no monetarios usados generalmente con fines de promoción por el donante o regalos de cortesía.

## **Información privilegiada.**

Si un empleado considera que el acceso a la información confidencial por un tercero necesita un requerimiento o convenio legal, él lo consultará con el departamento jurídico para la determinación del acceso.

La obligación de salvaguardar la información confidencial continúa después de que el empleado salga de la empresa.

Está prohibido utilizar información privilegiada de la empresa para beneficio personal o de terceros, en tanto ésta no sea conocida por el público en general.

## **No discriminación y acoso.**

Todo tratamiento discriminatorio a empleados, proveedores o clientes que violen los valores éticos, será penalizado con las medidas disciplinarias apropiadas.

Una de las conductas nocivas que va en contra de los valores de la empresa es el acoso sexual.

El acoso u hostigamiento sexual es la conducta de una persona (hombre o mujer) investida de autoridad, que solicita favores de tipo sexual a cambio de mejores posiciones laborales o recompensas de distinta clase.

El acoso sexual exige una contraprestación ofrecida a cambio del favor sexual y generalmente son ventajas laborales. Estas pueden ser:

- Mantenerse en el puesto.
- Aspirar a una promoción.
- Conseguir retribuciones especiales.

Por este tipo de actos se viola la justicia con la víctima del acoso, se afectan los intereses de la empresa y de otros empleados que resultan privados de aspirar a las posiciones a las que tendrían derecho en caso de que no se diera preferencia al acosado.

Los empleados que sospechen o detecten cualquier actividad que parezca discriminación, acoso o se pudiera interpretar como hostigamiento, ocurrida o por ocurrir, deberán reportarlo inmediatamente.

## Seguridad y salud.

Las operaciones realizadas dentro de la empresa deberán ser seguras tanto para el personal como para las comunidades en las que opera.

La seguridad industrial y la salud laboral son parte integral de la forma de trabajo de la empresa. Esto se refleja en el comportamiento diario de quienes formamos parte de la empresa, al mantenernos siempre atentos para corregir condiciones inseguras detectadas dentro de las instalaciones, y prevenir actos inseguros en el trabajo.

## Violencia en el trabajo.

Grupo Ruiz no tolerará ninguna conducta violenta o amenazas.

Ejemplos de esta conducta incluyen, sin limitación:

- Comportamiento peligroso, intimidante o agresivo.
- Amenazas verbales.
- Violencia física.
- Hostigamiento.
- Acecho.

Si te sientes amenazado y/o consideras que está en riesgo tu seguridad personal (o la seguridad de cualquier otro compañero, empleado, visitante o invitado) debes notificarlo inmediatamente.

La empresa investigará todos los incidentes de amenazas de violencia o actos de violencia que sean reportados. Cualquier empleado que muestre conducta violenta o una conducta que se pueda interpretar como violenta, recibirá una sanción inmediata y apropiada, incluyendo el posible despido del trabajo y/o la acción penal.

Cuentas con el compromiso de la empresa de que no serás objeto de represalias, intimidación o medidas disciplinarias por reportar una amenaza.

## Principios ambientales

La organización tiene establecidos sistemas de gestión ambiental y de eficiencia energética de forma que la implicación del grupo en la buena gestión de los recursos energéticos queda patente.

En esta línea, dentro del compromiso del Grupo Ruiz en la lucha contra el cambio climático, está su plan de renovación de la flota incluyendo en la flota el mayor porcentaje de vehículos utilizados con energías alternativas que utilicen motores de baja emisión de CO2 a la atmósfera, como los vehículos con motor EEV dotados de filtros de partículas y de tecnologías encaminadas específicamente a la reducción de NOx como son la recirculación de gases de escape y el tratamiento de los mismos con urea.

Todos los vehículos que se incorporan de GNC vienen con tecnologías EEV (Enhanced Environmentally friendly Vehicles, Vehículos ecológicos mejorados) es el estándar de emisión de gases de escape más estricto para los motores de combustión interna publicados hasta la fecha. El estándar EEV impone emisiones extremadamente bajas de materia particulada, la cual constituye una serie amenaza para la salud y la calidad de vida. Los niveles de emisión de EEV se obtienen añadiendo un filtro de partículas pasivo al motor Euro 5 que reduce la materia particulada en un 50%.

Para el cumplimiento de estos compromisos, la organización es consciente de la necesidad de hacer llegar a todos sus trabajadores los objetivos marcados, así como los resultados de su desempeño, como parte fundamental para unos resultados adecuados.

## **Principios sociales**

Como empresa que presta un servicio tan importante como el de transporte de millones de pasajeros por carretera, somos conscientes del compromiso social que conlleva nuestra actividad. Nuestro objetivo primordial es cumplir las expectativas de nuestros clientes ofreciendo no solo un servicio fiable y de calidad, sino también un servicio prestado por personas con un enfoque al cliente claro y predominante. Es por ello que trabajamos en nuestros sistemas de gestión y atención, tratando de mejorar continuamente y de proporcionar la mejor atención posible.

En este sentido, en el Grupo Ruiz hemos ido incorporando nuevos valores en la gestión social y estamos continuamente implantando criterios que nos identifiquen como empresa socialmente responsable. Con este fin tenemos definida una política de gestión que establece los compromisos y actuaciones de nuestro grupo con el entorno en el que operamos.

También en línea con el cumplimiento de este compromiso, la dirección del Grupo Ruiz siempre trata de ofrecer a nuestros trabajadores oportunidades y medidas que hagan posible la conciliación de la vida personal, familiar y laboral así como poner a su disposición diferentes beneficios sociales de forma que se cubran todas las expectativas y necesidades de nuestros trabajadores.



## Ejemplos de violaciones al Código

Con el propósito de ejemplificar lo que se considera violaciones al código, se incluyen los siguientes conceptos:

- Incumplir requisitos legales que generen sanciones por parte de las autoridades, daño patrimonial, o contingencias futuras para la empresa.
- Desatender en forma negligente las políticas, normas y prácticas para la buena administración de las empresas con serio perjuicio de las mismas.
- Cometer acoso sexual o de cualquier otro tipo entre el personal de la empresa.
- Evidenciar intoxicación por droga o alcohol y/o tener conductas inmorales en las instalaciones de la empresa.
- Discriminar, intimidar u hostigar a otra persona por causa de raza, color, sexo, edad, origen, creencias, preferencia sexual o capacidad física.
- Trato vejatorio a los usuarios.
- Incumplir normas de seguridad que pongan en riesgo la vida del personal o los bienes de la empresa.
- Denunciar infundadamente y de mala fe a una persona inocente.
- Consumir, distribuir, transportar, vender y poseer cualquier tipo de droga.
- Comprometer legalmente a la empresa sin tener autorización o pruebas para tales fines.
- Omitir o no informar con oportunidad sobre violaciones al código.
- Realizar operaciones en beneficio personal, familiar o de terceros, en perjuicio de la empresa.
- Influir, manipular o engañar a cualquier auditor que desempeñe una investigación o revisión dentro de la empresa.
- Distorsionar los registros contables.
- Reportar operaciones ficticias, entre otras, sobre ventas, compras, préstamos, créditos y gastos.
- Cobrar cheques falsificando endosos.
- Falsificar o alterar comprobantes.
- Llevar a cabo compras innecesarias de bienes y servicios en perjuicio de la empresa.

## Sanciones

Las violaciones al Código de Conducta serán objeto de sanciones que serán aplicadas a toda persona que autorice, dirija, apruebe o participe en infracciones al código o aquel empleado que intencionalmente no haya dado parte de las infracciones.

La severidad de las sanciones estará en función de la gravedad de las faltas cometidas.

En casos de faltas leves se podrá llamar la atención y en el de delitos graves las sanciones podrán ir desde el término de la relación laboral, hasta la denuncia (penal, civil, mercantil) ante las autoridades competentes.

Cuando exista duda sobre una violación al presente código o una posible violación al realizar determinada actividad, el Director de Recursos Humanos será el encargado de evaluar y determinar si existe una violación y, en su caso, de la imposición de la sanción correspondiente al posible infractor.

Con el apoyo organizacional que se considere necesario, las sanciones deberán ser impuestas conjuntamente por el nivel superior de quien haya cometido la falta.

## Comité de Responsabilidad Social

Grupo Ruiz ha creado un Comité de Responsabilidad Social en el que deposita toda su confianza para velar constantemente por el desarrollo y cumplimiento del presente código.

El comité tendrá potestad total en la resolución de cuantos conflictos o situaciones de incertidumbre se produzcan en la empresa, y servirá de guía única para solventar las dudas que surjan al respecto, se podrá acceder a él, bien concertando una cita con el Responsable de RRHH o dirigiéndose a través del correo [responsabilidadsocial@gruporuz.com](mailto:responsabilidadsocial@gruporuz.com).

Este Código de Conducta es una declaración de principios que se aplican a todos los empleados de la empresa, y que intenta reflejar el compromiso que tenemos de seguir las normas de ética y de transparencia en nuestras labores diarias.

## Política Anticorrupción

Grupo Ruiz establece su Política Anticorrupción para garantizar la transparencia de las acciones de nuestros empleados/as con nuestros grupos de interés, para ello se han desarrollado los siguientes principios:

- ✓ Es política de Grupo Ruiz conducir toda su actividad bajo los principios de honestidad y ética.
- ✓ La Política Anticorrupción se aplica a todo el personal y a todas las actividades de la Organización.
- ✓ Cualquier empleado podrá denunciar conductas o consultar las dudas surgidas con respecto al cumplimiento de la Política Anticorrupción, dirigiéndose directamente al Responsable de RRHH para solventarlas.
- ✓ Grupo Ruiz prohíbe cualquier pago indebido o deshonesto, realizado o recibido por cualquier persona de la Organización, realizado con el fin de obtener algún tipo de influencia o beneficio.
- ✓ El personal de la Organización no podrá realizar o recibir regalos de sus grupos de interés sin estar autorizados por la Dirección, siendo sólo aceptables los regalos de cortesía.
- ✓ Se consultará al Responsable de RRHH cualquier tema relacionado con los posibles conflictos de intereses que puedan surgir con motivo de las relaciones familiares de empleados con alguno de los grupos de interés.
- ✓ Grupo Ruiz no contribuye con ningún partido político ni directa ni indirectamente.

En el caso de producirse situaciones que afecten a los puntos anteriores, se registrará el análisis de la situación y el resultado de la misma por parte de la Dirección.

Alberto Egidio Martínez

Director General