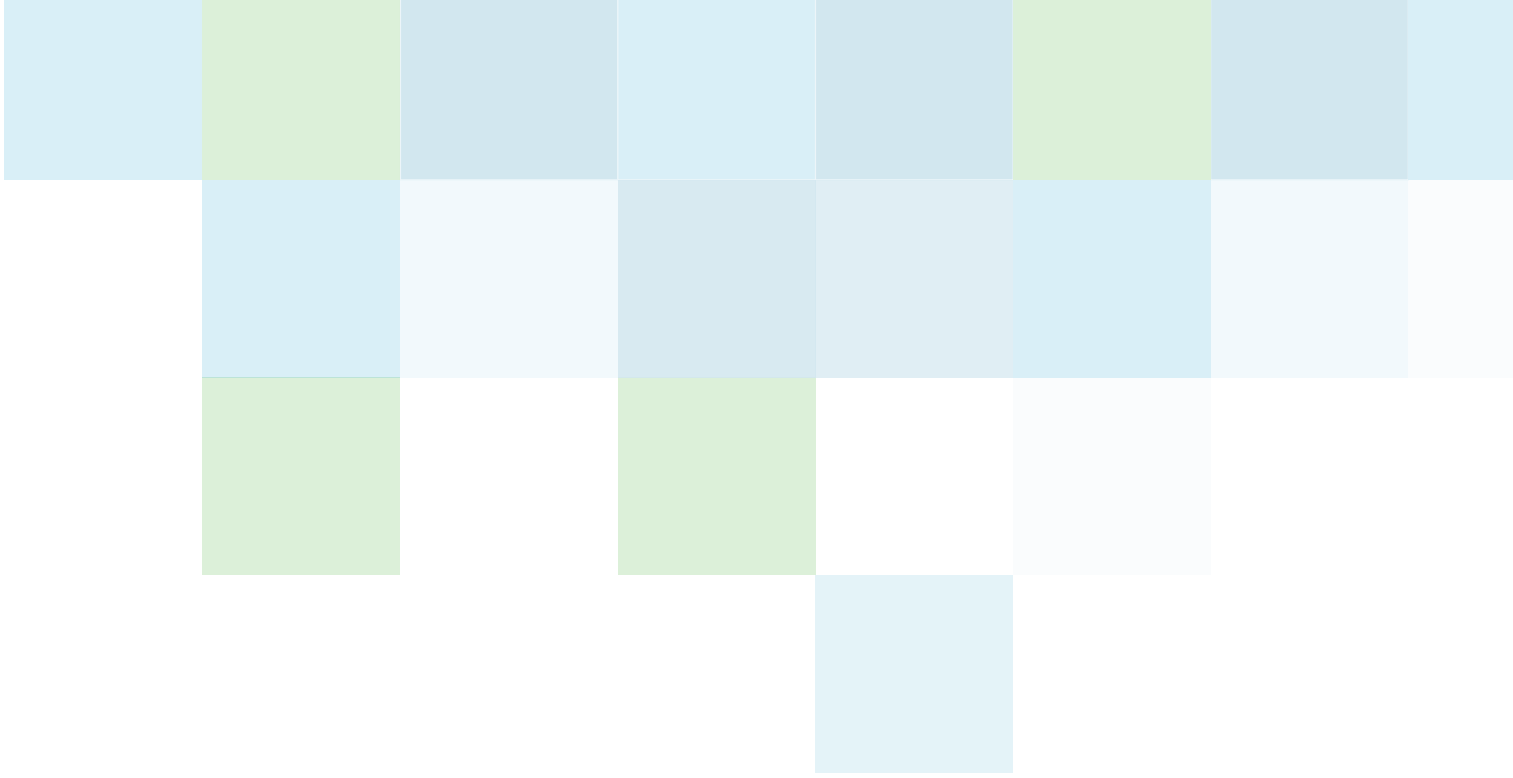


ÉTICA VERDEAZUL

Nuestra forma de trabajar y hacer negocios



GVA | GRUPO
VERDEAZUL



Introducción

El Código de Ética y Conducta es nuestro documento de referencia que describe los principios y normas de conducta que espera Grupo VerdeAzul y subsidiarias de parte de todos sus colaboradores, ejecutivos y directores. Deberán respetarlo y cumplirlo todos los colaboradores, ejecutivos y directores del Grupo. Cada colaborador recibirá una copia personal cuando se incorpora al Grupo como guía y consulta de la cultura organizacional y valores éticos esperados.



Contenido

Objetivo	04
Gobierno Corporativo	05
Normativa Ética	06
Comportamientos esperados de Nuestros Colaboradores	11
Compromiso con Nuestros Colaboradores	12
Grupos de Interés	14

Objetivo

Preservar nuestra reputación y fortalecer una imagen corporativa ejemplar mediante el desarrollo de nuestro negocio y actividades, con plena observación de los principios éticos.

Este Código busca principalmente:

- Servir de orientación a todos los colaboradores, ejecutivos y directores de Grupo VerdeAzul, S. A. y subsidiarias, acerca de las actitudes y conductas aplicables dentro y fuera del Grupo.
- Facilitar su proceso de integración y adaptación a la cultura propia del Grupo.
- Explicar el alcance de los compromisos asumidos en el Código de Ética y Conducta de Grupo VerdeAzul, S. A. y subsidiarias.
- Promover altos estándares de conducta ética y profesional, a fin de preservar la integridad y buena reputación del Grupo.
- Normar la relación con clientes, proveedores, comunidad, medio ambiente, el Estado y la competencia.

Este documento no siempre podrá anticipar todas las situaciones que se puedan presentar pero si esto sucede, es importante plantear las siguientes preguntas

1 ¿Está en consonancia con el Código de Ética?

2 ¿Es legal?

3 ¿Está en consonancia con nuestros principios éticos de integridad, respeto, valor y transparencia?

4 ¿De qué manera pueden afectar mis acciones a todas las partes interesadas? ¿Puedo justificar mi decisión?

5 ¿Estaré tranquilo si mi decisión se hace pública interna o externamente?

Gobierno Corporativo

El Grupo reconoce la importancia que tiene el cumplimiento de los sistemas de control. Para ello, se ha desarrollado un sistema interno que establece normas y directrices que garanticen la transparencia, objetividad y claridad en la asignación y administración de recursos. Es responsabilidad de la Junta Directiva el establecimiento y vigilancia de los procedimientos de control interno y acciones

efectivas que permitan la correcta observancia de las políticas, planes, reglas y procedimientos internos en todos los niveles de la estructura organizacional del Grupo. Igualmente, es responsable, junto con el Presidente Ejecutivo, de la promoción de estándares éticos y de integridad, así como de la estructuración de una cultura organizacional que enfatice la importancia del proceso de control interno.

Comité de Ética

La Junta Directiva del Grupo definirá la composición, atribuciones y responsabilidades del Comité de Ética para el ejercicio de sus funciones.

La aprobación del Código y sus revisiones serán avaladas por un miembro designado por la Junta Directiva de Grupo VerdeAzul, el Presidente Ejecutivo y el Comité de Ética de la empresa. La vigencia del Código comenzará a regir a partir de su aprobación y tendrá una vigencia de un máximo de 4 años.

Ámbito de Aplicación

Este Código de Ética y Conducta aplica para Grupo VerdeAzul, S. A. y sus subsidiarias, denominados en este Código el Grupo, el cual comprende, entre otras: Desarrollo Turístico Buenaventura, VerdeAzul Hotels, VerdeAzul Properties, Hacienda Santa Mónica, PTL Group y Capital Financiero.

El presente Código intenta abarcar los principios y normas que rigen el comportamiento de los colaboradores, ejecutivos y directores en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades dentro y fuera del Grupo. No obstante, por la amplitud del tema, este Código no puede prever la totalidad de los temas que puedan surgir a futuro. De presentarse, estos serían contemplados en su debido momento.

Canales de Atención y Reportes de Violaciones

El Código de Ética y Conducta es aplicable a todo el Grupo y es nuestra responsabilidad cumplirlo y hacerlo cumplir. Para este fin, se han establecido diferentes canales de comunicación para resolver dudas acerca del mismo.

- Si se presenta alguna duda o situación que requiera mayor información u orientación, los colaboradores deberán comunicarse con el respectivo líder del área o con cualquier miembro del Comité de Ética, enviando un correo al buzón del Comité de Ética.
- Todo colaborador que tenga conocimiento de actividades relacionadas con revelación de información confidencial, fraude, sustracción de dineros o títulos en general, o la violación a cualesquiera de los principios establecidos en el presente Código, tiene la obligación de reportarlas inmediatamente a su jefe inmediato, al Vicepresidente de Recursos Humanos o a cualquier miembro del Comité de Ética.
- Los reportes se manejarán con la mayor confidencialidad que sea posible.
- El Grupo no tolerará ningún tipo de represalia contra ningún colaborador, ex colaborador o tercero por denunciar o reportar cualquier incumplimiento al presente Código y el Grupo mantendrá la debida confidencialidad de las denuncias.
- Es un compromiso del Grupo cooperar con las investigaciones internas de temas de ética. La información presentada con relación a los casos reportados recibirá una respuesta oportuna, profesional y confidencial.

Cumplimiento

- La aplicación efectiva de los valores corporativos descritos en el presente Código depende del profesionalismo, la conciencia y el buen criterio de todos los que conforman el Grupo.
- El presente Código se distribuirá a todos y cada uno de los directores, ejecutivos y colaboradores del Grupo, y se dejará constancia del conocimiento y obligación de su cumplimiento.
- Además de mantener la actitud vigilante que se espera, los colaboradores que ocupen posiciones de liderazgo, deberán dar ejemplo en lo relativo al cumplimiento de los principios y normas expuestos en el presente Código.

Sanciones

En general, el incumplimiento a los principios y normas establecidos en el presente Código de Ética y Conducta, será sancionado disciplinariamente o legalmente de acuerdo a la gravedad de la infracción y en concordancia con lo establecido en el Código de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo y la legislación vigente, sin perjuicio de las acciones civiles o penales contempladas en dichas leyes.

Implementación, reglamentaciones y modificaciones

El Comité de Ética dará las pautas para la implementación del presente Código, las cuales serán aprobadas por el Presidente Ejecutivo del Grupo.

Las modificaciones al presente Código serán propuestas por el Comité y aprobadas por la Junta Directiva. Cualquier modificación que se realice será notificada a todos los colaboradores.

Normativa Ética

Cumplimiento de leyes y reglamentaciones locales

La empresa cumplirá con la leyes de la República de Panamá además de las reglamentaciones locales y específicas del rubro relacionado con nuestro negocio. La empresa seleccionará a sus proveedores considerando a aquellos que cumplen con buena reputación.

Manejo de información confidencial o propietaria

La empresa protegerá la confidencialidad de los registros personales de colaboradores, proveedores y clientes. Todo el Grupo deberá actuar en estricto cumplimiento con todas las normas y reglamentos aplicables a la no divulgación de información privilegiada a cualquier persona dentro o fuera de la empresa incluyendo familiares, amigos, compañeros de trabajo u otras personas para quienes dicha información no sea necesaria para el cumplimiento de sus obligaciones. Si nos desvinculamos de la empresa seguimos teniendo obligación de proteger información particular del cliente.

Conflicto de interés

Los colaboradores deberán comunicar si hay un posible conflicto de interés que pueda influir o parecer que influye en sus opiniones y acciones, o en caso de tener cualquier cargo, participación o interés financiero en cualquier organización que sea un competidor, cliente, proveedor y otro socio del Grupo si entrará en conflicto con su función dentro de la empresa y/o si su puesto de trabajo le permite influir en la relación comercial.

Oportunidades de negocio al poseer información

Una oportunidad de negocio es una situación que puede impulsar el interés del negocio legítimo del Grupo. Se prohíbe a los miembros de la Junta Directiva, ejecutivos o colaboradores que desarrollen trabajos que compitan directamente o indirectamente con el Grupo y/o tomen

Evitar incurrir en conflictos de interés debido a:

- Intereses financieros significativos o similares en empresas proveedoras, clientes o competidoras.
- Posibilidad de ganancias personales en alguna transacción que involucre a la empresa.
- Aceptación de beneficios en dinero o especie por parte de proveedores, clientes o competidores.
- Aprovechar para sí mismo o para terceros una oportunidad de negocio.

ventaja para sí mismo, para familiares o amigos en cualquier oportunidad de negocio que surja como producto del acceso a información, o a su posición en la compañía salvo que no haya competencia desleal, conflicto de interés o que el Grupo expresamente lo autorice.

Afiliaciones externas, empleo o actividades

El empleo y la participación en otras actividades fuera de la empresa podrían interferir presuntamente con los deberes individuales como colaboradores, directores o ejecutivos del Grupo.

La atención por cualquier ejecutivo o colaborador como director u ejecutivo (asalariado, no asalariado, elegido, designado o de otro modo) de cualquier negocio, requiere la aprobación previa por escrito del Presidente Ejecutivo o Comité de Ética de Grupo VerdeAzul.

Además, a menos que sea aprobado por la Junta Directiva o Presidencia del Grupo, la participación de cualquier colaborador en una Junta Directiva o en una posición de consultor en otras compañías en la industria de la construcción, hotelería, logística, agroindustria o medios de comunicación, está prohibida.

Los directores de la empresa deben informar antes de aceptar una designación para la Junta Directiva de otra corporación, para evitar los conflictos de intereses potenciales y determinar si el número acumulado de cargos de director y responsabilidades relacionadas ocupadas interferiría con su habilidad para desarrollar apropiadamente sus deberes.

Conflicto de intereses en el manejo de las relaciones

Si existe un posible conflicto de interés en las relaciones o transacciones con clientes o proveedores, el colaborador debe presentar el caso ante el Comité de Ética para su debida revisión. El colaborador contratante debe realizar esfuerzos razonables para asegurarse que las transacciones o los servicios contratados sean competitivos y dentro de los estándares de mercado.

En el caso de relaciones dentro de la empresa, los niveles de relación de consanguinidad y afinidad aplicarán de acuerdo a lo establecido en la Política de Contratación que define las relaciones permitidas dentro de las diferentes área del Grupo.

Respeto a la propiedad intelectual

La propiedad intelectual incluye derechos de patentes, marcas comerciales y marcas de servicios, nombres de dominios, derechos de reproducción (incluso los derechos de reproducción de software), derechos de diseños, derechos de extracción de bases de datos, derechos sobre conocimientos técnicos especializados o información confidencial (a veces denominada "secretos comerciales" o "información privilegiada").

Favores comerciales y pagos indebidos

No se permitirá solicitar, aceptar u ofrecer directa o indirectamente gratificaciones, sobornos, dádivas, beneficios, bonos u otro similar de algún proveedor, cliente u organismo estatal con el fin de favorecer con negocios a los mismos o para beneficio personal o de la empresa.

Protección y uso apropiado de activos e información del Grupo

Todos en el Grupo deben darle un buen uso y cuidado a los activos de la empresa, recordando que todos son de uso exclusivo para fines laborales.

Los activos materiales del Grupo incluyen, pero no se limitan a equipo tecnológico y materiales de oficina, equipo de mobiliario, recursos y utensilios de las áreas comunes, insumos de las áreas, material publicitario o promocional. El uso para fines personales de estos insumos está prohibido.

Los activos intelectuales tales como marcas registradas, planes del negocio y mercadeo, información de salarios, y cualquier dato, reportes e informes financieros no publicados. El uso o distribución no autorizada de esa información es una violación a las políticas del Grupo.

Recepción de regalos

Ningún director, ejecutivo, colaborador, consultor, o miembro de su familia más cercana (directa o indirectamente) solicitará, aceptará, ofrecerá o entregará cualquier obsequio, regalo en especie, entretenimiento, servicio, "comisión confidencial", soborno u otro tipo de pagos impropios o consideraciones de cualquier cliente, distribuidor, proveedor, funcionario de gobierno, organización o colaborador ni a cualquier otra persona en consideración a la ayuda o influencia concerniente a cualquier transacción o transacciones potenciales, que no sean obsequios o artículos modestos y apropiados dentro de las normas de la industria como artículos promocionales o invitaciones de negocio y que no influyan, y no parezcan razonablemente ser capaces de influenciar a tal persona para actuar de cualquier manera que no sea del mejor interés del Grupo o la aceptación de un beneficio nominal que ha sido revelado y aprobado por un ejecutivo, un director o la Junta Directiva.

Reglamentación

No se podrá dar o aceptar regalos, atenciones u otras cortesías, en circunstancias en las que pudiera interpretarse que ha quedado comprometido el criterio comercial del Grupo.

Los regalos, atenciones u otras cortesías pueden justificarse por propósitos comerciales legítimos y en todos los casos dichas deferencias deben ser permitidas por la ley aplicable. Los regalos en efectivo se prohíben en su totalidad, independientemente del monto.

Se permiten aceptar las siguientes deferencias u obsequios:

Un (1) obsequio con un valor nominal y apreciable no mayor a B/. 250.00 (doscientos cincuenta balboas con 00/100) y en ninguna ocasión será dinero en efectivo.

- Artículos promocionales que no comprometan el criterio comercial.
- Comidas habituales y razonables, así como actividades recreativas en las que la persona que invita esté presente, tales como comidas de negocio o eventos deportivos ocasionales.
- Regalos de familiares o amigos con los cuales no se tengan relaciones de negocio.

En determinadas circunstancias, pudiera ser apropiado aceptar el obsequio. En estos casos y cuando se trate de un (1) obsequio que tenga un valor nominal o apreciable superior a B/. 250.00 (doscientos cincuenta balboas con 00/100), el colaborador debe comunicarlo al líder de su área para solicitar su autorización.

Aquellos obsequios que se consideren de valor excesivo (superior a B/. 250.00) o que pudieran generar una situación de conflicto, deberán ser entregados por el colaborador o el líder de su área al Departamento de Recursos Humanos, en donde se encargarán de enviar una carta agradeciendo el gesto y explicando la reglamentación de la empresa al respecto. En estos casos, el Departamento de Recursos Humanos coordinará la donación del obsequio a una entidad benéfica y lo comunicará así al cliente o proveedor como parte de la reglamentación.

Los obsequios, atenciones y otras cortesías a vicepresidentes ejecutivos serán reportados por ellos para su evaluación a la Presidencia del Grupo. Si se tiene alguna duda acerca de si resulta o no apropiado aceptar o dar un regalo, atención u otra cortesía, debe escalarlo al vicepresidente del área o al Comité de Ética.

Uso de internet y correo electrónico

Se prohíbe el uso de los messengers, chats, blogs y/o la instalación de programas gratuitos, bajar música, videos o cualquier otra información que NO tenga que ver con la empresa y sea de uso personal a menos que esté debidamente autorizado y justificado por el líder del área. No se permitirá abusos del acceso a Internet

para fines personales. El Grupo no admitirá correos electrónicos que sean injuriosos, obscenos, ofensivos ni soeces. El Grupo se reserva el derecho a leer todas las comunicaciones por correo electrónico de las cuentas de correo del Grupo.

Protección de reputación e imagen

En un mundo de comunicaciones electrónicas en rápida expansión, es normal ser parte de medios sociales. Estos "medios sociales" incluyen todos los medios de comunicación o publicación de información o contenido de cualquier tipo, tanto en Internet como en mensajería móvil.

No se deben tomar y/o publicar fotos que comprometan la imagen de la persona y del Grupo, muestren información confidencial, incidentes operativos o de seguridad, colaboradores haciendo uso del uniforme de forma indebida, teniendo relaciones sexuales o en desnudos, los cuales afectan la imagen y la reputación del Grupo.

Los colaboradores, ejecutivos y directores del Grupo son embajadores de la empresa, y por lo tanto deben conocer los efectos de publicar información de la empresa no autorizada, así como aquello que pueda dañar la imagen del Grupo.

Antes de crear contenido en línea, tenga en cuenta que cualquier conducta que perjudique su desempeño laboral, el desempeño de sus compañeros, o que pueda incluir comentarios discriminatorios (ya sea por motivos de raza, género, discapacidad, religión o cualquier otra condición), acoso y/o amenazas de violencia, conductas inadecuadas o ilícitas que perjudique a colaboradores, clientes, proveedores, terceros que trabajan en o para Grupo VerdeAzul, o que afecte la imagen o marca de la empresa, pueden dar lugar a medidas disciplinarias que considere la empresa de acuerdo a la gravedad de la situación.

Comportamientos esperados de Nuestros Colaboradores

En el puesto de trabajo

Se espera que todos en el Grupo, independientemente de su posición, sean respetuosos, amables, y colaboren con los demás. No serán tolerados los irrespetos, gritos, comentarios burlescos, u otros que vayan en detrimento de cualquier colaborador o miembro del equipo ya sea de forma verbal o a través de cualquier medio de comunicación.

Igualmente todos en el Grupo deberán cumplir con su horario de trabajo de forma puntual y sin excederse en los tiempos de descansos y almuerzos.

Cada quien es responsable de registrar sus vacaciones de acuerdo al procedimiento establecido, solicitar y notificar a su líder directo de tardanzas, ausencias o permisos en los casos que sea necesario. El jefe directo está en su potestad de aceptarlas o declinarlas según la situación de cada colaborador y las necesidades de la empresa y deberá llevar un control.

Reuniones, cursos, capacitaciones y eventos de la empresa

Se espera que todos en el Grupo participen y sean puntuales en la hora de inicio de reuniones, cursos, capacitaciones y/o eventos de la empresa y que mantengan en todo momento una conducta profesional y de respeto hacia los facilitadores, compañeros y superiores.

Eventos corporativos internos, con clientes o proveedores

Durante los eventos internos y externos en los que los colaboradores participen en representación de la empresa, estos deben mantener un comportamiento y manejo adecuado respetando los valores del Grupo.

Esto incluye, excederse en el consumo de bebidas alcohólicas o mostrar comportamientos que vayan en contra del pudor.

Compromiso con nuestros colaboradores

El Grupo busca que las relaciones derivadas del trabajo estimulen la colaboración y la participación en equipo y los esfuerzos necesarios para librar con éxito los retos y desafíos que se presentan. La contratación de colaboradores se hace con igualdad de oportunidades y se enmarca en rigurosos estándares de calidad académica, profesional y moral.

Bienestar Corporativo

El Grupo reconoce que sus colaboradores son el recurso más importante y la razón de su éxito; es por esto que nos interesamos en el bienestar de todos y en generar entornos de trabajo que aseguren la satisfacción de nuestros equipos.

Medición y compromiso con un buen clima organizacional

Como parte de nuestras acciones para promover un clima laboral positivo y seguir haciendo del Grupo una de las mejores empresas para trabajar, el Grupo realiza anualmente una Encuesta de Clima Organizacional

Como parte de nuestra propuesta de valor como Grupo, al igual que como parte de nuestra Responsabilidad Social Empresarial, fomentamos acciones que beneficien el desarrollo y bienestar de nuestros colaboradores y sus familias con el objetivo de reconocerles como el recurso más valioso que tiene Grupo VerdeAzul.

que mide los principales componentes de satisfacción, clima y compromiso. A partir de esto, se desarrollan acciones concretas por los líderes de las áreas que ayuden a seguir mejorando como Grupo.

Condiciones de Trabajo

Grupo VerdeAzul es una empresa cumplidora de la ley y de prácticas laborales justas. Nuestras condiciones de trabajo buscan asegurar que los colaboradores cuenten con las herramientas necesarias, favorezcan el desempeño laboral, permitan el crecimiento, la estabilidad, la calidad de vida personal y el reconocimiento por el trabajo realizado.

Se espera que los líderes de Grupo VerdeAzul aseguren un trato respetuoso y justo para sus colaboradores y que cuenten con áreas de trabajo agradables, instalaciones físicas y herramientas de trabajo adecuadas para proteger la salud ocupacional del trabajador y el medio ambiente.

Salud Ocupacional y Seguridad Laboral

El Grupo está comprometido en brindar un ambiente de trabajo saludable, seguro, libre de todo peligro reconocido. Para esto implementaremos prácticas de desalojo en caso de desastre natural u otros siniestros y guías de cómo actuar. Debemos cumplir con todas las normas y prácticas de seguridad al igual que tomar las precauciones necesarias para proteger a nuestros colaboradores y a nosotros mismos e informar de cualquier práctica que atente contra la seguridad de todos.

Es responsabilidad de todo colaborador utilizar de manera adecuada el equipo de protección personal que la empresa ha designado para su función, así como seguir las normas de seguridad establecidas dentro y fuera de la empresa para evitar accidentes en el lugar de trabajo o durante el desplazamiento desde o hacia el mismo. Igualmente cada colaborador debe reportar a su supervisor inmediato cualquier situación que a su juicio, pudiera generar un riesgo en la seguridad y bienestar de los colaboradores.

Protección a la integridad personal

La empresa no permitirá y será inflexible en relación a conductas hostiles entre colaboradores y de uso de poder jerárquico para beneficio propio al amedrentar, amenazar, reprimir o acosar psicológica o sexualmente a algún subalterno.

Alineado con nuestro segundo y sexto valor: “En la Unión está la Fuerza” y “Tratemos a los Demás como Quisiéramos ser Tratados”, Grupo VerdeAzul promueve un clima laboral positivo que genere un alto sentido de compromiso y satisfacción. Todos nos comprometemos a tratar respetuosamente y de forma justa a nuestros clientes, proveedores, directores, ejecutivos, colaboradores, compañeros y consultores.

Consumo de drogas en el lugar de trabajo

El Grupo prohíbe, en todo momento, la fabricación, venta, distribución, consumo, dispensación, recepción, transporte o posesión de drogas ilegales. El Grupo se reserva el derecho a realizar pruebas aleatorias para comprobar el consumo de drogas. La violación de esta política se considera una falta disciplinaria y puede dar lugar a la suspensión y, en última instancia, el despido. Se prohíbe así mismo el consumo de tabaco en oficinas y lugares cerrados del Grupo.

Violencia y uso de armas en el lugar de trabajo

Todo colaborador debe abstenerse de cualquier forma deliberada de contacto físico con otra persona utilizando la fuerza; la destrucción y el sabotaje a la propiedad privada. Se prohíbe la posesión o portación de armas de fuego o cualquier otro tipo de arma dentro de las instalaciones del Grupo, a menos que esté expresamente autorizado a portarla para el desempeño normal de sus funciones. El Grupo tomará las medidas pertinentes para proteger la integridad de sus colaboradores cuando éstos sean víctimas de agresión por clientes o terceros, en cualquiera lugar en donde éstos se encuentren representando al Grupo.

Acoso Laboral

El acoso o “bullying” laboral o acoso moral en el trabajo es la acción de compañeros o superiores dirigida a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador, a través de acciones o violencia psicológica de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, que podría causar daños psicológicos y desmotivación en la persona.

Acoso Sexual

No aceptamos ningún tipo de acoso sexual que se produzca en el área de trabajo, instalaciones de la empresa, utilizando las redes sociales o espacios y medios públicos. En caso de ser testigo o ser afectado por un comportamiento como este, debe reportar la situación inmediatamente a su líder de área, a la Vicepresidencia de Recursos Humanos, o al Comité de Ética.

Grupo de Interés

Principios Generales

Los colaboradores del Grupo tendrán en cuenta los siguientes principios en sus relaciones con los grupos de interés:

- Solamente se realizarán transacciones con personas naturales o jurídicas, que no impliquen complicidad en la violación de las leyes vigentes.
- Se informará a los clientes, con claridad, los términos y condiciones de los productos y servicios ofrecidos y contratados.
- Se acatarán, según los principios de sana competencia, todos los aspectos legales sobre prácticas comerciales restrictivas.
- El Grupo no se involucrará en conductas colusorias, predatorias y de posiciones de abuso de poder con competidores.
- Se atenderán las solicitudes, reclamaciones y requerimientos de manera oportuna y precisa, conforme a la ley y a los contratos respectivos.
- Se seleccionará a los proveedores del Grupo, según su capacidad, experiencia, probidad y reputación, de conformidad con las normas pertinentes y los reglamentos internos.
- Se buscará establecer, con los proveedores, relaciones de beneficio mutuo basadas en la calidad, buena fe, transparencia, responsabilidad,

Relación con los Clientes

Trabajamos para proporcionar a nuestros clientes internos y externos una total satisfacción, brindándoles los más altos estándares de calidad y atención en cada uno de los productos y servicios que ofrecemos. Desarrollamos una política de integridad orientada a entregar a nuestros clientes información fidedigna y suficiente acerca de nuestros productos y servicios, necesaria para tomar decisiones de compra.

eficiencia, respeto y la búsqueda constante del bien común.

- Las relaciones del Grupo con el gobierno, con las entidades gubernamentales y demás entidades públicas, se manejarán siempre dentro del marco de la ley y bajo normas éticas.
- Se mantendrán relaciones transparentes, sin sobornos o influencias indebidas con funcionarios del gobierno, representantes políticos o de cualquier otro grupo.
- El Grupo cumple y actúa de acuerdo a las normas y leyes establecidas en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales y Contra el Financiamiento del Terrorismo.
- El Grupo respeta los derechos de participación personal de cada colaborador en diálogos sociales, profesionales y políticos en redes sociales, confiando en que esta comunicación se dará de manera responsable y con buen juicio.
- Ningún colaborador del Grupo puede proveer información relacionada al Grupo en medios de comunicación masiva y redes sociales sin la debida autorización del área de Mercadeo o del Presidente Ejecutivo.

Relación con la Competencia

Desautorizamos la utilización de métodos ilegales o no éticos para obtener información sobre la competencia. Los colaboradores deberán cumplir con las leyes contra monopolios, prácticas incorrectas de comercio o competencia desleal, en los términos de la Ley o Leyes de que se trate.

Relación con los Proveedores

Las relaciones con nuestros proveedores, se llevarán a cabo siempre con transparencia, sin generar falsas expectativas, en un marco de respeto que permita otorgar las mismas oportunidades a todos. No estableceremos ningún tipo de relación con contratistas y proveedores que no respeten y apliquen las leyes y reglamentos laborales, así como con aquellos que promuevan el trabajo discriminatorio, forzado y/o la contratación de menores de edad. Respetaremos siempre los acuerdos y compromisos establecidos en los contratos.

Relación con la Comunidad (RSE)

Mantenemos una política de responsabilidad social de forma permanente, aportando y apoyando al desarrollo de las comunidades en las que operamos, a través de la generación de empleos y el cuidado de su entorno social y ambiental. Asimismo, promovemos la participación voluntaria de colaboradores, socios, accionistas, clientes y proveedores para apoyar diferentes causas sociales.

Promoción del Desarrollo Sostenible y Conservación del Medio Ambiente

Estamos comprometidos con la conservación del medio ambiente y el cumplimiento de las leyes ambientales aplicables en nuestro país, así como procurar continuamente minimizar el impacto ambiental de nuestras operaciones. Fomentamos el uso sostenible y cuidadoso de los recursos naturales y estamos comprometidos con la reducción de los desperdicios a través de la implementación de procesos de reciclaje y reutilización.

Relación con el Estado y Actividades Políticas

Asumimos la responsabilidad de conocer, respetar y promover el cumplimiento de las leyes de comercio y de competencia así como las regulaciones gubernamentales que apliquen en los países donde opera el Grupo. Así mismo, cumplimos con las obligaciones tributarias relativas al pago de los impuestos y contribuciones.

Relación con Autoridades Públicas

Nos comprometemos a desarrollar nuestro negocio dentro de la legislación vigente, y a respetar las leyes, normas y principios establecidos. Las relaciones con las entidades u organismos del Estado se manejarán a través de los colaboradores autorizados por la Presidencia Ejecutiva. Deberán estar guiadas por un espíritu de cooperación y de respeto; sin perjuicio de mantener la confidencialidad en los casos en que manifiestamente resulte necesario. Las relaciones con representantes de instituciones y autoridades estatales deben reflejar siempre la posición oficial del Grupo a través de colaboradores autorizados.

Transparencia y cero tolerancia a la corrupción

Todos los colaboradores deberán abstenerse de ofrecer y otorgar pagos, favores, comisiones y/o compensaciones extralegales al Estado y/o a sus funcionarios o representantes, con la finalidad de obtener ventajas competitivas para cualquiera de las unidades de negocio.

Relación y Actividades Políticas

El Grupo respeta los derechos de participación del personal en actividades o en contribuciones políticas de carácter personal, siempre y cuando no interfieran con los deberes y responsabilidades contraídas con el Grupo. Los colaboradores no podrán utilizar las instalaciones del Grupo, sus recursos, logotipos, uniformes o algún otro símbolo que pueda asociarse con el Grupo para estas actividades. Si el colaborador llegase a ocupar algún cargo gubernamental, el Grupo analizará cada caso y actuará de acuerdo a lo estipulado en las leyes competentes.

Contribución e interacción con funcionarios públicos y políticos

Es común que cuando se acercan las elecciones políticas los partidos busquen patrocinadores con el fin de mantener su campaña electoral. Cualquier participación o contribución en dinero o en especie del Grupo para una causa política de cualquier naturaleza debe ser previamente aprobada por la Junta Directiva del Grupo.

El Grupo no reembolsará ni subvencionará en ninguna manera por tal participación política.

