

CÓDIGO CORPORATIVO DE ÉTICA y CONDUCTA

MARZO 2023

OBJETIVO

Este Código Corporativo de Ética y Conducta (“CEC o “el Código”) define los estándares de comportamiento que rigen a F. RUIZ E HIJOS como Organización y consiste en una guía para adoptar conductas éticas, apegadas a la integridad y cero tolerancia a todo tipo de corrupción en congruencia con la filosofía que la empresa mantiene en su relación con accionistas, clientes, proveedores, acreedores, competidores y población en general. Se orienta a que las actividades económicas, comerciales y empresariales se realicen de manera transparente, eficiente y honesta, con un sentido de responsabilidad social, ambiental y con equidad.

ALCANCE

Su aplicación es de observancia obligatoria para todo el personal que conforma **F. RUIZ E HIJOS**, en espacios físicos y virtuales, dentro y fuera del centro de trabajo con motivo del cumplimiento de las actividades de la Organización, así como al exterior con clientes, proveedores, socios de negocio, autoridades, organizaciones o cualquier tercero con el que se realicen actividades encaminadas a cumplir con el objeto de la Organización o en su beneficio, promoviendo el correcto, honorable y debido ejercicio de las actividades comerciales que representan la congruencia con los valores de integridad y ética contenidos en el presente CEC, buscando crear un ambiente de trabajo de colaboración y confianza que promueva la igualdad de oportunidades y bienestar para todos los integrantes, estableciendo las pautas de conducta a los empleados en el ámbito personal, laboral, social y profesional.

VALORES

Son valores fundamentales para **F. RUIZ E HIJOS**:

- **Tolerancia.** Respeto a las opiniones y acciones ajenas, en estricto apego a la verdad, equidad, justicia e integridad.
- **Honradez.** Manera de actuar con rectitud e integridad en estricto apego a la verdad, equidad y justicia, velando en todo momento por el bienestar de todas las personas.
- **Lealtad.** Actitud de compromiso del personal hacia su lugar de trabajo; se manifiesta en la incondicionalidad que demuestran, la forma de asumir su rol y las cosas que están dispuestos a hacer por el bien de la organización, aunque no sea una obligación.

- **Respeto.** Reconocimiento del valor, derechos y obligaciones de todas las personas, así como del propio.
- **Responsabilidad.** Es un valor moral que permite a las personas tomar decisiones, administrar, orientar y asumir las consecuencias de sus actos de manera consciente, para ello el personal que labora en la Organización, debe cumplir irrestrictamente con sus obligaciones.
- **Integridad.** La práctica de ser una persona honesta, respetuosa, adherirse a nuestros valores y tomar sistemáticamente decisiones positivas, incluso cuando nadie esté mirando.
- **Estado de Derecho.** El principio por el cual toda persona, empresa y autoridad deben cumplir las leyes y el Estado debe hacerlas cumplir por igual, garantizando así la legalidad e igualdad.

PRINCIPIOS ÉTICOS

Se define a la ética como el conjunto de principios y normas morales que rigen el comportamiento de una persona, un grupo o una sociedad; es por ello que en **F. RUIZ E HIJOS**, todas las relaciones entre colaboradores, clientes, proveedores, socios de negocio, autoridades, organizaciones o cualquier tercero con el que se realicen actividades encaminadas a cumplir con el objeto de la empresa o en su beneficio deben comprometerse a observar los principios de comportamiento que impulsen, construyan y mantengan una cultura empresarial que fortalezca el cumplimiento, la ética e integridad, la transparencia, el control interno, la imparcialidad, responsabilidad y respeto de los derechos fundamentales de todas las personas en el cumplimiento de sus metas y objetivos.

F. RUIZ E HIJOS es una Organización comprometida con el país y la sociedad en general, ha establecido altos estándares para todo aquel que actúa en su nombre y/ o representación, por su cuenta, en su beneficio o con sus medios; por lo cual todo el personal debe cumplir, sin excepción, la normativa vigente y aplicable dictada por las autoridades al realizar sus funciones, observando siempre las políticas, lineamientos, procedimientos y procesos que emita la alta dirección de la Organización bajo el compromiso de una cultura de integridad y ética corporativa.

Todas las declaraciones que se presentan con base en este Código son de carácter obligatorio y deberán formar parte de la cultura corporativa de la Organización.

En la Organización se promueven, protegen y respetan los derechos humanos reconocidos internacionalmente, conduciendo nuestras actividades bajo el respeto de las prerrogativas inherentes a todas las personas con las que se tiene un trato directo o indirecto, tales como derecho a la igualdad, no discriminación, integridad y seguridad personal, libertad de expresión, libertad de asociación, protección de datos personales, etc.

Nos comprometemos a actuar bajo una política de tolerancia cero a cualquier violación de derechos humanos y la violación al Estado de Derecho. Todos los colaboradores de la Organización se asegurarán de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos de cualquier persona.

Nuestros principios éticos son los siguientes:

- **Eficacia.** Capacidad de la Organización para lograr los objetivos que se desean o se esperan, incluyendo la eficiencia y factores del entorno.
- **Equidad de género:** Es la imparcialidad en el trato que reciben las personas independientemente de su identidad de género, de acuerdo con sus respectivas necesidades, ya sea con un trato igualitario o con trato diferenciado que se considere equivalente en lo que refiere a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
- **Equidad Laboral.** Es la cero tolerancia al acoso, hostigamiento, violencia o condicionamiento al personal de cualquier tipo. Promovemos el derecho a una remuneración igualitaria e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo.
- **Firmeza.** Fortaleza de carácter y actitud para enfrentar la adversidad.
- **No Discriminación:** Es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, sexo, identidad de género, expresión de género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión,

opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades de un grupo o persona.

- **No Discriminación Laboral:** Es la cero tolerancia a condiciones que impliquen discriminación entre colaboradores por motivo de origen étnico, sexo, identidad de género, expresión de género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades de un grupo o persona o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.
- **Prevención.** El compromiso para anticipar y evitar toda conducta no ética, ilícita o delictiva.
- **Protección de la Salud.** El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo de todo el personal de la Organización.
- **Respeto.** Reconocimiento del valor, derechos y obligaciones de todas las personas, así como del propio.
- **Responsabilidad.** Es un valor moral que permite a las personas tomar decisiones, administrar, orientar y asumir las consecuencias de sus actos de manera consciente, para ello el personal que labora en la Organización, debe cumplir irrestrictamente con sus obligaciones.

COMPROMISOS DE LA ORGANIZACIÓN

PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS

La Organización reconoce el contenido y alcance de los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas” (PRNU), y se compromete con la implementación de los principios de "Proteger, Respetar y Remediar" establecidos para atender la cuestión de los estándares de la responsabilidad de las empresas y la rendición de cuentas con relación con los derechos humanos.

En la organización se promueven, protegen y respetan los derechos humanos reconocidos internacionalmente, conduciendo nuestras actividades bajo el respeto de las prerrogativas inherentes a todas las personas con las que se tiene un trato directo o indirecto, tales como

derecho a la igualdad, no discriminación, integridad y seguridad personal, libertad de expresión, libertad de asociación, protección de datos personales, etc.

Nos comprometemos a actuar bajo una política de tolerancia cero a cualquier violación de derechos humanos. Todos los miembros de la Firma se asegurarán de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos de cualquier persona.

PROTECCIÓN Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN.

Cada persona que colabora en la Organización asume el firme compromiso, de dar uso responsable a toda la información a la que tiene acceso y debe salvaguardar la confidencialidad de esta, para que no sea divulgada a personas o entidades ajenas. Todas las personas que pertenezcan, en cualquier momento a la Organización, deberán cuidar del nombre de la empresa, así como de sus recursos para que no sean utilizados de manera ilegal en beneficio personal o de terceros.

CULTURA DE CUMPLIMIENTO

Los miembros y colaboradores de la Organización deberán cumplir de manera estricta con la legislación y normatividad mexicana vigente aplicable al desarrollo de sus funciones y evitar en todo momento cualquier conducta que infrinja la ley o que, sin infringirla, pueda perjudicar la reputación o imagen de la Organización.

Asimismo, deberán cumplir con las políticas, procedimientos y cualquier otro mecanismo que forme parte del marco normativo institucional interno e informar de cualquier incumplimiento del que tenga conocimiento, a través de los canales de denuncia previstos en este Código.

La organización reconoce que ninguna exigencia o condición comercial o de negocio puede ser una causa justificada para que un miembro o colaborador actúe al margen o por encima de la legislación aplicable, del presente Código o cualquier otro estándar de integridad interno.

PRÁCTICAS ANTICORRUPCIÓN

En F RUIZ E HIJOS no se tolera ningún acto ni clase de corrupción. Los colaboradores de la Organización deberán observar prácticas de negocio justas y transparentes para asegurarse del cumplimiento de la normatividad y prevenir prácticas de corrupción. En las

actividades que se realicen dentro y fuera de la organización o en nombre de ésta, no se participará, ordenará, autorizará, prometerá, conspirará, inducirá o asistirá a alguien en prácticas de corrupción, ya sea directamente o a través de un tercero.

En consecuencia, se prohíbe cualquier actividad que implique un acto de soborno, cohecho, colusión, participación ilícita en procedimientos administrativos, tráfico de influencias, utilización de información falsa, conflicto directo y regulado de interés público y privado y contratación ilegal de exservidores públicos.

Se entiende por soborno el particular que prometa, ofrezca o entregue cualquier beneficio indebido¹ a uno o varios Servidores Públicos, directamente o a través de terceros, a cambio de que dichos Servidores Públicos realicen o se abstengan de realizar un acto relacionado con sus funciones o con las de otro servidor público, o bien, abusen de su influencia real o supuesta, con el propósito de obtener o mantener, para sí mismo o para un tercero, un beneficio.²

Se entiende por cohecho, el que un servidor público exija, acepte, obtenga o pretenda obtener, por sí o a través de terceros, con motivo de sus funciones, cualquier beneficio no comprendido en su remuneración como servidor público, que podría consistir en dinero, valores, bienes muebles o inmuebles, incluso mediante enajenación en precio notoriamente inferior al que se tenga en el mercado, donaciones, servicios, empleos y demás beneficios indebidos para sí o para su cónyuge, parientes consanguíneos, parientes civiles o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen parte.³

Se entiende por colusión, el que un particular ejecute con uno o más sujetos particulares, en materia de contrataciones públicas, acciones que impliquen o tengan por objeto, o efecto obtener un beneficio o ventaja indebidos en las contrataciones públicas de carácter federal, local o municipal. También se considera colusión cuando los particulares acuerden o celebren contratos, convenios, arreglos o combinaciones entre competidores, cuyo objeto o

¹ Artículo 52 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas. Se entiende por beneficio indebido los siguientes: cualquier beneficio no comprendido en su remuneración como servidor público, que podría consistir en dinero; valores; bienes muebles o inmuebles, incluso mediante enajenación en precio notoriamente inferior al que se tenga en el mercado; donaciones; servicios; empleos y demás beneficios indebidos para sí o para su cónyuge, parientes consanguíneos, parientes civiles o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen parte.

² Artículo 66 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

³ Artículo 52 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

efecto sea obtener un beneficio indebido u ocasionar un daño a la Hacienda Pública o al patrimonio de los entes públicos.⁴

Se entiende por tráfico de influencias, aquella persona que para inducir a la autoridad use su influencia, poder económico o político, real o ficticio, sobre cualquier servidor público, con el propósito de obtener para sí o para un tercero un beneficio o ventaja, o para causar perjuicio a alguna persona o al servicio público, con independencia de la aceptación del servidor o de los Servidores Públicos o del resultado obtenido.⁵

Se prohíbe ofrecer o dar regalos, atenciones y ofrecer entretenimiento a funcionarios privados, sin importar su monto o valor, nacionales o extranjeros, así como recibirlos por parte de estos, cuando dichos regalos pudieran ser razonablemente percibidos como incentivos y cuando tal acción infrinja la ley.

Se prohíben los pagos de facilitación para promover acciones de rutina del gobierno discrecionales o no discrecionales, aún y cuando un funcionario público esté obligado a realizarlas.

Se prohíbe ofrecer o realizar donativos y/o pagos a partidos políticos y/o a candidatos a puestos de elección.

PRÁCTICAS ACORDE AL MARCO JURÍDICO EN LA INDUSTRIA DE HIDROCARBUROS

En virtud de que dentro del objeto social de F RUIZ E HIJOS, se contempla la realización de actividades dentro de la industria del sector hidrocarburos, los colaboradores de la Organización deberán realizar la prestación del servicio acorde al marco jurídico, es decir, la Ley de Hidrocarburos (LH), Reglamento de las actividades a que refiere el título Tercero de la Ley de Hidrocarburos (Reglamento) y las disposiciones regulatorias que resulten aplicables.

⁴ Artículo 70 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

⁵ Artículo 68 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

En este sentido, en los Estados Unidos Mexicanos, F. RUIZ E HIJOS está comprometido con la prestación de los servicios de almacenamiento de petrolíferos sujeto acceso abierto en condiciones de acceso abierto efectivo y no indebidamente discriminatorio, de conformidad con lo establecido en la LH, Reglamento y Disposiciones Administrativas de Carácter General de acceso abierto y prestación de los servicios de transporte por ducto y almacenamiento de petrolíferos y petroquímicos, por lo que quedan prohibidas las cláusulas de derecho de primera oferta, o cualquier otro tipo de comportamiento que atente contra estos principios para la contratación de estos servicios con los Agentes Económicos que componen al grupo de F RUIZ E HIJOS. En el entendido que los Permisionarios están obligados a prestar el servicio de almacenamiento de petrolíferos sujeto a acceso abierto en condiciones similares a Usuarios de características similares.

SEPARACIÓN DE ACTIVIDADES

Considerando que las actividades comerciales que realiza F. RUIZ E HIJOS, a través de las sociedades mercantiles F. Ruiz e Hijos, S.A. de C.V. y Combustibles del Bajío, S.A. de C.V. se encuentran contempladas y delimitadas en cuanto a su objeto y alcances en el Reglamento, los colaboradores de ambas sociedades se comprometen a desarrollar sus funciones observando la regulación aplicable a cada una de ellas y conforme a los términos y condiciones establecidos en los títulos de permisos correspondientes sin que intervengan de manera directa en la operación y administración de alguna de las otras sociedades y/o Permisionarios que pertenecen a la Organización.

RELACIÓN CON AUTORIDADES Y FUNCIONARIOS DE GOBIERNO

Los tratos, trámites y relaciones que en representación de la Organización se lleguen a tener con dependencias o funcionarios gubernamentales serán realizados en concordancia y estricto apego con las leyes aplicables. Todas nuestras relaciones con autoridades y funcionarios de gobierno deberán cumplir con nuestra política anticorrupción.

CONFLICTO DE INTERÉS

Se define al Conflicto de Interés como la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones del personal de F Ruiz e Hijos o por parte de una autoridad debido a intereses personales, familiares o de negocios que fehacientemente entran en conflicto con los intereses de la Organización o el interés público. Se presenta cuando en las

decisiones o acciones del personal o de un servidor público prevalece un interés distinto al de la Organización y a sus empresas filiales y/o subsidiarias o, en el caso de la administración pública, al interés general.

Si algún colaborador considera que, en algún momento, existe un posible conflicto de interés personal, financiero o de otra índole que pueda interferir con los intereses de la Organización, deberá comunicarlo con prontitud a las personas o autoridades correspondientes en el momento en que tenga conocimiento de este.

Los colaboradores de la Organización deberán evitar siempre los conflictos de interés en la Organización, así como aquellos que impliquen a servidores públicos.

Con el propósito de evitarlos, los colaboradores de la Organización deberán declarar al superior jerárquico inmediato cualquier interés personal financiero o de otra índole, suyo o de otro miembro, que pueda interferir con los intereses de la Organización, quien ordenará las medidas conducentes después de consultarlo con la Alta Dirección.

PREVENCIÓN DE OPERACIONES ORPI

Con el objetivo de evitar y prevenir la realización de operaciones realizadas con recursos de procedencia ilícita y lavado de dinero, los colaboradores de la Organización deberán prestar especial atención a aquellos casos o situaciones que puedan contener indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se están realizando negocios. Asimismo, deberá prestarse especial atención a los pagos en efectivo que resulten inusuales en función de la naturaleza de la operación, comunicando estas incidencias a través de los cauces establecidos en la Organización.

Está prohibido adquirir, dar, recibir, depositar, invertir o transferir, recursos, derechos o bienes de cualquier naturaleza, cuando se tenga previo conocimiento de que proceden o representan el producto de una actividad ilícita; o bien, ocultar o encubrir su naturaleza, origen, ubicación, destino, movimiento, propiedad o titularidad.

En todo caso, deberá estarse a lo dispuesto en la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita, al art. 400 Bis del Código Penal Federal y a la Política Anticorrupción y Antilavado de Dinero de F RUIZ E HIJOS.

PREVENCIÓN DEL DELITO Y RESPONSABILIDAD PENAL

F RUIZ E HIJOS, así como sus subsidiarias y filiales hacen patente el compromiso de sus órganos directivos y de administración de prevenir el delito. Todos los miembros y colaboradores de nuestra organización deben tener presente el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas y la obligación del debido control organizacional para prevenir esta responsabilidad.

Para cumplir con este compromiso la Organización implementó el Sistema de Gestión y Control Penal (SGCP) y la Política de Cumplimiento Penal de (PCP) de F RUIZ E HIJOS, dirigidos a identificar las actividades de la organización en cuyo ámbito pueden cometerse actos delictivos en su nombre, por su cuenta, en su beneficio o con sus medios técnicos, humanos, materiales y financieros.

AMBIENTE LABORAL

La Organización se compromete a promover un ambiente laboral sano, donde se respete la integridad personal de cada miembro sin importar su puesto, ocupación, funciones o cualquier otro tipo de característica o condición particular que presente. El respeto, profesionalismo, empatía y cordialidad son los pilares de nuestro ambiente de trabajo.

ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.

De igual forma, la Organización no permite ni consiente ningún tipo de trabajo realizado por menores de edad, reconociendo la importancia de la prohibición y la eliminación del trabajo infantil con la finalidad de permitir el más completo desarrollo físico y mental de los menores. Lo anterior, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo ("LFT"), así como convenios internacionales, incluyendo el Convenio sobre la edad mínima, y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, conocidos como Convenio 138 y Convenio 182, respectivamente.

TRABAJO FORZOSO.

De conformidad con lo establecido en la LFT, la Organización no exigirá, participará ni fomentará el trabajo forzoso, reconociendo la libertad de las personas de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

RELACIÓN CON CLIENTES Y PROVEEDORES

En la Organización nuestros clientes son una pieza fundamental, por lo que todos nuestros colaboradores deberán garantizar que sus relaciones de negocio serán conducidas con legalidad, objetividad, respeto, integridad, igualdad, honestidad, imparcialidad, independencia, neutralidad política y equidad, sin anteponer otros intereses.

Al igual que en nuestro ambiente laboral, todos los miembros de la Organización deben actuar con profesionalismo, respeto y cordialidad en el trato con clientes, proveedores y cualquier otro tercero relacionado con la Organización.

DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

F. RUIZ E HIJOS respeta plenamente la dignidad humana y no acepta las prácticas y conductas que conlleven al rechazo o discriminación de cualquier persona por motivo de su origen étnico, sexo, identidad de género, expresión de género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación sexual o estado civil. La Organización se compromete a ser una organización incluyente, brindando el mismo acceso a oportunidades e información a cualquiera de sus miembros.

VIOLENCIA, ACOSO, HOSTIGAMIENTO Y VICTIMIZACIÓN

La Organización se compromete a proveer un ambiente de trabajo libre de violencia, acoso y hostigamiento en cualquier manifestación, lo cual incluye el *mobbing* o acoso laboral y el acoso basado en el género. Los miembros deben recibir un trato justo, digno, decente, respetuoso y conforme a las leyes aplicables.

Aun cuando el comportamiento indeseado no sea lo suficientemente grave o prevalente como para constituir una conducta punible de acuerdo con la ley, se prohíbe todo comportamiento indeseado en el lugar de trabajo y en cualquier ámbito relacionado con las actividades institucionales de la organización.

Cualquier miembro o colaborador que cometa actos prohibidos por el presente CEC podrá ser objeto de medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el despido justificado; incluye actos cometidos en todos los ámbitos relacionados con el trabajo, dentro y fuera del lugar de trabajo, incluyendo viajes de negocio y eventos sociales relacionados con el trabajo.

Todo el personal tiene la responsabilidad de velar porque el lugar de trabajo esté libre de conductas inoportunas prohibidas por el presente CEC. Los miembros y colaboradores deben evitar todo comportamiento o conducta que pudiera razonablemente interpretarse o percibirse como prohibido por el presente CEC y las políticas que rigen la Organización. Ningún miembro o directivo puede sustraerse a las exigencias del presente Código, sea cual sea su posición en la Organización.

El presente Código Corporativo de Ética y Conducta se encuentra armonizado con la Política Anticorrupción y Antilavado de Dinero de la Organización, así como con la Política de Igualdad laboral.

SANCIONES

Las violaciones al CEC, a las Políticas de la Organización, así como a las disposiciones de orden público podrán ser objeto de sanciones y serán aplicadas a toda persona que autorice, dirija, apruebe o participe en infracciones al Código y/o a las Políticas, o aquel miembro que intencionalmente no haya dado parte de las infracciones. La severidad de las sanciones estará en función de la gravedad de las faltas cometidas.

Las sanciones deberán ser proporcionales a la gravedad de la falta y considerar la reincidencia.

CAPACITACIÓN Y SOCIALIZACIÓN

Todos los miembros y colaboradores de la Organización deberán conocer este Código, a través de su entrega física o electrónica y sesiones de capacitación periódica sobre el mismo.

REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La Organización someterá a revisión el presente Código y lo actualizará en caso de ser necesario, al menos una vez al año.

Glosario de Términos

F RUIZ E HIJOS	La Organización F RUIZ E HIJOS, S.A. de C.V., se integra por las sociedades CONTROLADORA COMERCIAL E INDUSTRIAL, S.A. DE C.V., RENOVADORA DE AUTOMÓBILES, S.A. DE C.V., F. RUIZ E HIJOS, S.A. DE C.V. y COMBUSTIBLES DEL BAJÍO, S.A. DE C.V.
CPF	Código Penal Federal.
CNPP	Código Nacional de Procedimientos Penales.
Delito	Las acciones y omisiones que sancionan las leyes penales.
EPD	El Oficial de Cumplimiento Penal de F RUIZ E HIJOS previsto en el artículo 11 BIS del CPF.
La Organización	F RUIZ E HIJOS, S.A. de C.V., se integra por las sociedades CONTROLADORA COMERCIAL E INDUSTRIAL, S.A. DE C.V., RENOVADORA DE AUTOMÓBILES, S.A. DE C.V., F. RUIZ E HIJOS, S.A. DE C.V. y COMBUSTIBLES DEL BAJÍO, S.A. DE C.V., así como por las sociedades que aprueben la obligatoriedad de la PCP, este CEC y la Política.
MRP	Matriz de Riesgo Penal.
PCP	Política de Cumplimiento Penal.
Permisionario	Titular de un permiso para la realización de las actividades previstas en la Ley de Hidrocarburos.
Riesgo Penal	El riesgo relacionado con el desarrollo de conductas que pudieran ser constitutivas de un delito contra el ambiente (delito) cometidas a nombre, por cuenta, en representación o con los medios materiales, humanos, financieros o tecnológicos que las sociedades que integran a la Organización proporcionan.
SGCP	Sistema de Gestión y Control Penal de la Organización.
La Política	Política Anticorrupción y Antilavado de dinero de la Organización.



LIC. ALBERTO VALDIVIESO AVALA
DIRECCIÓN GENERAL