

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS (ÉTICA)

Drummond Ltd. espera que la conducta de todos sus empleados elimine o disminuya el riesgo de presiones internas o externas que puedan socavar la confianza depositada en ellos, de tal suerte que no afecte la calidad de su trabajo ni perjudique la política corporativa o la imagen corporativa.

Existe conflicto de intereses cuando un empleado, al realizar su trabajo, está influenciado por consideraciones personales que no están acordes con los intereses de la Sociedad. Esto pone en tela de juicio el desempeño objetivo y la efectividad de su trabajo, así como su capacidad, imparcialidad, sensatez o integridad para desempeñar su trabajo.

Cualquiera de los empleados podría verse involucrado en una conducta que constituya un conflicto de intereses, y por lo tanto es urgente reportarle a la sociedad cualquier conflicto que pueda surgir en relación con los lazos familiares que existan o lleguen a existir con los demás empleados o candidatos en proceso de vincularse a Drummond Ltd., incluyendo contratistas y proveedores.

Siguiendo este razonamiento, debemos evitar que las personas entre las cuales existan lazos familiares trabajen en la misma área y que una de ellas esté bajo la supervisión directa o indirecta de la otra, pues no sólo queremos que los empleados sean leales a la sociedad, sino que deseamos que esta lealtad sea espontánea, sin presiones y exenta de cualquier conflicto. Si surge cualquiera de estas situaciones, el empleado o el candidato tiene la obligación de informárselo a su Supervisor y a Recursos Humanos o, si así lo prefiere, podrá utilizar el canal de reporte establecido al efecto.

Se considera que la familia incluye cónyuges, compañeros permanentes, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad (abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos, tías y tíos, sobrinas y sobrinos), segundo grado de afinidad (suegros, cónyuges y hermanos y cuñadas) y adoptantes y adoptados.

Autorizado: (Firmado)

Fecha: 02-19-14