

MENSAJE DE NUESTRO PRESIDENTE

Este código de ética enuncia los lineamientos a seguir por nuestro consejo de administración, empleados, proveedores y todos los grupos de interés que tengan relación con nuestra organización, para garantizar una correcta actuación en la administración de nuestros recursos humanos y económicos, tangibles e intangibles.

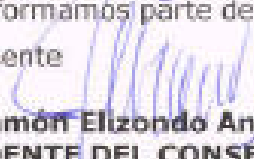
El éxito de GRUPO VASCONIA depende de cada uno de nosotros. El comportamiento ético y la integridad personal no sólo son una buena política, sino también un buen negocio. Cada empleado y accionista de GRUPO VASCONIA confía en que usted hará lo correcto.

La integridad es vital para cualquier compañía, ésta proviene de las acciones y no de las palabras. Lleva años construir una reputación de integridad; sin embargo, se puede destruir en un instante. Por esta razón, deseo resaltar que el cumplimiento de estas normas es obligatorio y que cualquier violación dará lugar a consecuencias más serias, incluido el despido.

Lea nuestro Código de Ética y Conducta detalladamente y revíselo con frecuencia. Su compromiso será una herramienta importante para ayudar a que podamos lograr nuestra misión y ser la mejor compañía ante nuestros clientes, empleados, accionistas y a la comunidad.

Estoy seguro de que cuento con todo su apoyo, entusiasmo y compromiso para seguir construyendo el futuro como un solo GRUPO VASCONIA, cada vez más unido por los valores que distinguen a todos los que formamos parte de esta gran empresa.

Atentamente


José Ramón Elizondo Anaya
PRESIDENTE DEL CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN Y DIRECTOR
GENERAL CEO



MISIÓN:

Ofrecer soluciones integrales e innovadoras de productos para la cocina y la mesa, con marcas poderosas y con la mejor relación costo-beneficio ofreciendo el mejor servicio de la industria, en todos los canales relevantes en los mercados de México y Centroamérica. Generando valor a nuestros clientes, empleados, comunidad y accionistas.

VISIÓN:

Ser reconocidos como la mejor empresa de productos de consumo semiduradero para la cocina y la mesa en México y Centroamérica, con una participación relevante en Estados Unidos y Sudamérica.

VALORES:

CALIDAD

Buscamos precisión, atención al detalle y cumplir responsabilidades.

DETERMINACION

Nos orientamos al desarrollo de soluciones, toma de decisiones oportunas y prácticas, análisis de problemas y habilidades de desempeño en situaciones nuevas o estresantes.

RESULTADOS

Nos proponemos resultados en tiempo, con consistencia y rapidez, buscando ir más allá de lo requerido.

PROFESIONALISMO

Nos enfocamos al desarrollo de habilidades técnicas administrativas y del conocimiento, así como en el desarrollo de nuestros colaboradores.

TRABAJO EN EQUIPO

Queremos contribuir al espíritu de equipo, cooperación, habilidad para negociar y disposición al aprendizaje colaborativo.

PROACTIVIDAD

Queremos ser pro-activos, actuando anticipadamente ante una situación futura. Tomamos el control para que las cosas realmente sucedan y la iniciativa para generar mejoras.

NUESTRAS RESPONSABILIDADES PERSONALES Y ALGUNAS FORMAS DE DIRIGIR NUESTRA CONDUCTA DE ACUERDO A ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA

Cada uno de nosotros debe tomar decisiones sobre qué es lo correcto en situaciones de negocios, a menudo muy complejas. El Código de Ética y Conducta brinda pautas que lo pueden ayudar en muchas situaciones que posiblemente tenga que enfrentar a lo largo de su carrera. GRUPO VASCONIA y/o la organización confían en su buen criterio para tomar las medidas que sean necesarias en todas las situaciones.

Pero no necesita hacerlo solo. Si tiene dudas sobre cualquier situación o comportamiento, puede hablar con su líder, un representante de Recursos Humanos, un representante del Departamento legal o comunicarse con el Comité de Ética e Integridad, integrado por la Junta de Directores o si prefiere hacerles la consulta anónima o en forma absolutamente confidencial para lo cual previamente a la exposición de su queja ya sea escrita o a través de los canales de este Código así lo manifiesten.

Ejemplos de situaciones contrarias a nuestros valores:

- Falsificación de registros de la compañía.
- Acoso o discriminación contra otros empleados.
- Defraudación o hurto de bienes de la compañía.
- Amenazas a la seguridad personal.
- Consumo o venta de drogas ilegales o trabajar bajo la influencia de drogas ilegales.
- Crear o ignorar peligros ambientales.
- No propiciar un lugar y trabajo seguro libre de accidentes.

La información suministrada será remitida a nuestro Comité de Ética e Integridad para que sea investigada. Dicho Comité se comunicará con usted directamente si se requiere más información y si usted ha dado a conocer su nombre. Esta información puede ser dada también a través de los buzones de comunicación.

Nuestros líderes son modelos de conducta

Las personas que guían a otras deben ser modelos éticos de conducta para los empleados y estimular un entorno de confianza y cooperación:

- Demostrando los más altos estándares de integridad y responsabilidad al relacionarse con empleados, clientes, proveedores y la comunidad.
- No generando presión para actuar de manera antiética.
- Contribuyendo a un entorno de trabajo que aliente a los empleados a comunicar sus inquietudes y obtener ayuda cuando se enfrentan con situaciones posiblemente comprometedoras. Esto también significa apoyar a los empleados que toman la decisión, a veces difícil, de transmitir sus inquietudes.
- Desaprobando cualquier conducta que pueda ser antiética, deshonesto o potencialmente perjudicial para la reputación de la organización.

EJEMPLOS DE SITUACIONES A LAS CUALES SE PUEDE ENFRENTAR Y GUÍAS DE ACTUACIÓN PARA UNA CONDUCTA ETICA.

P. ¿Qué pasa si mi líder me pide que haga algo que considero incorrecto?

R. Grupo Vasconia y/o la organización confía en usted para que aplique su mejor criterio ético en las acciones que lleva a cabo en nombre de la compañía.

No haga nada que crea incorrecto. Si alguien le ordena que haga algo que considera incorrecto, tómese un tiempo para evaluar la situación en base a su conocimiento sobre nuestros valores. Una primera medida puede consistir en leer nuevamente el código. En segundo lugar, es posible que desee expresar sus inquietudes directamente a su representante de Recursos Humanos o un Director.

Hable de sus inquietudes en forma abierta y honesta. O, si así lo prefiere, haga una llamada confidencial o diríjase por escrito al Comité de Ética e Integridad a través de los buzones de comunicación.

P. Estoy preocupado porque creo que mi gerente está robando bienes de la compañía. ¿Qué debo hacer?

R. Informe su inquietud a su representante de Recursos Humanos local o con un Director. Toda la información recibida será manejada en forma discreta; las conversaciones y consultas se mantendrán en forma estrictamente confidencial en la medida de lo posible o de acuerdo con lo permitido por la política de la empresa y la Actualización Noviembre 2013

ley. Las circunstancias se investigarán exhaustivamente y se tomarán las medidas correspondientes. Si la compañía no puede corroborar, en forma independiente, la información que usted suministró, no se tomarán medidas contra su gerente ni contra usted, siempre que la denuncia haya sido de buena fe.

Evitamos conflictos de interés

Usted debe hacer todo lo que esté a su alcance para evitar que sus familiares o usted mismo se vean involucrados en situaciones que pueden crear (o parecen crear) un conflicto entre sus intereses personales y los intereses de la compañía. Evite las situaciones que le dificulten llevar a cabo su trabajo en forma objetiva y efectiva. A continuación describimos algunos ejemplos:

- Recibir dinero o bienes de terceros en relación con las transacciones comerciales de la compañía.
- Tener un derecho de titularidad u otra participación en relación con un cliente, proveedor o competidor, salvo que se trate de la titularidad de una cantidad no significativa de acciones en una compañía que cotiza en bolsa.
- Tener un contrato de empleo o relación de consultoría con un cliente, proveedor o competidor.
- Involucrarse en cualquier relación de empleo fuera de la compañía u otra actividad que interfiera con su capacidad para dedicarle a su trabajo el tiempo y la atención que necesita.
- Involucrarse en cualquier actividad externa que compita con las operaciones comerciales de Grupo Vasconia y/o la organización.
- Recibir dinero en efectivo en cualquier forma, ya sea de clientes, contratistas, proveedores, maquiladores, etc.
- Invitaciones excesivas de entretenimiento o cualquier otro efecto de valor significativo de cualquier persona que haga negocios con la compañía.

P. Mi esposa recientemente aceptó un cargo para trabajar con uno de los proveedores de GRUPO VASCONIA y/o la organización. ¿Representa un problema?

R.El objetivo de nuestro código y nuestras políticas no es interferir con nuestras vidas personales. Sin embargo, esta situación podría representar un problema si su trabajo lo coloca en una situación en la que tiene que seleccionar a la compañía de su esposa como proveedora o si tiene que operar con dicha compañía en nombre de GRUPO VASCONIA y/o la organización. Evite participar en decisiones o negociaciones con su esposa y el proveedor.

Algunas situaciones pueden requerir medidas adicionales para evitar un posible conflicto; por lo tanto, comuníquese con su gerente, representante de Recursos Humanos o con un miembro del Comité de Ética e Integridad para dar a conocer esta relación.

P. Puede trabajar un familiar o pariente político dentro de GRUPO VASCONIA y/o la organización?

R. La regla general es no y sobre todo cuando están dentro de la misma área o hay una relación de subordinación, sin embargo, en casos excepcionales con autorización escrita del CEO se puede permitir que trabajen familiares o parientes siempre y cuando no haya relación de subordinación y/o estén en la misma área de trabajo.

Como compañía, reconocemos la dignidad de las personas. Respetamos a cada empleado. A cambio de esta práctica, esperamos que los empleados:

- No acosen ni discriminen a sus compañeros de trabajo.
- No consuman drogas ilegales ni alcohol en el lugar de trabajo, ni trabajen bajo la influencia de estas sustancias.
- No realicen insinuaciones sexuales ni mantengan contacto físico inapropiado. No exhiban fotografías, dibujos o bromas con contenido sexual.
- No tomen represalias contra ningún compañero de trabajo que realice una protesta o queja contra la discriminación o el acoso.

Vivimos nuestros valores

Como representantes de GRUPO VASCONIA y/o la organización hacia el exterior, actuamos responsablemente y de una manera que se refleja positivamente en toda la compañía y en nosotros mismos. Confiamos en los valores de la compañía como fuerza que guíe nuestras decisiones y nos permite ser los mejores ante nuestros clientes, empleados, proveedores, grupos de interés, comunidades y accionistas.

Promovemos la diversidad

GRUPO VASCONIA y/o la organización ha asumido el compromiso de brindar oportunidades significativas, gratificantes y que representen un desafío para el crecimiento personal y profesional de todos los empleados, independientemente de su raza, religión, color, nacionalidad, edad, género, orientación sexual, discapacidad física o mental, o personas con capacidades diferentes, evitamos favorecer a determinados empleados, favoritos, las oportunidades son para todos. Esta política se aplica a todas las fases del empleo, por ejemplo: contratación de nuevos empleados, capacitación, desarrollo, compensación, ascensos, transferencias, despidos, extinción de la relación laboral y uso de las instalaciones.

Ofrecemos un lugar de trabajo seguro

Todos los empleados deben cooperar con la compañía para hacer que el lugar de trabajo esté libre de peligros para la seguridad o la salud y libre de enfermedades; un lugar de trabajo en el que los peligros operativos se reduzcan a nivel de cero accidentes.

P. Un compañero de trabajo no siempre sigue los procedimientos de seguridad, como el utilizar lentes de seguridad. Si esta conducta no pone a otros en peligro, ¿me corresponde decir algo al respecto?

R. Sí le corresponde dar consejos sobre seguridad a sus colegas porque es responsabilidad de todos cooperar con la seguridad en el lugar de trabajo. Intente usar estas pautas:

- Siempre **detenga** a la persona que está aplicando una práctica insegura.
- **Tenga una conversación** con la persona acerca de la conducta insegura.
- **Acuerde** una forma segura de realizar el trabajo.
- **Reconozca** los esfuerzos de cada uno por encontrar y acordar una solución más segura.

Para brindar un lugar de trabajo seguro y productos seguros, GRUPO VASCONIA y/o la organización implementará programas de clase mundial relacionados con la seguridad, la prevención de siniestros y la salud ocupacional. La compañía exige que nuestros equipos y nuestras prácticas operativas cumplan con altas normas de Seguridad, conservación de recursos y del medio ambiente.

Creamos un entorno positivo y sustentable

GRUPO VASCONIA y/o la organización tiene el objetivo de crear un entorno que permita a las personas sobresalir, ser creativas, tomar iniciativas, buscar formas nuevas de resolver problemas, generar oportunidades, responder por sus acciones y ser reconocidas por sus aportes y el trabajo en equipo. Es por ello que la compañía prohíbe:

- La fabricación, distribución, venta, compra, transferencia, posesión o consumo de drogas ilegales en el lugar de trabajo. Las mismas restricciones se aplican al alcohol, salvo cuando la compañía autorice su consumo para alguna ocasión especial.
- Todas las formas de acoso a los empleados por parte de compañeros de trabajo, empleados de contratistas externos o visitantes. Además, no toleraremos el acoso por parte de proveedores o clientes. Esta prohibición incluye comportamientos peyorativos, ofensivos, embarazosos o intimidatorios contra cualquier empleado por razones de raza, religión, color, nacionalidad, edad, género, orientación sexual, discapacidad física o mental, o personas con capacidades diferentes.

P. Una de mis proveedoras me regaló una costosa caja de habanos para celebrar mi onomástico. Tenemos una relación de mucho tiempo, y temo que se ofenda si rechazo su regalo. ¿Debo aceptar los obsequios?

R. Aunque puede parecer cortés aceptar este regalo, no está permitido. Debe explicar con mucha diplomacia que aprecia el gesto, pero que tiene prohibido aceptar obsequios con un valor superior a \$500 (quinientos pesos M.N.) Aclarar su situación y mantener sus convicciones es lo correcto, y esto hará que sea más fácil resolver futuras situaciones.

Debemos ser cautos al aceptar obsequios de nuestros proveedores

Un obsequio puede ser una simple expresión de amistad. Es natural que algunos de nosotros forjemos una amistad con los proveedores con los que trabajamos a lo largo de los años. Pero incluso un obsequio con las mejores intenciones puede dar la sensación de que su objetividad e integridad se ven comprometidas. Por lo tanto, la compañía impone restricciones sobre los obsequios que los empleados pueden aceptar por parte de personas con las que hacemos negocios. Las circunstancias –tiempos, valor, lugar– en las cuales usted recibe un obsequio pueden determinar si usted debe aceptarlo o no. Usted puede recibir ciertos obsequios, tales como:

- Material promocional de tipo publicitario general, tales como plumas, agendas y calendarios con impresiones.
- Obsequios con valor nominal (no más de \$500 (quinientos pesos M.N.)), siempre que se otorguen como un gesto de amistad profesional, y no impliquen para la compañía un compromiso relacionado con las transacciones comerciales.
- Una comida o un evento ocasional pagado por el proveedor o por el proveedor potencial, siempre que éste asista al evento y dicha hospitalidad no sea excesiva ni inusual. En general, los empleados deben desalentar que los vendedores o proveedores externos les hagan obsequios, dado que cualquier regalo puede ser malinterpretado como un intento de influenciar las decisiones comerciales. Si usted recibe un obsequio, no debe dejar que esto influya en su relación comercial con cualquier proveedor o proveedor potencial.

Exigimos un comportamiento ético a nuestros consultores externos y a los terceros contratados que prestan servicios

Somos responsables de asegurar que los consultores externos o terceros contratados para prestar servicios que nosotros contratamos observen las mismas normas de integridad que GRUPO VASCONIA y/o la organización exige a sus empleados. Lo dicho anteriormente incluye obedecer todas las leyes y reglamentaciones del gobierno que sean aplicables para nosotros. Si un contratista externo que trabaja para nosotros viola nuestras normas éticas, esto equivale a que nosotros mismos violemos dichas normas. Debemos tener especial cuidado en los contratos con consultores u otros representantes que nos ayudan a tratar con cualquier autoridad local. Las operaciones directas o indirectas con gobiernos distintos del gobierno de los Estados Unidos Mexicanos se encuentran sujetas a las leyes que sean aplicables.

Por lo tanto, todos los contratos relacionados en forma directa o indirecta con cualquier empresa en el extranjero deben ser revisados por nuestros abogados antes de su firma. Recuerde, si un consultor externo intenta sobornar a un funcionario del gobierno

Actualización Noviembre 2013 8

para ganar un negocio con nosotros, esto equivale a que lo hagamos nosotros mismos. Si usted tiene algún motivo para creer que alguna persona a quien la compañía contrató o tiene pensado contratar puede incurrir en sobornos y otras conductas ilegales, informe inmediatamente a su Director.

A continuación se incluyen algunos ejemplos de signos de advertencia que indican que un consultor o distribuidor puede estar considerando la posibilidad de un soborno:

- Respuestas vagas o evasivas cuando se le pregunta qué ha hecho o qué planea hacer para GRUPO VASCONIA y/o la organización.
- Pedidos de reembolsos de gastos con escasa documentación.
- Pedidos de comisiones inusualmente elevadas para el tipo de servicios prestados o que se prestarán.
- Falta de experiencia al prestar servicios para los cuales el individuo ha sido o está siendo contratado.
- Ser evasor de impuestos y ofrecer compartir la evasión, mediante depósito en alguna de sus cuentas de cheques.

P. Nuestra empresa tiene una oportunidad de hacer negocios en otro país, pero un funcionario local espera recibir comisiones especiales y otra compensación por ese negocio. Es una gran oportunidad para nosotros. ¿Está bien proceder de este modo?

R. Ciertos pagos, incluso si fuesen normales de acuerdo con las costumbres locales, podrían violar las leyes mexicanas. Para asegurarse de que sus acciones cumplen con las leyes locales y con nuestro código, verifíquelo con su Director para que sea consultado con nuestros abogados.

Protegemos los bienes y la propiedad de otras personas

Cuando las actividades comerciales nos exijan que utilicemos los bienes tangibles y la propiedad intelectual de otras compañías o personas, cumpliremos con todas las reglamentaciones o requisitos contractuales que rigen el uso de dichos bienes o propiedad. Obtendremos los bienes tangibles y la propiedad intelectual de los competidores solamente a través de medios lícitos.

No realizamos contribuciones políticas

GRUPO VASCONIA y/o la organización no permite que sus fondos se utilicen para contribuciones políticas, en forma directa o indirecta, para apoyar a partidos o candidatos en cualquier elección política en cualquier nivel.

- Usted puede participar en actividades políticas como persona física fuera del horario de trabajo, pero no como representante de la compañía.

- La compañía puede contribuir con campañas legislativas o referéndums en los que los intereses de la compañía estén directamente involucrados. Estas actividades, no obstante, deben ser previamente aprobadas por el Corporativo.

Protegemos el medio ambiente

GRUPO VASCONIA y/o la organización está comprometida con la excelencia ambiental en el diseño, fabricación, distribución y reciclaje de nuestros productos. Observamos todas las leyes y reglamentaciones de salud, seguridad y medio ambiente aplicables.

En todos los casos, como mínimo, la compañía:

- Se comunicará de manera honesta y abierta con todos sus empleados, así como con nuestros vecinos, clientes, accionistas y organismos de gobierno acerca de la naturaleza de sus operaciones y productos, y su relación con el medio ambiente.
- Identificará, controlará y minimizará los residuos y el uso de materiales peligrosos.
- Continuará diseñando productos que sean seguros para el medio ambiente, que conserven los recursos tales como agua y energía, y que minimicen el uso de materiales peligrosos.
- Proporcionará la capacitación adecuada sobre salud, seguridad y medio ambiente para sus empleados.
- Trabjará con organizaciones gubernamentales u otras, según resulte adecuado, a fin de desarrollar leyes, reglamentaciones y normas realistas, para proteger al público y al medio ambiente.

P. Un nuevo cliente nos pidió que estableciéramos un acuerdo de pago que involucra a un tercero. No es un pedido habitual, pero quiero brindarle nuestra capacidad de respuesta a este cliente. ¿Qué debo hacer?

R. Aunque es importante satisfacer a un cliente, usted debe informar cualquier pedido o transacción sospechosa a su Director. Los corredores financieros a nivel internacional a menudo "lavan" dinero obtenido en forma ilegal comprando bienes a compañías legítimas y a sus distribuidores. A menudo pagan estos bienes de maneras inusuales, tales como transferencias cablegráficas de terceros no relacionados. Antes de responder a un pedido como éste, solicite asesoramiento a nuestros abogados.

Prohibimos el lavado de dinero

En nuestro país, es un delito realizar cualquier acción que ayude a los delincuentes a esconder o "lavar" dinero derivado de actividades ilícitas. Los pedidos inusuales, tales como los pedidos de cambiar fondos a través de cuentas en el exterior (offshore), deben ser para nosotros una advertencia de la posibilidad de lavado de dinero. Si usted recibe ese tipo de pedidos o encuentra cualquier otra prueba de que los fondos

recibidos o transferidos por la compañía provienen de una actividad ilícita, informe inmediatamente a su Director.

Nuestra responsabilidad personal y corporativa

Este código contempla numerosas situaciones; no obstante, puede haber momentos en que la decisión correcta no esté clara. Si usted se enfrenta con una decisión ética compleja, puede resultar más claro cuál es el camino correcto a seguir si se plantean algunas preguntas básicas. Por ejemplo:

1 ¿Por qué me molesta esta situación?

- ¿Realmente no sé qué hacer o no estoy dispuesto a hacer lo que sé que es correcto?
- ¿Estoy comprometiendo mi propia ética personal o la de un colega?

2 ¿Quién más se ve afectado por mi decisión?

- ¿Cuáles son las implicaciones de mi decisión para los clientes y proveedores de GRUPO VASCONIA y/o la organización y mis compañeros de trabajo?
- ¿Cómo puedo equilibrar mis intereses en conflicto?

3 ¿Cómo me sentiría si mi comportamiento, o el comportamiento de mi colega, se diera a conocimiento público?

- ¿Puedo compartir abiertamente con la conciencia tranquila mi decisión con mi familia? ¿Con mis colegas?
- ¿Qué ocurriría si las noticias aparecieran en la primera plana de un periódico?

4 ¿Esto es mi responsabilidad?

- ¿Soy responsable de resolver este asunto? ¿O es responsabilidad de otra persona?
- ¿Qué ocurrirá si no actúo?

5 ¿Cuál es el problema ético?

- ¿Cuál es la obligación legal? ¿Qué indican las políticas y valores de GRUPO VASCONIA y/o la organización?
- ¿Qué ocurre con la justicia, el cumplimiento de las promesas, la honestidad, la protección de la integridad?
- ¿Mi decisión afectará la reputación de GRUPO VASCONIA y/o la organización al hacer negocios con un cliente o proveedor en el futuro?

6. ¿A quién debo recurrir para obtener mayor asesoramiento?

- ¿Qué opinan mis colegas?

- ¿Cómo se resolvieron anteriormente las situaciones similares?

Nuestros valores y políticas son responsabilidad de cada uno de nosotros, pero nuestros líderes tienen la responsabilidad especial de asegurar el entendimiento, servir como un modelo de conducta, comunicar el contenido de este código a los empleados y asistirlos en su cumplimiento de todas las maneras posibles.

Nuestros líderes también nos brindaron un canal de comunicación alternativo que se utilizará cuando un empleado desee informar una posible violación del código o solicite asesoramiento, y la cadena de mando normal no se pueda utilizar, cualquiera que sea el motivo. Todos los empleados pueden acceder a este tipo de orientación.

El Comité de Ética e Integridad es responsable de asegurar el cumplimiento de nuestro Código de Conducta a través de la comunicación y la educación para todos los empleados de la compañía, además de la supervisión y la capacidad de respuesta. El Consejo de Administración de la Empresa supervisa y monitorea a través del Comité de Ética e Integridad que se cumplan estos valores y responsabilidades de todos nuestros grupos de interés.

Los miembros que integran el Comité de Ética e Integridad son:

José Ramón Elizondo Anaya	CEO y Director General	jrelizondo@grupovasconia.com
Miguel Angel Huerta Pando	Vicepresidente Ejecutivo	mhuerta@grupovasconia.com
Emmanuel Reveles Ramírez	Director de Administración y Finanzas	ereveles@grupovasconia.com
Oscar Loredo León	Director de Ventas	oloredo@grupovasconia.com
Jorge Maldonado Zoebish	Director de Marketing y Desarrollo de Producto	jmaldonado@grupovasconia.com
Mauricio García Contreras	Director de Operaciones	amartinez@grupovasconia.com
Fernando García Martínez	Director General Mesesa	fgarcia@imasamexico.com.mx
Francisco González Villasana	Gerente de Recursos Humanos	egmalerva@grupovasconia.com

P. ¿Los empleados realmente pueden ser despedidos por violar el Código de Ética y Conducta de GRUPO VASCONIA y/o la organización?

R. Sí. GRUPO VASCONIA y/o la organización toma con mucha seriedad nuestros valores y este Código de Conducta, y los aplicará. Los valores y el código se aplican a todas las personas. Cualquier empleado –independientemente del nivel en el que se desempeñe dentro de la compañía– que haya violado nuestro Código de Ética y Conducta puede ser despedido.

- No es excusa para el no cumplimiento de este Código de Ética el no conocimiento de la norma ética a seguir, por lo tanto todos los empleados en su nivel de actuación, son responsables de sus acciones y/o omisiones que transgredan este Código de Ética.
- Los Directores, Gerentes y Supervisores son responsables de asegurarse de que todos los empleados que se encuentran bajo su supervisión participen en programas de capacitación de cumplimiento adecuados.
- Los Directores, Gerentes y Supervisores deben mantener un entorno de trabajo que garantice el cumplimiento de nuestro Código de Ética y Conducta.

- También deben actuar con diligencia y discreción, y considerar el carácter y comportamiento de una persona, antes de designarla para cualquier cargo de autoridad y responsabilidad.

Comuníquese con cualquiera de los anteriores contactos si desea obtener más información. Puede encontrar información más detallada en nuestro Manual de Bienvenida y Manual de Inducción, así como las políticas que se encuentran en la intranet.

Fecha Enero 09,2008

Yo _____ he recibido el Código de Ética de GRUPO VASCONIA y/o de las empresas que integran el grupo para la cual presto mis servicios, incluyendo la explicación del mismo así como su uso y aplicación.

Me comprometo a participar en los eventos de comunicación relativos a este Código, así como de consultar cuando tenga cualquier tipo de duda y a difundirlo a mi personal.

Estoy de acuerdo en cumplir y hacer cumplir todas y cada una de las políticas descritas en el Código de Ética.

Notificaré en forma personal o anónima, cualquier desviación al Código de ética que observe o me entere de cualquier forma.

En ningún momento tomaré represalias en contra de cualquier persona que en cumplimiento de su responsabilidad notifique alguna violación a este Código.

Firma

Fomento Productivo, S.A. de C.V.

Empresa