

MANUAL DE LA
ORGANIZACIÓN
PARA LA DEBIDA
DILIGENCIA





MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

Codificación: SEI-MN-SGC-03

No. Revisión: 00

Fecha de aceptación: 20/08/2025

“El presente Manual de Debida Diligencia constituye el Programa de Integridad o Cumplimiento de la empresa, conforme a lo establecido en el artículo 25 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.”





MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

Codificación: SEI-MN-SGC-03

No. Revisión: 00

Fecha de aceptación: 20/08/2025

CONTENIDO

1. CONTEXTO INTERNO	4
¿QUIÉNES SOMOS?	4
MISIÓN	4
VISIÓN	4
2. MAPA DE PROCESOS	4
PROCESOS OPERATIVO	5
PROCESOS DE APOYO Y/O SOPORTE	5
3. CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	6
3.1 MENSAJE DE LA DIRECCIÓN	6
3.2 NUESTRO COMPROMISO	7
3.3 ¿A QUIÉN APLICA ESTE CÓDIGO?	7
3.4 POLITICA ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO	7
3.4.1 PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO Y FRAUDE AL TERRORISMO	8
3.4.2 FRAUDE	9
3.4.3 CORRUPCIÓN Y SOBORNO	9
3.4.4 DONATIVOS, REGALOS Y ATENCIONES	10
3.4.5 DERECHOS HUMANOS Y PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN	10
3.4.6 SALUD Y SEGURIDAD	10
3.4.7 DERECHOS LABORALES	10
3.4.8 CONFLICTO DE INTERESES	11
3.4.9 LIBRE COMPETENCIA	11
3.4.10 PARTICIPACIÓN DE DIRECTIVOS	11
3.4.11 RECURSO DE LA COMPAÑÍA	12
4. CUIDADO DE LA INFORMACIÓN PARA SU USO Y DIVULGACIÓN	13
Personas Físicas:	13
Personas Morales:	14
Integración del Expediente:	14
5. PRODCEDIMIENTO DE DEBIDA DILIGENCIA	15
6. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS	19
7. APLICACIÓN DE SANCIONES	23



MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

Codificación: SEI-MN-SGC-03

No. Revisión: 00

Fecha de aceptación: 20/08/2025

1. CONTEXTO INTERNO

¿QUIÉNES SOMOS?

Somos una empresa que inicia sus operaciones en el año 2005 en el sector industrial petrolero y privado en la región sureste de México para proveer productos y servicios de excelencia y brindar soluciones integrales que mejoren los costos de producción de nuestros clientes.

MISIÓN

Compartir el conocimiento y la experiencia de nuestros colaboradores, combinando productos físicos y soluciones tecnológicas para el desarrollo del sector industrial.

VISIÓN

Posicionarnos en la República Mexicana como empresa líder en Soluciones Tecnológicas y de Servicios para la industria, impulsando el desarrollo con el talento de nuestra gente.

2. MAPA DE PROCESOS

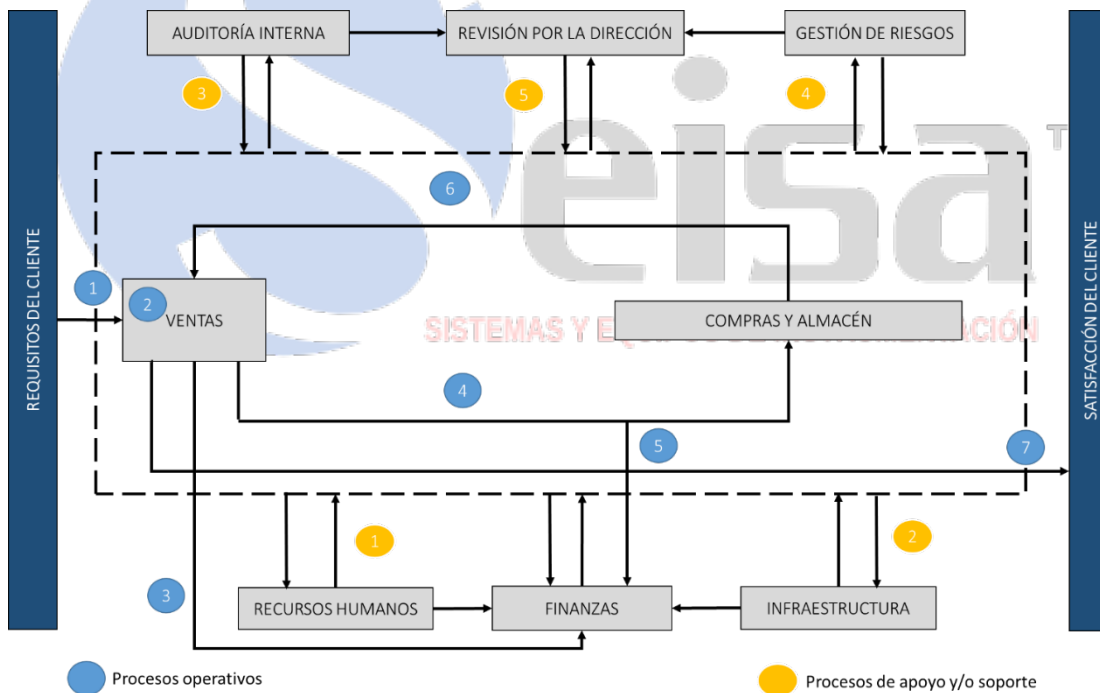


Ilustración 1. Mapa de Procesos SEISA



MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

Codificación: SEI-MN-SGC-03

No. Revisión: 00

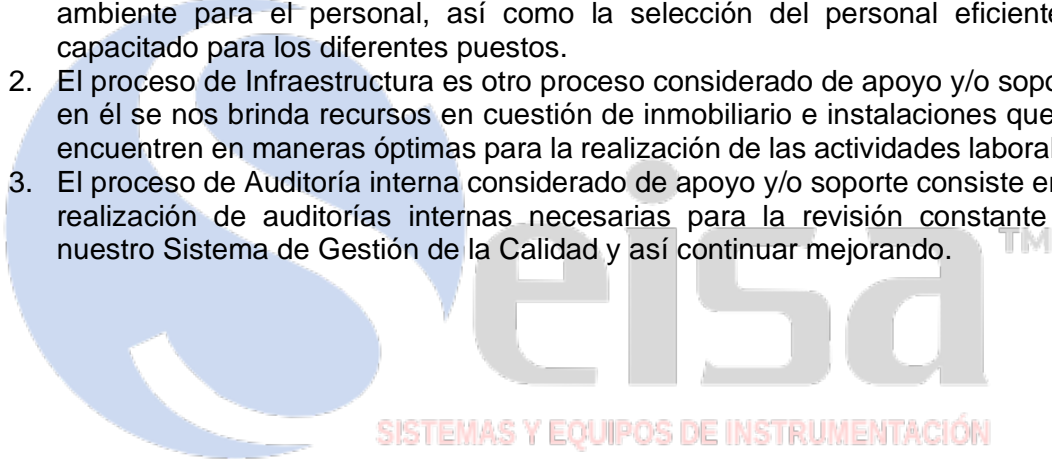
Fecha de aceptación: 20/08/2025

PROCESOS OPERATIVO

1. Requisitos/cotización y orden de compra del cliente a través de ventas
2. Ventas elabora la propuesta técnica y económica de la oportunidad.
3. Ventas notificara al departamento de finanzas la notificación de nueva venta.
4. Ventas solicita a compras y almacén mediante una requisición y una previa cotización de equipos y/o productos vendidos al cliente.
5. Compras y almacén solicita a finanzas mediante una orden de compra la autorización para la compra de los equipos y/o productos solicitados.
6. Compras y almacén entrega a ventas lo requerido para que este último finque la venta.
7. Ventas entrega el producto y/o equipo requerido al cliente y solicita la factura.

PROCESOS DE APOYO Y/O SOPORTE

1. El proceso de Recursos Humanos es considerado como un proceso de apoyo y/o soporte, en él nos proporciona apoyo en los recursos de capacitación y ambiente para el personal, así como la selección del personal eficiente y capacitado para los diferentes puestos.
2. El proceso de Infraestructura es otro proceso considerado de apoyo y/o soporte en él se nos brinda recursos en cuestión de inmobiliario e instalaciones que se encuentren en maneras óptimas para la realización de las actividades laborales.
3. El proceso de Auditoría interna considerado de apoyo y/o soporte consiste en la realización de auditorías internas necesarias para la revisión constante de nuestro Sistema de Gestión de la Calidad y así continuar mejorando.





MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

Codificación: SEI-MN-SGC-03

No. Revisión: 00

Fecha de aceptación: 20/08/2025

3. CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

3.1 MENSAJE DE LA DIRECCIÓN

Estimados colaboradores

El Código de Ética y Conducta refleja la forma en que vivimos nuestros valores en la práctica diaria, es una guía de la forma en que nos relacionamos con nuestros compañeros/as de trabajo, clientes, proveedores y con cada uno de las y los actores con los que tenemos contacto al realizar negocios.

Nos rigen los siguientes valores:

- ✓ **RESPECTO:** El valor que nos distingue, la cordialidad, armonía, aceptación e inclusión son signos distintivos de nuestro entorno laboral.
- ✓ **PROFESIONALISMO:** Responsabilidad, seriedad, constancia, involucramiento, entrega, dedicación y esmero son las cualidades que cada integrante de nuestro equipo de trabajo debe imprimir a sus funciones y tareas, buscando sumarse a la misión de nuestra empresa.
- ✓ **EXCELENCIA:** Es la más alta demanda a nuestro equipo de trabajo, calidad, esfuerzo, empeño y coraje en la consecución de los objetivos que nos hemos trazado como empresa.
- ✓ **LEALTAD:** Fidelidad, identificación, orgullo, pertenencia, confidencialidad, y defensa de nuestros intereses son las credenciales que portamos en todo momento, para y por nuestra empresa.
- ✓ **HONESTIDAD:** Dirigirnos siempre con rectitud y honorabilidad es nuestro distintivo.
- ✓ **ESPÍRITU CONSTRUCTIVO:** La actitud positiva, el optimismo, la creatividad y la buena fe prevalecen en las acciones de todo nuestro equipo de trabajo.

Es importante que todos/as los que colaboramos en **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACIÓN S.A DE C.V** trabajemos juntos y nos esforcemos por consolidar la cultura de la integridad. Nuestro éxito y crecimiento dependen del compromiso con los principios y valores aquí vertidos y es obligación de todos respetarlos. Ningún colaborador/a está por encima del Código, su cumplimiento aplica a todos por igual, independientemente del nivel jerárquico.

En caso de tener alguna duda sobre el contenido de este documento, en especial al momento de tomar alguna decisión, contacte al personal designado para guiar y apoyar en temas de Código o a su jefe inmediato.



MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

Codificación: SEI-MN-SGC-03

No. Revisión: 00

Fecha de aceptación: 20/08/2025

3.2 NUESTRO COMPROMISO

El comportamiento ético no es una opción, es parte integral del ejercicio de nuestros negocios. En **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACIÓN S.A DE C.V** creemos en la defensa del comportamiento ético, y promovemos que todas las actividades den respuesta a esta convicción.

El Código de Ética y Conducta de **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACION S.A. DE C.V.** expresa el compromiso ético de quienes integran la empresa, conscientes de que los comportamientos se basan en los principios y valores de las personas y de la organización. El Código de Conducta traduce de manera práctica la misión, visión, valores y objetivos de **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACION S.A. DE C.V.**, en conductas que deben ser observadas en la vida diaria del personal.

3.3 ¿A QUIÉN APLICA ESTE CÓDIGO?

Este Código de Ética y Conducta es una guía para la toma de decisiones, orienta el comportamiento esperado por parte de nuestros equipos de trabajo, esto es, colaboradores y miembro directivo, en su relacionamiento con los diferentes grupos de interés incluidos los socios de negocio, y contribuye a la identificación de situaciones que afecten la ética empresarial y la sociedad de la cual hacen parte.

3.4 POLITICA ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO

Con la finalidad de prevenir riesgos en materia de corrupción, **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACION S.A. DE C.V.**, ha adquirido el compromiso de ser transparente en todos sus procesos, nos caracteriza el comportamiento conforme a nuestros valores, la honestidad y la ética, la presente política es aplicable a todos los colaboradores y socios comerciales y ha sido diseñada como una guía para ayudarlos a prevenir actos de corrupción tanto al interior como al exterior de la organización, así como para la prevención de delitos.

Asimismo, **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACION S.A. DE C.V.**, alienta a sus colaboradores a actuar de manera adecuada, actuar en congruencia con dicha Política y trabajar juntos contra la **corrupción** en todas sus formas, incluyendo la **extorsión** y el **soborno**, no solo en su relación con el gobierno sino con cualquier tercero con el que entable relaciones comerciales, **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACION S.A. DE C.V.** actuará en apego la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción y Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Quienes trabajan en y para la compañía **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACION S.A. DE C.V.** deberán dar cumplimiento a las siguientes clausulas:

- ✓ Cumplir con la legislación vigente.
- ✓ Conducir su actividad, cualquiera que esta sea, bajo los principios de honestidad y ética, y en congruencia con las Políticas de la empresa y sus valores.



MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

Codificación: SEI-MN-SGC-03

No. Revisión: 00

Fecha de aceptación: 20/08/2025

- ✓ Promover prácticas que combatan y eviten la corrupción para generar relaciones de negocio sanas y de justa competencia, a través de la determinación, implementación y documentación de las funciones de todas las áreas.
- ✓ De conformidad con la legislación aplicable, está prohibido dar o recibir sobornos, incentivos, pagos, regalos o actividades de esparcimiento, directa o indirectamente a proveedores, al cliente o a cualquier otra de nuestras partes relacionadas, para influir o premiar indebidamente un acto o decisión en beneficio personal o de **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACION S.A. DE C.V.**
- ✓ Todas las transacciones financieras y las actividades cotidianas en las que se usen los recursos de **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACION S.A. DE C.V.**, deben ser registradas conforme a los lineamientos de las áreas o del sistema de gestión y estar disponibles para ser revisadas en caso de Auditorías internas o externas de cualquier tipo.
- ✓ Cumplir las disposiciones fiscales y legales, cumpliendo con el pago de impuestos y deducciones.
- ✓ Los donativos y patrocinios quedan estrictamente prohibidos
- ✓ Cualquier colaborador de **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACION S.A. DE C.V.** de los proveedores o de nuestro cliente, tiene la obligación de reportar cualquier acto que considere un incumplimiento a esta política, de manera anónima, al buzón de quejas, denuncias y sugerencias de **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACION S.A. DE C.V.** localizado en la recepción de nuestras oficinas o al correo electrónico de quejasysugerencias@sistemasyequipos.com.mx. A toda denuncia se le dará un tratamiento confidencial y objetivo y en su caso se realizará aplicación de enjuiciamiento o denuncia legal.
- ✓ Las violaciones a esta política pueden resultar en riesgo penal o civil para **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACION S.A. DE C.V.**, así como para quienes resulten involucrados. Cualquier acto no congruente o en contra de esta política que sea observado o denunciado por cualquier medio, será revisado, conforme a los lineamientos para este efecto aplican en **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACION S.A. DE C.V.**

3.4.1 PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO Y FRAUDE AL TERRORISMO

En todos los casos en que **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACION S.A. DE C.V.** pretenda establecer una relación contractual o comercial, seremos responsables de identificar plenamente a las personas físicas o morales que participaran en el contrato, negocio u operación comercial, así como de recabar la información que permita conocer y documentar el expediente respectivo. **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACION S.A. DE C.V.** no mantendrán ningún tipo de relación contractual o comercial con terceros de manera anónima o sin conocer el beneficiario real y final que pudiera generarse entre las partes. Es de suma importancia prevenir y detectar eficazmente el **lavado de dinero y el financiamiento al terrorismo**.

No es posible contratar a Terceros, si estos sin causa debida y suficientemente justificada, se nieguen o rehúsen a facilitar la información o la documentación que se les



MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

Codificación: SEI-MN-SGC-03

No. Revisión: 00

Fecha de aceptación: 20/08/2025

haya solicitado. Tampoco es posible llevar a cabo alguna relación contractual o comercial con personas físicas y morales de los que se conozca, que por alguna razón estén vinculadas a actividades ilícitas ya sea de manera individual o vinculadas a organizaciones delictivas o fraudulentas. Cuando alguna persona física o moral no actúe en nombre propio, sino de un tercero ajeno a la relación contractual o comercial, se deberá recabar toda la documentación e información del tercero beneficiario.

3.4.2 FRAUDE

SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACION S.A. DE C.V. enérgicamente se manifiesta contra **actos u omisiones fraudulentos** que pretendan engañar o mantener en el engaño a alguien, con la finalidad de obtener un beneficio indebido. En caso de detectar alguna conducta ilícita, se tomarán las acciones necesarias para impedir la comisión de este tipo de conductas a fin de obtener el resarcimiento de los daños y la sanción correspondiente contra los responsables del acto de corrupción o fraude, con las consecuencias legales correspondientes.

3.4.3 CORRUPCIÓN Y SOBORNO

SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACION S.A. DE C.V., no admite la **corrupción** en ninguna de sus modalidades, sin importar el grado, nivel jerárquico o relación jurídica de los involucrados con la organización, ya que de lo contrario se ejercerán las acciones necesarias en contra de las personas físicas o morales que hayan cometido estas irregularidades o ilícitos.

SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACION S.A. DE C.V. se compromete a presentar información veraz, registrar correctamente las transacciones y contar con los controles internos suficientes para asegurar que los activos de las empresas del grupo se vigilen y salvaguarden correctamente.

En todas las contrataciones por parte de **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACION S.A. DE C.V.** con terceros en general, se deberá incluir el **código de ética y conducta** (en página web, reglamento interno y órdenes de compra) , en donde se establezca el compromiso de respetar el contenido y directrices de estos mismos, así como las presentes políticas, y contemplar el derecho de la empresa a rescindir el contrato respectivo y a cobrar el pago de daños y perjuicios en caso de que el tercero se encuentre involucrado en actos de corrupción, debiendo, en el momento que se requiera.

Los **sobornos** a particulares o funcionarios públicos están estrictamente **prohibidos** en términos de las Leyes, Códigos y Reglamentos vigentes, ya que, mediante el ofrecimiento de dinero, regalos o algún favor obtienen un beneficio indebido, conductas que son consideradas inaceptables y que van en contra de los Leyes en materia de Anticorrupción, los Códigos de Ética y Conducta de la empresa.



MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

Codificación: SEI-MN-SGC-03

No. Revisión: 00

Fecha de aceptación: 20/08/2025

3.4.4 DONATIVOS, REGALOS Y ATENCIONES

SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACION S.A DE C.V., Prohíbe realizar **donativos, regalos y atenciones** a sus clientes o proveedores con el objetivo de evitar actos que por su naturaleza resulten sospechosos o inusuales.

3.4.5 DERECHOS HUMANOS Y PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

Respetamos los **derechos laborales**, no toleramos el trabajo infantil, forzoso o en condiciones que atenten contra la salud y la seguridad del empleado o asesor. Respetamos la libertad de asociación y velamos por una sana convivencia.

Reconocemos la diversidad y como tal la valoramos y respetamos. La selección del talento humano se basa en las competencias y méritos y no se discrimina por factores como raza, orientación sexual, condición socioeconómica, creencias religiosas, entre otros.

3.4.6 SALUD Y SEGURIDAD

La **salud y seguridad** en el sitio de trabajo son una prioridad para **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACIÓN S.A. DE C.V.**

Todo el personal tiene derecho a trabajar en un lugar seguro, por ello, los responsables de las áreas o departamentos deberán asegurar que se cumplan los siguientes objetivos de salud y seguridad:

- Promover y mantener el lugar de trabajo seguro y saludable
- Mantener un medio ambiente de trabajo adecuado
- Desarrollar conciencia de seguridad entre el personal

Todos somos responsables de acatar las normas que al respecto se dispongan. En caso de detectar situaciones que pongan en riesgo la seguridad de las instalaciones o sus habitantes, deben reportarse en los canales destinados para la empresa.

3.4.7 DERECHOS LABORALES

SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACION S.A. DE C.V., así como sus empleados, representantes y terceros en general, deberán responsabilizarse de prevenir y detectar operaciones con recursos de procedencia ilícita y cumplir con las disposiciones legales establecidas en esta materia.

Cada área deberá conocer y comprender las leyes aplicables a sus funciones, comprometiéndose a cumplir con las mismas, respecto a todas las operaciones que realicen.



MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

Codificación: SEI-MN-SGC-03

No. Revisión: 00

Fecha de aceptación: 20/08/2025

Todos los empleados, representantes y terceros deben conducirse de acuerdo con sus funciones, actividades comerciales y obligaciones contractuales bajo los principios de honestidad, lealtad y legalidad en beneficio.

3.4.8 CONFLICTO DE INTERESES

Los empleados de **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACION S.A. DE C.V.** o quien preste el servicio correspondiente, representantes, deben reportar ante sus superiores jerárquicos, o bien a través de la Línea Ética cualquier irregularidad o violación a los códigos de Ética y de Conducta desde el momento en que las conozcan, con la finalidad de buscar la orientación correspondiente y/o denunciar la violación detectada, garantizando en todo momento la protección de los informantes y promocionando de manera permanente la necesidad de que se revelen hechos indebidos detectados por estos actos ilícitos.

Con la finalidad de que los empleados y representantes, se involucren con la integridad corporativa y con las presentes políticas, se impulsará la capacitación en estos temas por lo menos una vez al año, toda vez que **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACION S.A. DE C.V.** está comprometido con el cumplimiento de las disposiciones o normas para el combate a la corrupción, haciendo extensivos los principios éticos básicos de convivencia social a todas las áreas de la empresa.

3.4.9 LIBRE COMPETENCIA

Reconocemos la **competencia** como un actor del entorno empresarial en el que se desarrollan nuestros negocios, por tanto, nuestras ofertas comerciales y propuestas de valor se basan en las capacidades organizacionales y las ventajas competitivas propias.

No participamos en situaciones que pongan en desventaja la **libre competencia** o generen posiciones de monopolio.

3.4.10 PARTICIPACIÓN DE DIRECTIVOS

Consideramos que la **participación de los directivos** de la empresa forma parte de nuestros compromisos con la transparencia, el desempeño empresarial, la gestión del conocimiento y el progreso social.

Por ello, los colaboradores que representen y actúen en nombre de **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACIÓN S.A. DE C.V.** deberán hacerlo en coherencia con nuestros principios, protegiendo los intereses corporativos y resguardando en todo momento la reputación de **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACIÓN S.A. DE C.V.**

Ningún colaborador o directivo podrá participar, en representación de **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACIÓN S.A. DE C.V.**, en juntas directivas o cuerpos de administración sin la debida delegación y autorización por parte del representante legal. En caso de hacerlo a título personal, deberá reportarlo a través de la declaración de



MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

Codificación: SEI-MN-SGC-03

No. Revisión: 00

Fecha de aceptación: 20/08/2025

conflictos de interés, y tener presente que, en ningún caso, podrá comprometer la postura ni las decisiones de la compañía.

3.4.11 RECURSO DE LA COMPAÑÍA

Todos somos responsables de hacer un uso correcto de los **recursos** de **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACIÓN S.A DE C.V.**, incluyendo equipos, sistemas y otros activos, ya sean físicos o intangibles, como la información, el conocimiento especializado o los procedimientos propios de la actividad empresarial.

No está permitido utilizar los equipos, sistemas o servicios de la empresa de forma indebida, ni con fines que infrinjan la ley, contravengan las normas internas o comprometan la reputación de la compañía o de terceros.





MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

Codificación: SEI-MN-SGC-03

No. Revisión: 00

Fecha de aceptación: 20/08/2025

4. CUIDADO DE LA INFORMACIÓN PARA SU USO Y DIVULGACIÓN

Información confidencial se refiere a aquellos datos pertenecientes a la empresa, relacionados con sus productos, procesos, clientes, empleados, accionistas o proveedores, que no sean de dominio público ni estén disponibles de forma explícita para terceros.

La información proporcionada por clientes, trabajadores, consultores y proveedores se resguarda conforme a los más altos estándares de confidencialidad y de acuerdo con la normativa vigente. Dicha información solo se comparte con terceros cuando así lo exija la ley o como parte de la prestación del servicio convenido, extendiendo en estos casos las obligaciones de confidencialidad correspondientes.

Las principales obligaciones de la empresa son:

1. Identificar plenamente al tercero.
2. Recabar el RFC del tercero.
3. Conocer su actividad preponderante.
4. Conformar el expediente de identificación del Tercero y custodiarlo por lo menos hasta 5 años después de haber concluido la relación comercial. Después de este tiempo se deberá proceder conforme a la ley y lineamientos vigentes en materia de archivos y conservación de expedientes.

El personal que está llevando a cabo el procedimiento de identificación y conocimiento del Tercero, recabará la información y documentación de forma digital con el Tercero, verificando que la documentación recibida sea original.

Documentos mínimos para integrar el expediente:

Personas Físicas:

- a. Identificación Oficial Vigente o documento que acredite la legal estancia en el país o documento oficial expedido en el país origen del Tercero
- b. Ocupación, profesión, actividad o giro del negocio
- c. Domicilio particular en su lugar de residencia conformado por: nombre de la calle, avenida o vía, debidamente especificada, número exterior y, en su caso, interior, colonia o urbanización, delegación, municipio o alcaldía que corresponda; ciudad o población, entidad federativa, estado y código postal
- d. Teléfono en que se puede localizar
- e. Correo electrónico
- f. Constancia Única de Registro de Población y Cédula de Identificación Fiscal que contenga el Registro Federal de Contribuyentes con homoclave.



MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

Codificación: SEI-MN-SGC-03

No. Revisión: 00

Fecha de aceptación: 20/08/2025

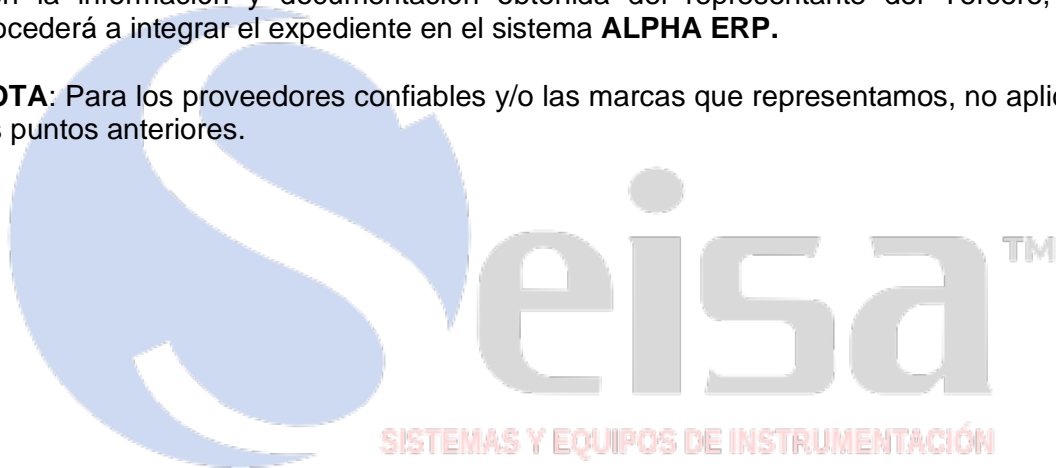
Personas Morales:

- a. Denominación o razón social
- b. Copia del acta constitutiva de la Empresa y en su caso última modificación de la participación accionaria de la misma
- c. Registro Federal de Contribuyentes de la empresa
- d. Comprobante de Domicilio de la Empresa
- e. Copia certificada del poder del representante legal
- f. Identificación oficial del representante legal
- g. CURP del Representante Legal y RFC del representante Legal
- h. Comprobante de domicilio oficial del representante legal (debe ser con una antigüedad no mayor a tres meses a partir de la fecha de emisión)
- i. Referencias bancarias

Integración del Expediente:

Con la información y documentación obtenida del representante del Tercero, se procederá a integrar el expediente en el sistema **ALPHA ERP**.

NOTA: Para los proveedores confiables y/o las marcas que representamos, no aplican los puntos anteriores.





MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

Codificación: SEI-MN-SGC-03

No. Revisión: 00

Fecha de aceptación: 20/08/2025

5. PRODCEDIMIENTO DE DEBIDA DILIGENCIA

1. OBJETIVO

Llevar a cabo la debida diligencia sobre determinadas transacciones, proyectos, actividades, socios de negocio o personal de **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACIÓN S.A. de C.V.**, para evaluar el alcance, la escala y la naturaleza de más que un riesgo bajo de soborno identificado como parte de la evaluación del riesgo de la organización, estableciendo los controles necesarios que permita tomar decisiones más adecuadas para la prevención y detección de los riesgos de soborno tanto internos como externos.

2. ALCANCE

Este procedimiento es de aplicación obligatoria para todo el personal que colabora **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACIÓN S.A. de C.V.**, principalmente aquellos cuyos niveles de riesgo sean considerados como medios y altos, con base al análisis y evaluación de riesgos relacionados con determinadas actividades, proyectos, socios de negocios y/o personal específico, que requiera ser objeto de una evaluación detallada, para contrarrestar los riesgos inherentes.

3. DEFINICIONES

3.1 Debida Diligencia: Es un proceso sistemático mediante el cual una empresa o entidad busca identificar, evaluar, prevenir, mitigar y responder a los impactos negativos reales o potenciales de sus actividades o de las de sus cadenas de valor, abarcando derechos humanos y medio ambiente.

3.2 Riesgo: Es la probabilidad de que un evento o situación indeseable, como un desastre o una enfermedad, ocurra y cause consecuencias negativas, como daño a personas, bienes o al medio ambiente.

3.3 Clientes: Es una persona o entidad que adquiere bienes o servicios de un profesional, establecimiento o empresa a cambio de un pago, o que está bajo la tutela o representación de un abogado o profesional del derecho.

3.4 Proveedores: Son personas u organizaciones que proporcionan bienes, servicios, materiales o recursos esenciales a otras empresas u organizaciones para que puedan realizar sus actividades diarias y alcanzar sus objetivos.

4. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

4.1 Identificación de aplicabilidad de debida diligencia

La debida diligencia se aplica para aquellas transacciones, proyectos o actividades, así como con personal que por sus funciones y responsabilidades resulten ser calificados con nivel de riesgo medio y alto.

Teniendo en cuenta la identificación, análisis y evaluación de riesgos realizadas en la empresa, los niveles de riesgo establecidos y su correspondiente control, todo ello



MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

Codificación: SEI-MN-SGC-03

No. Revisión: 00

Fecha de aceptación: 20/08/2025

según lo establecido en la **Matriz de identificación y Evaluación de Riesgos para el Soborno y Lavado de Dinero (SEI-FO-GSR-04)**.

Riesgo Medio

- Identidad de la empresa, confirmar la existencia legal de la misma.
- Capacidad financiera, si la empresa cuenta con los recursos necesarios (solvencia económica) para llevar a cabo el suministro, proyecto o servicio solicitado, por lo que, se investigaría con el área de finanzas y proveedores en común.
- Sistema de gestión antisoborno y el alcance de este, se debe que confirmar que la empresa cuente con un sistema de anticorrupción.

Riesgo Alto

Los puntos identificados en riesgo medio, más:

- Identificación de actividades de riesgo de la empresa y sus accionistas, es decir, si tienen una reputación de soborno, de fraude, de deshonestidad o de faltas de conducta similares, si han sido investigados, condenados, sancionados o inhabilitados por soborno o conductas criminales similares o tiene algún vínculo directo o indirecto con clientes o clientes de la organización o con algún funcionario público pertinente que pudieran dar lugar al soborno, por lo que, se investigaría con proveedores en común y/o verificar las listas de inhabilitación a disposición del público que relacionan las organizaciones que tienen excluida o restringida su capacidad para contratar con entidades públicas o gubernamentales, facilitadas por los gobiernos nacionales o locales o instituciones multilaterales.

4.2 Debida diligencia en socios de negocios

Clientes y Proveedores

- Con entidades de carácter público o privados, sobre las cuales **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACIÓN S.A. de C.V.** no pueda ejercer ningún tipo de acción real para mitigar riesgo con respecto a ese tercero, no se realizará ninguna acción mencionada en este procedimiento.
- Por cuantía y/o tipo de Socio de Negocio se llevará a cabo la siguiente selección:

Riesgo medio

Cuando se traten de clientes y proveedores de operaciones por un monto menor a \$50,000.00 pesos, se considera un riesgo medio, por lo que el nivel de la aplicación de la debida diligencia se aplica de la siguiente manera:

- Identificar a la empresa través de un comprobante de domicilio.
- Llamar al (los) teléfono(s) del negocio.



MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

Codificación: SEI-MN-SGC-03

No. Revisión: 00

Fecha de aceptación: 20/08/2025

Riesgo alto

Cuando se traten de clientes o proveedores de operaciones por un monto mayor a \$50,000.00 pesos, se considera un riesgo alto por lo que se lleva a cabo la aplicación de la debida diligencia de la siguiente manera:

- Identificar a la empresa:
Cliente: Registro Federal de Contribuyentes (RFC)
Proveedor: Aplicación del formato **Alta de Proveedores (SEI-FO-CYA-05)** y solicitud del listado de documentos enlistados en dicho formato (Acta Constitutiva, RFC, Poder del Representante Legal, Opinión positiva SAT, estado de cuenta bancario, referencias comerciales, entre otros).
- Confirmar que la empresa cuente con sistema de gestión antisoborno y el alcance del mismo; por lo que se le solicita al proveedor el llenado del formato **Cuestionario de la Debida Diligencia (SEI-FO-GSR-06)** y la adhesión a nuestros lineamientos por medio del formato **Carta Adhesión de la Debida Diligencia (SEI-FO-GSR-08)**.

4.3. Debida diligencia al personal de la empresa

Personal de nuevo ingreso

El Líder de Recursos Humanos lleva a cabo la debida diligencia a todo el personal de nuevo ingreso de la siguiente manera:

- Verificar la identidad del candidato por medio del formato **Ficha Laboral (SEI-FO-REH-03)**
- Presentar el Código de Ética y Conducta de la empresa con los candidatos en la entrevista y formarse una opinión si acepta la importancia de su cumplimiento.
- Validar las referencias laborales para obtener comentarios satisfactorios de los patrones anteriores o determinar si el candidato ha o no participado en actos de soborno.

Personal existente

En el caso del personal ya contratado, deberán adherirse al Código de Ética y Conducta de la empresa, mediante firma de aceptación del mismo.

4.4 Debida diligencia en procesos

El responsable de cada proceso está obligado a cumplir con el Código de Ética y Conducta detallar los riesgos relacionados con:

- Las funciones y responsabilidades de personal específico.
- Las facultades para autorizar cierto tipo de transacciones o actividades específicas.
- El uso de determinados activos propiedad de la empresa.



MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

Codificación: SEI-MN-SGC-03

No. Revisión: 00

Fecha de aceptación: 20/08/2025

Los requisitos establecidos en materia de transacciones, pagos, comprobaciones, viáticos, caja chica, facturación a cliente y demás controles financieros se lleva a cabo en el **Procedimiento de Finanzas (SEI-PG-FNZ-01)**.

4.5 Debida diligencia relacionada ante posibles conflictos de intereses

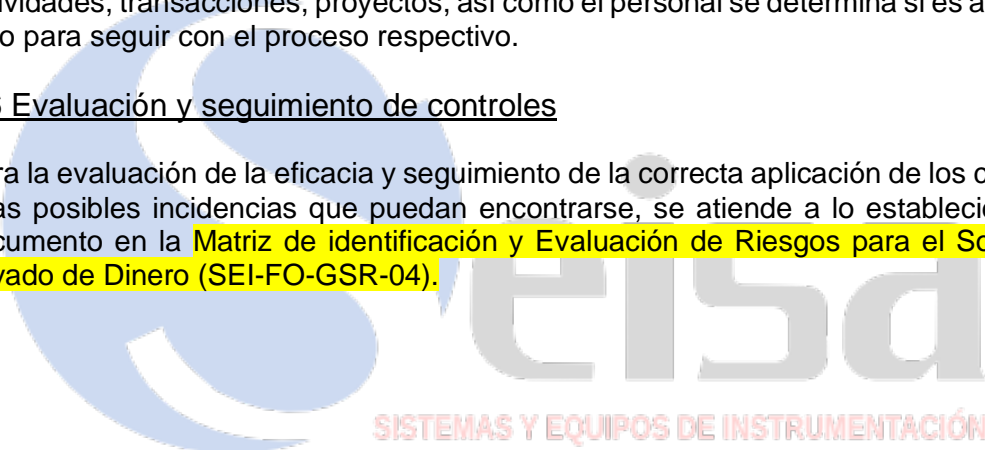
Al identificar una situación de conflicto de intereses, sin que el colaborador específico haya manifestado su abstención de actuar en determinado evento, es necesario considerar algunos de los siguientes factores para su análisis y decisión correspondiente:

- La relevancia de la relación y sus posibles impactos sobre la empresa
- El personal involucrado
- Las acciones realizadas (transacciones, contratos, etc.)
- Las posibles amenazas hacia la organización.

Con base a la debida diligencia ejecutada y su respectivo análisis a procesos, actividades, transacciones, proyectos, así como el personal se determina si es aprobada o no para seguir con el proceso respectivo.

4.6 Evaluación y seguimiento de controles

Para la evaluación de la eficacia y seguimiento de la correcta aplicación de los controles y las posibles incidencias que puedan encontrarse, se atiende a lo establecido en el documento en la **Matriz de identificación y Evaluación de Riesgos para el Soborno y Lavado de Dinero (SEI-FO-GSR-04)**.





MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

Codificación: SEI-MN-SGC-03

No. Revisión: 00

Fecha de aceptación: 20/08/2025

6. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS

1. OBJETIVO

Establecer un procedimiento para el análisis, investigación y actuación ante denuncias de situaciones o prácticas donde no se esté cumpliendo con lo establecido en el Código de Ética y Conducta de **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACIÓN S.A. de C.V.**

2. ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a todos los trabajadores de **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACIÓN S.A. de C.V.**, así como también a todos aquellos terceros que interactúan con la organización, como clientes y proveedores, contratistas, entre otros, como "Terceros".

3. RESPONSABILIDADES Y AUTORIDADES

3.1 LÍDER DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

Responsabilidad para:

- La operación del canal de denuncias, así como de la difusión de este procedimiento a los colaboradores de **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACIÓN S.A. de C.V.**
- Para la capacitación a los empleados sobre el uso de los canales de denuncia.

4. DEFINICIONES

4.1 Canal de denuncias: Medio por el cual, empleados o terceros de la empresa, pueden realizar sus denuncias ante violaciones a los reglamentos, políticas, procedimientos y demás normas internas y externas asociadas a la conducta y al modelo de prevención de delitos.

4.2 Delito: Conducta u omisión contraria o irregular respecto de lo establecido en leyes, códigos, reglamentos, políticas, procedimientos y demás normas internas y externas.

4.3 Denuncia: Es la puesta en conocimiento de una conducta o situación cuestionable, inadecuada o aparente cumplimiento de leyes, códigos, reglamentos, políticas, procedimientos y demás normas internas y externa ante el ente competente y designado por la empresa para ello.



MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

Codificación: SEI-MN-SGC-03

No. Revisión: 00

Fecha de aceptación: 20/08/2025

4.4 Denunciante: Sujeto que mediante los conductos establecidos y regulares puede revelar o poner en conocimiento violaciones a leyes, códigos, reglamentos, políticas, procedimientos y demás normas internas y externa.

4.5 Sanción: Consecuencia o efecto de cometer una infracción asociada al incumplimiento del modelo de prevención de delito, en adelante MPD, y cualquiera de sus controles asociados.

5. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

5.1 Protección a los denunciantes y denunciados.

Ninguna instancia (gerencias o departamento), podrá tomar represalias, contra cualquier persona que de buena fe formule una denuncia bajo los parámetros de este procedimiento. Cualquier represalia será motivo de investigación. La información aportada en las denuncias tendrá el carácter de confidencial y los denunciantes podrán mantener su anonimato.

AVISO DE PRIVACIDAD (SEI-FO-SGC-14)

5.2 Medios de denuncia.

Los trabajadores de **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACIÓN S.A. DE C.V.** que consideren la existencia de una situación irregular respecto a lo establecido en el Código de Ética y Conducta, podrán denunciar tal situación a través de las siguientes formas:

- ✓ Buzón Interno de quejas y sugerencias
- ✓ Correo electrónico quejasysugerencias@sistemasyequipos.com.mx
- ✓ Por teléfono: 921-21-421-66

Los terceros que consideren la existencia de una situación irregular respecto de lo establecido en el Código de Ética y Conducta, podrán denunciar tal situación a través de las siguientes maneras:

- ✓ Correo electrónico: quejasysugerencias@sistemasyequipos.com.mx
- ✓ Por teléfono: 921-21-421-66

5.3 Registro de la denuncia

El responsable del Sistema de Gestión de la Calidad mantendrá un registro de las denuncias recibidas, así como toda la información que deriva de esta a través del formato **Registro de Queja/Denuncia (SEI-FO-GSR-07)**



MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

Codificación: SEI-MN-SGC-03

No. Revisión: 00

Fecha de aceptación: 20/08/2025

Las denuncias deberán contener la siguiente información:

- ✓ Datos de la persona que presenta la queja o denuncia.
- ✓ Datos de la persona contra quien se presenta la queja o denuncia.
- ✓ Fecha y hora de la denuncia.
- ✓ Lugar en donde ha sucedido el incidente.
- ✓ Frecuencia de los hechos.
- ✓ Descripción de los hechos.
- ✓ Fracción que se vulnera del Código de Ética y Conducta
 - 3.4.1 Lavado de dinero y financiamiento al terrorismo
 - 3.4.2 Fraude
 - 3.4.3 Corrupción y soborno
 - 3.4.4 Donativos, regalos y atenciones
 - 3.4.5 Derechos humanos y discriminación (Acoso laboral, discriminación basada en la situación social, condición y orientación sexual, de género, racial, religiosa, ideológica, económica u otras formas de discriminación; Acoso sexual, y violencia).
 - 3.4.6 Salud y seguridad
 - 3.4.7 Derechos Laborales
 - 3.4.8 Conflicto de intereses
 - 3.4.9 Libre competencia
 - 3.4.10 Participación de directivos
 - 3.4.11 Recursos de la compañía
- ✓ Nombre completo y contacto de los testigos (si existen)
- ✓ Evidencias
- ✓ Informe

Al momento de recibir una denuncia la empresa cuenta con un plazo no mayor a 5 días hábiles para confirmar la recepción e informar del seguimiento que se llevará a cabo.

5.4 Ante un hecho que NO constituye una denuncia

El responsable del Sistema de Gestión de la Calidad podrá analizar en primera instancia la denuncia realizada, determinado si el hecho informado constituye o no una denuncia, esta decisión se tomará con base a que se identifiquen responsables, departamentos o datos mínimos para una investigación, en caso de no contar con información suficiente la denuncia será cerrada y se informara a la Dirección.

5.5 Ante un hecho que constituye una denuncia

El responsable del Sistema de Gestión de la Calidad informará a la Dirección para iniciar la investigación correspondiente y podrá interactuar con el denunciante para efectos de recabar mayores detalles y así dar un apropiado y oportuno curso a la investigación. Entre las actividades que podrían realizarse dentro de la investigación se encuentran:

- Recopilar información sobre el hecho denunciado.
- Entrevistar al personal involucrado en la denuncia.
- Analizar la información obtenida.



MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

Codificación: SEI-MN-SGC-03

No. Revisión: 00

Fecha de aceptación: 20/08/2025

- Documentar la investigación efectuada (procedimientos y pruebas realizadas) y los resultados obtenidos.
- Concluir acerca de la investigación realizada
- Enlistar las medidas correctivas que se puedan aplicar

Finalizada la etapa de investigación y emitido el informe respectivo, el responsable del Sistema de Gestión de la Calidad, en conjunto con la Dirección, determinarán las medidas y sanciones que se aplicarán según el Reglamento Interno, en caso de que los hechos tengan carácter de delito y no sean suficiente las sanciones internas, se podrán remitir, a las autoridades competentes.





MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

Codificación: SEI-MN-SGC-03

No. Revisión: 00

Fecha de aceptación: 20/08/2025

7. APLICACIÓN DE SANCIONES

Con la finalidad de prevenir riesgos en materia de corrupción, **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACIÓN S.A. DE C.V.**, ha adquirido el compromiso de ser transparente en todos sus procesos, nos caracteriza el comportamiento conforme a nuestros valores, la honestidad y la ética, el presente procedimiento es aplicable a todos los colaboradores y socios comerciales y ha sido diseñada como una guía para ayudarlos a prevenir actos de corrupción tanto al interior como al exterior de la organización, así como para la prevención de delitos.

Los empleados, administradores y directores de la empresa que voluntariamente o con culpa grave, por acción u omisión cometan una falta, un acto impropio, incumplan o faciliten el incumplimiento de normas, políticas o procedimientos, violen los principios éticos y normas consagradas en este Código, están sometidos a las acciones disciplinarias correspondientes, de conformidad con las normas legales de cada país en materia laboral y contractual, el Reglamento Interno de Trabajo, así como a lo establecido en este Código y las demás reglamentaciones internas de **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACIÓN S.A. DE C.V.**

Las irregularidades cometidas pueden conducir a la imposición de sanciones disciplinarias e incluso a la terminación de la relación laboral o contractual. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones legales de responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar.

En las acciones sancionatorias adelantadas por **SISTEMAS Y EQUIPOS DE INSTRUMENTACIÓN S.A. DE C.V.**, se respetará el derecho de defensa de las personas involucradas. Las sanciones quedarán incorporadas en los contratos de trabajo respectivos y serán comunicadas a la Dirección de la empresa. Si la irregularidad resulta en la imposición de una multa o sanción contra la empresa, o al pago de una indemnización en su contra, aquella podrá repetir contra el empleado, asesor o colaborador cuyo proceder irregular hubiere conducido a la imposición de la indemnización, multa o sanción.