

**CÓDIGO  
DE ÉTICA  
Y CONDUCTA**



GRUPO EMBOTELLADORAS UNIDAS S.A.B DE C.V.

## Código de Ética y Conducta

### Contenido

Portada Código de Ética y Conducta	1	Recursos y sistemas	16
Contenido	2	Prohibición de uso, consumo, posesión, venta o distribución de alcohol y drogas	17
Mensaje del Consejo de Administración	4	Conflicto de Interés	17
1.Fundamentos	6	Conflicto de Interés y Miembros del Consejo y Secretario	19
Nuestra Visión	6	Contribución y ejercicio de la política	20
Nuestra Misión	6	5.Libre Competencia	21
Nuestros Valores	6	6.De la Responsabilidad Social	22
2.De las Responsabilidades sobre el Código	8	Protección del medio ambiente	22
Del Consejo de Administración	8	Salud, seguridad y ambiente laboral	23
De los Miembros del Consejo de Administración	8	7.De la Información	25
Del Comité de Auditoría y de Prácticas Societarias	8	Información sobre directivos y empleados	27
Del Comité de Compensaciones	9	Información Confidencial y operaciones con valores	27
Del Secretario del Consejo de Administración y Comités	9	Adquisición de Valores <sup>8</sup>	28
Del Comisario	9	Sobre la Información de Terceros	29
De los Directivos	9	Falsedad en la Información	29
De la Dirección de Recursos Humanos	9	Del Funcionamiento y Cumplimiento del Código	30
Del Área de Auditoría Interna	10	8.Denuncias, Investigaciones y Sanciones	32
De Consultores Externos	10	9.ANEXOS	34
3.Relaciones	11	Anexo 1. Carta de Conocimiento del Código de Ética y Conducta	35
De la Relación con los Clientes	11	Anexo 2. Carta de Conocimiento del Código de Ética y Conducta	37
De la Relación con los Proveedores	11	Anexo 3. Carta de Confidencialidad	39
Regalos	12	Anexo 4. Proceso de Monitoreo y Seguimiento del Código de Ética	41
Nuestras Relaciones con GEUSA y entre nosotros	13	Anexo 5. Funcionamiento del Sistema de Quejas, Sugerencias y Denuncias	42
4.Sobre los Lineamientos Generales de Comportamiento y Actuación	14	Anexo 6. Lista de Personal con Acceso a Información Confidencial	43
Honradez y responsabilidad	14	Anexo 7. Código de Ética y Conducta para Proveedores de GEUSA	45
Trato justo, igualdad de oportunidades y no discriminación	14	Estándares de conducta empresarial	46
Prohibición de cualquier tipo de acoso	15	Anexo 8. Carta de Conocimiento del Código de Ética y Conducta	49
Protección de bienes	15	Anexo 8. Carta de Conocimiento del Código de Ética y Conducta	49
Registros e informes	15		

## Mensaje del Consejo de Administración

---

Con más de 60 años de existencia de Pepsicola Internacional en México, Grupo Embotelladoras Unidas, S.A.B. de C.V. y subsidiarias, (GEUSA) ha logrado establecerse como el segundo embotellador más grande del sistema Pepsi en México dedicado a la producción, comercialización y distribución de bebidas y aguas envasadas.

El compromiso que tiene GEUSA ante sus clientes, proveedores, colaboradores y sociedad en general es establecer las responsabilidades, obligaciones y buenas prácticas de conducta de las personas que participan directamente en la gestión de actividades en el ámbito profesional.

Por tal motivo el Código de Ética y Conducta (Código) expresa la declaración de valores y la conducta apropiada que nos ayudará a todos a tomar decisiones y dirigir con responsabilidad nuestra vida profesional. Nos recuerda que debemos evitar cualquier acto incorrecto o conducta inadecuada que nos desacredite, o que comprometa la reputación o la buena situación de GEUSA. Nos hace más conscientes de nuestros actos, así como del comportamiento ético frente a los demás.

En el plano personal, el Código es una garantía para nuestras familias y seres queridos de que la compañía en la que trabajamos nunca nos pedirá que hagamos por ella algo ilegal o poco ético.

### Alcance

Todos los integrantes de GEUSA, es decir, sus directivos, funcionarios, empleados y en general todo el personal de GEUSA y de sus sociedades subsidiarias están obligados a cumplir con lo dispuesto en el presente Código de Ética y Conducta. Asimismo, los miembros y Secretario del Consejo de Administración, incluyendo los miembros del Comité de Auditoría y de Prácticas Societarias y el Comité de Compensaciones, deberán apegarse a lo dispuesto en el mismo en todo lo referente a su relación con GEUSA.

El Código, no obstante, no es exhaustivo, pues no sería posible reunir en un documento de esta naturaleza todas y cada una de las situaciones en las que se debe tomar una decisión ética. Cada uno de nosotros debe hacer uso del sentido común para asegurarse de que nuestra conducta personal sea irreprochable y que cumplamos tanto la letra como el espíritu del Código. Si en algún momento tiene Usted dudas sobre cualquier situación o circunstancia concreta, o necesita una

interpretación sobre alguno de los aparatos del Código, puede solicitar asesoría al Departamento de Recursos Humanos.

No se tolerará ninguna infracción de ética en GEUSA. Este Código, así como todas las políticas y normas internas de GEUSA, serán aplicables rigurosamente a todos los niveles y en todo momento. La inobservancia de lo expresado en el documento traerá como consecuencia una sanción disciplinaria, que comprenderá desde una amonestación hasta el despido.

Las sanciones que se establecen en el presente Código son enunciativas, más no limitativas, y serán aplicables todos los integrantes de GEUSA incluyendo a sus miembros y Secretario del Consejo de Administración, miembros de los Comités, directivos, funcionarios, empleados y en general todo el personal de GEUSA y de sus sociedades subsidiarias.

El presente Código tiene como objetivo principal la difusión y adopción de las mejores prácticas, en materia de ética profesional y conducta que imperan en GEUSA. Integridad, Ética, Honradez y Disciplina. Cualquiera que sea el término utilizado, es un asunto muy serio en GEUSA y se encuentra en el fondo de todo lo que hacemos.

**Juan Gallardo T.**  
*Presidente del Consejo*

## 1. Fundamentos

---

### Nuestra Visión

“Ser la Compañía de bebidas líder en atención a sus clientes”.

### Nuestra Misión

Ser un Grupo productor y comercializador de bebidas que busca con pasión satisfacer las necesidades del comercio y los consumidores, con un sistema de distribución y portafolio de marcas líderes, para lograr un crecimiento rentable y sostenido, mediante la gestión socialmente responsable de un equipo ganador.

### Nuestros Valores

1. Respeto por el Individuo.- Reconocemos que todas las personas son libres, dignos y con identidad propia, por ello respetamos su condición, sus ideas y creencias ofreciéndoles siempre un trato y condiciones laborales dignas.

Es fundamental mantener siempre una actitud positiva ante nuevas ideas y aceptar que las ideas de los demás pueden ser mejores que las nuestras.

Amabilidad y agradecimiento. Implica siempre tratar con cierta delicadeza a los demás. Un “por favor” y un “gracias” incentiva a cualquier individuo a llevar a cabo lo que tiene que hacer de una manera correcta.

2. Enfoque a Clientes.- En el ánimo voluntario que nos impulsa a conocer y resolver los deseos, problemas y necesidades de clientes, aún aquellas no expresadas, siempre buscando el bien común y la satisfacción de nuestros clientes.

3. Integridad y Disciplina.- Es nuestro compromiso actuar con la verdad, por ello cuidamos los intereses de quienes nos rodean como si fueran los nuestros; decimos la verdad, solamente la verdad y toda la verdad. Reconocemos nuestros errores y aceptamos cualquier consejo, crítica o sugerencia que nos ayude a crecer.

Todo miembro de GEUSA debe ser puntual, organizado, estructurado,

sistemático y seguir siempre las directrices y políticas de la empresa.

Asimismo, debe buscar la planeación, priorizar, tener iniciativa y constancia, controlar y buscar que las cosas se den en armonía, siempre apegándose a las políticas y normas internas de GEUSA y a las leyes aplicables al momento de hacer las cosas.

Cumplimiento de las Leyes Aplicables. Toda conducta debe estar apegada a las leyes aplicables en las áreas geográficas del negocio de GEUSA y sus subsidiarias.

4. Comunicación y trabajo en equipo.- Implica colaborar y cooperar con los demás; formar y saberse parte de un grupo para lograr trabajar juntos.

Obtenemos mejores resultados, multiplicando las fuerzas, combinando las cualidades de cada integrante, compartiendo ideas y responsabilidades, anteponiendo los intereses del grupo y de la empresa a los individuales, a través del compromiso y una comunicación abierta, transparente y frontal.

5. Productividad.- Esforzarse por superar los logros pasados, vencer obstáculos, buscar siempre la mejora continua.

Pensar que hay una mejor manera de hacer las cosas, atreverse a buscarla, a innovar y hacer de esta búsqueda un esfuerzo constante a través de más con menos, nos hace mejores profesionistas en lo personal y nos hace más competitivos como empresa.

## 2. De las Responsabilidades sobre el Código

---

En cumplimiento a lo establecido por las leyes aplicables, las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo y con el fin de que GEUSA cuente con mayor transparencia en su administración y un ambiente laboral agradable, el Comité que desempeña las funciones correspondientes en materia de Prácticas Societarias de GEUSA ha desarrollado el presente Código.

### Fundamento en la Ley del Mercado de Valores

Atendiendo los artículos de la Ley del Mercado de Valores y las mejores prácticas en materia de Gobierno Corporativo, las responsabilidades de los Órganos de Gobierno relativas al presente Código se presentan a continuación:

#### Del Consejo de Administración

- Aprobar el Código.
- Revisar el Código cuando lo considere necesario y aprobar sus actualizaciones.
- Asegurar la divulgación de este Código y de sus cambios en medios impresos y electrónicos.

#### De los Miembros del Consejo de Administración

- Conocer el Código y fomentar su cumplimiento.
- Señalar los aspectos de este Código cuya interpretación o aplicación no sea lo suficientemente clara.
- Firmar anualmente la carta de compromiso de cumplimiento del Código.

#### Del Comité de Auditoría y de Prácticas Societarias

- Elaborar y revisar continuamente el contenido del Código y proponer actualizaciones.
- Procesar quejas, sugerencias y denuncias.
- Determinar la procedencia de las investigaciones derivadas del punto anterior.
- Resolver los casos comprobados de violación denunciadas y, en su caso, recomendar las sanciones que procedan.
- Supervisar el cumplimiento del Código.

- Recabar y custodiar las cartas anuales de cumplimiento de los miembros del Consejo de Administración y Comités.
- Firmar anualmente la carta de compromiso de cumplimiento del Código.

#### Del Comité de Compensaciones

- Conocer el Código y fomentar su cumplimiento.
- Firmar anualmente la carta de compromiso de cumplimiento del Código.

#### Del Secretario del Consejo de Administración y Comités

- Asegurar que todos los miembros del Consejo y Comités firmen anualmente la carta de compromiso al cumplimiento del Código.
- Enviar anualmente las cartas compromiso de los miembros del Consejo y Comités a la Dirección de Recursos Humanos.
- Difundir las consideraciones en materia de información confidencial entre los miembros del Consejo y Comités.
- Difundir entre los miembros del Consejo y Comités las adecuaciones que se le hagan al presente Código.

#### Del Comisario (a nivel de subsidiarias)

- Conocer el Código y fomentar su cumplimiento.
- Firmar anualmente la carta de compromiso de cumplimiento del Código.

#### De los Directivos

- Asegurar que sus subordinados conozcan, cumplan y refrenden anualmente su compromiso de cumplir el Código y le den la debida importancia a su contenido.
- Reportar violaciones o infracciones al Código de la cual tengan conocimiento.
- Fomentar un ambiente de confianza entre los empleados para hablar con los supervisores y demás personal apropiado, sobre el mejor curso de acción ante posibles violaciones o infracciones.
- Firmar anualmente su carta de compromiso al cumplimiento del Código.

#### De la Dirección de Recursos Humanos

- Difundir el Código entre el personal, incluyendo al de nuevo ingreso, mediante

la entrega de una copia dura del mismo y recabando firma de aceptación.

- Incluir en los programas de inducción los temas contenidos en el Código.
- Difundir las adecuaciones que se le hagan al Código.
- Recabar y custodiar las cartas anuales de cumplimiento de los miembros del Consejo y Comités, Directivos, Gerentes y Empleados.
- Informar al área de Auditoría Interna de cualquier desviación al Código o denuncias recibidas en ese departamento.

#### **Del Área de Auditoría Interna**

- Apoyar al Comité de Auditoría y de Prácticas Societarias en la vigilancia del cumplimiento de este Código y reportar al Comité cualquier violación detectada u observada, así como las medidas adoptadas al respecto.
- Analizar las denuncias recibidas en el sistema de quejas, sugerencias y denuncias presentando sus recomendaciones al Comité de Auditoría y de Prácticas Societarias.
- Facilitar un canal de comunicación directa y confidencial mediante el cual se reporten las denuncias concernientes a posibles violaciones al Código que sea independiente a los canales organizacionales normales.

#### **De Consultores Externos**

- Asesorar o representar a GEUSA, en el cuidado de su actividad para la cual fue contratada y evitar los posibles conflictos de intereses que puedan surgir con ésta.
- Firmar la carta de confidencialidad que se adjunta como Anexo 3 de este documento.

### **3.Relaciones**

---

En GEUSA buscamos forjar relaciones de largo plazo con nuestros miembros y Secretario del Consejo de Administración, miembros de los Comités, directivos, funcionarios, empleados y en general todo el personal de GEUSA y de sus sociedades subsidiarias, así como con nuestros clientes, proveedores, personal y comunidad que promueva los productos y servicios de alta calidad y a precios competitivos. La relación íntegra, prudente y profesional que tiene GEUSA tanto internamente como hacia el exterior la fortalece como empresa competitiva y genera confianza entre el público en general.

#### **De la Relación con los Clientes**

Se debe brindar a los clientes un trato respetuoso, profesional, amable, equitativo, honesto y de calidad, siempre exento de discriminación, apegándose a las leyes aplicables.

Los integrantes de GEUSA deberán buscar siempre una comunicación clara con sus clientes para así brindar un mejor servicio y evitar confusiones de cualquier naturaleza.

La información de los clientes es confidencial, por lo que queda prohibido darla a conocer, particularmente en lo referente al valor de sus activos.

#### **De la Relación con los Proveedores**

Los proveedores de GEUSA deben ser considerados como nuestros colegas, pues de ellos también depende la calidad de nuestros productos. Por lo anterior, a GEUSA le preocupan mucho los servicios ofrecidos por los proveedores. El alto nivel de los materiales, bienes y servicios que suministran los proveedores está directamente relacionado con la calidad, fiabilidad y pronta entrega de los productos de GEUSA a nuestros clientes.

Las relaciones con proveedores, deben de tener tres características principales: transparencia, confianza y perseguir un beneficio mutuo que asegure la equidad e integridad en las relaciones comerciales.

Se buscará forjar relaciones de larga duración con nuestros proveedores y nuestras relaciones con ellos dependerá de su capacidad para ajustarse a nuestras necesidades, y compromiso con nuestros clientes, de la reputación de sus servicios, de sus niveles de calidad y de su oferta de precios.

En el caso de que la administración, contratistas o sub-contratistas de los proveedores dirijan compras para GEUSA a una determinada fuente, GEUSA respetará la selección, siempre que esta se encuentre respaldada con documentación y criterios que cubran los requisitos y especificaciones de calidad y oportunidad en la entrega.

Durante los procesos de selección de proveedores se proporcionará la misma información e instrucciones a todos los proveedores que compitan por una oferta, dichas ofertas serán sometidas a las licitaciones correspondientes a fin de ejercer una política de compra sana, transparente y adecuada para el negocio.

En todos los casos se protegerán los datos confidenciales que sean proporcionados a GEUSA por concursantes durante los procesos de selección.

GEUSA reconoce el hecho o la posibilidad de que algunos proveedores y clientes sean partes relacionadas, sin embargo GEUSA siempre llevará a cabo sus operaciones a precio de mercado, y al momento de elegir a un proveedor analizará las diferentes opciones que puede llegar a tener.

### **Regalos**

No está permitido recibir regalos en efectivo o cualquier otra forma de compensación monetaria bajo ningún concepto, incluyendo comisiones o cualquier otra forma de compensación. Los consejeros, directivos y empleados no podrán aceptar ningún regalo valioso, favor, préstamo, servicio especial, condiciones ventajosas, viajes, o cualquier otra forma de compensación, por parte de ninguna persona u organización que realice o intente realizar negocios con la compañía (clientes, proveedores, instituciones financieras, contratistas, etc.).

Esto no se aplica a los artículos promocionales no solicitados, de naturaleza publicitaria general, incluyendo de manera enunciativa más no limitativa, lapiceros, blocks de notas, agendas o calendarios impresos con publicidad.

Tampoco se aplica a prestaciones de carácter ceremonial que se mantengan dentro de las costumbres nacionales, o a alguna comida ocasional o diversión que se produzca en el curso de las relaciones comerciales, en la medida en que:

- No llegue a constituir soborno o comisión.
- No transgreda ninguna ley.
- No ponga en entredicho a GEUSA o a su personal en caso de divulgarse públicamente.
- Tenga un valor nominal establecido en la política correspondiente.

- No condicione una negociación a la entrega de algún objeto, favor, regalo, entre otros.
- No comprometa el actuar de la persona que lo reciba.

En caso de que por cortesía se tenga que recibir algún regalo valioso en un rango de \$100 a \$500 dólares americanos, se deberá reportar a la Dirección de Recursos Humanos quien en conjunto con el Director del área que se trate definirá si el empleado puede quedarse con dicho regalo previo registro del mismo (En las compañías subsidiarias el reporte se puede hacer a la Dirección a través de los Gerentes de Recursos Humanos del Territorio que corresponda). En caso de que el regalo exceda el monto de \$500 dólares americanos, éste no deberá ser aceptado o bien se deberá turnar a la Dirección de Recursos Humanos donde se decidirá su uso final.

### **Nuestras Relaciones con GEUSA y entre nosotros.**

El recurso más importante de GEUSA son sus empleados, las mujeres y hombres que laboran en todas las empresas que conforman nuestro grupo, cuyos conocimientos, energía y compromiso con GEUSA son la fortaleza de ésta, son aquello que le da valor agregado al negocio y a los bienes económicos y materiales del grupo. Siendo los empleados, directivos consejeros y funcionarios el eje de su liderazgo en el mercado.

Honar al individuo, vivir y trabajar con base en nuestros valores, invitar a la participación conjunta y respetar la vida privada de los demás, son la base de la relación entre GEUSA y su personal, así como la relación que debe existir entre todos y cada uno de los miembros del GEUSA. Es por eso que GEUSA al momento de contratar a sus empleados o al momento de nombrar a los miembros del consejo de administración, secretario y directivos busca que los candidatos se identifiquen con la empresa y sus valores.

## 4. Sobre los Lineamientos Generales de Comportamiento y Actuación

---

Todos los miembros y Secretario del Consejo de Administración, miembros de los Comités, directivos, funcionarios, empleados y en general todo el personal de GEUSA y de sus sociedades subsidiarias, independientemente de su cargo o función, deben mantener una conducta respetuosa, honesta, justa y profesional.

A continuación se describen algunos lineamientos de comportamiento y actuación sobre los cuales los integrantes de GEUSA deben basar su conducta.

### Honradez y responsabilidad

- Actuar siempre con apego a la ley y a las normas y políticas internas de GEUSA.
- Aplicar siempre altos estándares de ética personal y profesional en nuestro comportamiento.
- No utilizar el nombre y los recursos de GEUSA más allá de los fines propios de ésta.
- Cumplir con el trabajo encomendado con responsabilidad y profesionalismo.
- Actuar de forma justa y responsable ante todas las personas y situaciones.
- Conocer y cumplir con el presente Código, así como reportar o denunciar cualquier violación ante las instancias correspondientes.
- Es responsabilidad de todos acudir a las instancias correspondientes para aclarar dudas sobre cualquier tema ético que afecte nuestro desempeño.

### Trato justo, igualdad de oportunidades y no discriminación

- Reconocer la dignidad de las personas.
- Eliminar las desigualdades y combatir la discriminación entre hombre y mujeres.
- Acciones a favor del personal, eliminando todos aquellos obstáculos que puedan impedir o dificultar a los hombres o mujeres desarrollarse en condiciones de igualdad reales en la organización.
- Respetar la libertad y el derecho a la privacidad de las personas.
- Respetar y valorar la identidad y diferencias de las personas

- Brindar oportunidades iguales a todas las personas.
- Respetar raza, religión, nacionalidad, sexo, orientación sexual, edad, capacidades diferentes o cualquier otra cualidad o preferencia inherente a la naturaleza de las personas.
- Asegurar un trato justo y equitativo a todos.

### Prohibición de cualquier tipo de acoso

- Independientemente del puesto o nivel jerárquico de las personas involucradas, cualquier forma de acoso es inaceptable, incluyendo:
  - Acoso verbal: comentarios denigrantes, bromas o difamaciones, etc.
  - Acoso físico: contacto ofensivo o intimidatorio.
  - Acoso visual: difusión de imágenes ofensivas.
  - Acoso sexual: insinuaciones u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual.
  - Acoso psicológico: trato intimidatorio o amenazante.

### Protección de bienes

- Con respecto a los activos propiedad de GEUSA, es responsabilidad de todos los que los utilicen o custodien, el resguardarlos y conservarlos en óptimas condiciones.
- El uso de las instalaciones, recursos, información, estructura tecnológica, propiedad intelectual, software, equipo y maquinaria deberá limitarse al cumplimiento de los fines de GEUSA, de las funciones del puesto encomendadas y dentro de la normatividad aplicable.
- Es responsabilidad de los empleados cuidar y proteger los activos bajo su uso o custodia, evitando daños, abuso de confianza, robos o mal uso.

### Registros e informes

- El distorsionar, manipular o falsear la información, registros u operaciones, con cualquiera que sea la intención para hacerlo, constituye una violación grave al presente Código.
- Toda la información generada en los registros financieros, contables o informáticos se considera propiedad de GEUSA y es de carácter confidencial, por lo que sólo pueden tener acceso a ella los usuarios debidamente autorizados.
- Las personas que tengan acceso a la información clasificada como confidencial (Ver Información Confidencial), sólo podrán utilizarla para los fines y operaciones propias de GEUSA y de acuerdo a sus facultades conferidas.

- Todas las personas que forman parte de GEUSA y que desempeñen actividades como catedráticos, expositores o alumnos, deberán de abstenerse de utilizar materiales o información confidencial de GEUSA, en caso de existir dudas, deben solicitar autorización expresa a la Dirección General, al Comité correspondiente o al Consejo de Administración.
- Todos los miembros y Secretario del Consejo de Administración, miembros de los Comités, directivos, funcionarios, empleados y en general todo el personal de GEUSA y de sus sociedades subsidiarias deben abstenerse de realizar acciones para influir, ejercer coerción, manipular o engañar a cualquier auditor interno o externo o funcionario que se encuentre desempeñando revisiones o investigaciones de GEUSA.

### Recursos y sistemas

- Los sistemas de informática y de telecomunicaciones de GEUSA, incluyendo teléfonos, correo electrónico, correo de voz y equipo de cómputo serán utilizados exclusivamente para los fines de la empresa.
- Queda prohibido copiar, reproducir o descargar en computadoras personales, sea que las computadoras fuesen de propiedad particular o las asignadas para el ejercicio de la función, cualquier programa, archivo magnético o información en general para usos distintos a las actividades organizacionales ó para extraerlos de las oficinas de GEUSA.
- Toda comunicación a través del correo electrónico se considera propiedad de GEUSA y únicamente debe ser utilizada para fines de ésta.
  - Se debe evitar enviar información confidencial a través del correo electrónico.
  - El correo electrónico no debe ser utilizado para fines publicitarios, para solicitar fondos, para originar o reenviar cartas cadena, ni para procesar información que no sea referente a GEUSA.
- El acceso a Internet debe ser utilizado únicamente para propósitos laborales.
- Queda expresamente prohibido el acceder o distribuir pornografía por medios electrónicos.
- Las contraseñas de acceso a los sistemas y equipos son confidenciales y de uso personal, bajo ninguna circunstancia podrán compartirse.

### Prohibición de uso, consumo, posesión, venta o distribución de alcohol y drogas

Un ambiente seguro de trabajo es lo que GEUSA espera crear con la colaboración de sus miembros. Existen sustancias que no sólo pueden poner en riesgo la seguridad personal sino también la productividad del personal de GEUSA. Por lo anterior:

- Queda prohibido el uso, consumo, posesión, venta o distribución de sustancias tóxicas, particularmente los psicotrópicos, estupefacientes o similares.
- Queda prohibido el uso, consumo, posesión, venta o distribución de bebidas alcohólicas.
- Queda prohibido presentarse en los centros de trabajo bajo los efectos de cualquiera de las sustancias mencionadas en los puntos anteriores.

Las violaciones a lo dispuesto en el presente apartado se consideran de carácter grave.

En caso de eventos sociales institucionales se recomienda el consumo moderado de bebidas alcohólicas, con el objetivo de que los miembros no se coloquen en situaciones comprometedoras y motivando el cuidado y prevención del abuso por parte de los compañeros de trabajo.

### Conflicto de Interés

GEUSA espera de sus miembros lealtad hacia la institución, ética y un actuar basado en honestidad, toda persona que ingrese al grupo deberá sentirse comprometida con él.

Con el propósito de evitar que se presenten conflictos entre los intereses personales y los de GEUSA y para propiciar una solución en caso de requerirse, todos los colaboradores de GEUSA tienen la responsabilidad de declarar cualquier interés financiero o no financiero que pueda entrar en conflicto con su función en la empresa. Si alguno considera que existen intereses personales que pueden contraponerse con los intereses de GEUSA, deben informarlo de inmediato al Comité de Vigilancia a través del área de Auditoría Interna. En el caso de ejecutivos y directivos se tiene establecido el llenado anual del formato para tal efecto.

En caso de que exista un conflicto de interés, todo miembro y Secretario del Consejo de Administración, miembro de los Comités, directivo, funcionario, empleado y en general todo el personal de GEUSA y de sus sociedades subsidiarias deberá

“excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda, resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos hasta el cuarto grado, por afinidad o civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que las personas antes referidas formen o hayan formado parte”.

Existen ciertas situaciones de conflicto de interés que deberán ser reportadas ante la instancia competente (Auditoría Interna), en el momento en que se detecten. De manera enunciativa, más no limitativa, se enuncian las siguientes:

- Cuando exista cualquier interés personal que interfiera directa o indirectamente con los intereses de GEUSA.
- Relaciones de consultoría, participación con proveedores, clientes o competidores, especialmente cuando se tenga influencia sobre la evaluación o la selección de la proveeduría de servicios.
- Relaciones de negocio de GEUSA con personas que tengan parentesco o amistad con empleados de GEUSA, o con sociedades controladas por parientes o amigos de empleados de ésta.
- Cuando se tenga influencia sobre la evaluación de desempeño o remuneración de la o las personas que sea pariente o amigo personal.
- Aceptar regalos de personas u organizaciones que realizan o quieran realizar operaciones comerciales con GEUSA o aquellas que esperan recibir algún beneficio o apoyo de GEUSA.
- Asesorar a organizaciones competidoras en temas que puedan afectar directa o indirectamente los intereses de GEUSA.
- De ninguna manera el personal que labora en GEUSA puede tener negocios relacionados con la fabricación, distribución, transportación y venta de nuestros productos.
- Los sobornos y/o las extorsiones no están permitidas en GEUSA, sin importar si el empleado se encuentra fuera o dentro de las instalaciones, se debe reportar con Auditoría Interna la situación para dar solución. En caso de que un tercero tenga conocimiento su responsabilidad deberá denunciar el hecho al sistema de denuncias o en Auditoría Interna.
- Ningún Colaborador de GEUSA puede usar el equipo, materiales o recursos propiedad de la Empresa, ni disponer del tiempo de su jornada laboral para cualquier tipo de actividad que no tenga relación con su trabajo en GEUSA.

Los familiares de los Colaboradores de GEUSA podrán trabajar dentro de la empresa siempre y cuando la naturaleza de su parentesco no afecte ni el desempeño en su trabajo ni la relación laboral entre el Colaborador y la Empresa. Por tanto deben

excluirse las siguientes situaciones entre familia:

- Relación de trabajo en donde exista interacción de procesos entre familiares.
- Relación Jefe-Colaborador.
- Si en el parentesco uno de ellos tiene nivel ejecutivo o directivo, su familiar no deberá laborar en el mismo departamento; e incluso deberá laborar en diferente unidad productiva.

Para llevar a efecto lo anterior, los que ejercen cualquier nivel de jefatura tienen la responsabilidad de vigilar este aspecto para prevenir posibles conflictos y actuar con oportunidad. Todo Colaborador tiene la obligación de informar a su jefe inmediato de la existencia de cualquier parentesco entre colaboradores.

Ante cualquier apariencia o duda de que existe un conflicto de intereses se debe hacer del conocimiento de Auditoría Interna en el momento en que se de y anualmente se debe reportar cualquier situación de conflicto de intereses en el Anexo 1 del presente Código de Ética y Conducta y entregarse al departamento de Recursos Humanos.

### **Conflicto de Interés y Miembros del Consejo y Secretario**

En adición a lo descrito en el apartado anterior y de conformidad con la Ley del Mercado de Valores y demás leyes aplicables, los miembros y secretario del consejo de administración, deberán desempeñar sus funciones libres de conflictos de interés y sin estar supeditados a intereses personales, patrimoniales o económicos.

Asimismo, dentro de una sesión del Consejo de Administración de GEUSA, los miembros y, en su caso, el secretario del consejo de administración, que tengan conflicto de interés en algún asunto, deberán abstenerse de participar y estar presentes en la deliberación y votación de dicho asunto, sin que ello afecte el quórum requerido para la instalación del citado consejo.

En relación con lo anterior, los miembros del consejo de administración incurrirán en deslealtad frente a la sociedad o personas morales que ésta controle o en las que tenga una influencia significativa, siendo responsables de los daños y perjuicios causados a éstas o aquella, cuando (i) voten en las sesiones del consejo de administración o tomen determinaciones relacionadas con el patrimonio de la sociedad o personas morales que ésta controle o en las que tenga influencia significativa, con conflicto de interés; y (ii) no revelen, en los asuntos que se traten en las sesiones del consejo de administración o comités de los que formen parte, los conflictos de interés que tengan respecto de la sociedad o personas morales que ésta controle o en las que tengan una influencia significativa. Al efecto, los consejeros deberán especificar los detalles del conflicto de interés, a menos que se encuentren obligados legal o contractualmente a guardar secreto o confidencialidad al respecto.

Cualquier conducta que contravenga lo dispuesto en el presente apartado dará lugar tanto a una sanción interna como a las sanciones dispuestas en las leyes aplicables.

### **Contribución y ejercicio de la política**

Es política de GEUSA no hacer ni permitir la contribución de dinero, bienes, servicios, derechos o cualquier otro recurso, a partidos políticos o asociaciones de carácter político, así como a candidatos a ocupar algún puesto de elección popular a nivel local, estatal o federal.

No obstante lo anterior, en tanto se cumpla con las leyes aplicables, GEUSA puede llegar a contribuir ocasionalmente a una iniciativa local o una campaña en específico. Dicha contribución, sin embargo, requiere la autorización previa correspondiente por parte de la Dirección General de GEUSA.

El personal de GEUSA, en ejercicio de su derecho de asociación es libre para participar en actividades externas a la empresa y es por eso que respeta que cualquier miembro de GEUSA participe entre otras, en actividades políticas, siempre y cuando dichas actividades no interfieran con el trabajo que le corresponde en GEUSA. En este sentido, el personal de GEUSA está en libertad de realizar contribuciones políticas en forma directa, siempre y cuando dichas contribuciones sean hechas a título personal, en cumplimiento con la ley aplicable y no se utilicen recursos, nombres, símbolos o cualquier otra cosa que pueda asociarse con GEUSA.

El personal de GEUSA no deberá llevar a cabo actividades que puedan llegar a comprometer o vincular a GEUSA con actividades políticas.

No está permitido que el personal ejerza la política dentro de las instalaciones y no se responsabiliza de la actuación de las mismas.

## 5. Libre Competencia

---

GEUSA y sus sociedades subsidiarias conforman un grupo corporativo que, por su participación en el mercado, debe siempre apegarse al cumplimiento de las leyes relativas a la Competencia Económica.

La libre competencia continuamente viene acompañada de retos y oportunidades, gracias a eso GEUSA siempre está buscando adecuar su tecnología y mantener su posición en los mercados en los que compete; sin embargo, es de vital importancia que los miembros y Secretario del Consejo de Administración, miembros de los Comités, directivos, funcionarios, empleados y en general todo el personal de GEUSA y de sus sociedades subsidiarias observen que las prácticas comerciales de GEUSA se apeguen a las leyes relativas a la libre competencia, no sólo a nivel interno sino en su relación con clientes y proveedores.

## 6. De la Responsabilidad Social

---

### Protección del medio ambiente

Es prioridad para GEUSA el cumplimiento de todas las leyes relativas a la salud, higiene y medio ambiente, vigentes en el país, en especial en aquellas comunidades donde están ubicadas las sociedades subsidiarias que conforman GEUSA.

GEUSA fomenta el desarrollo y la implantación de sistemas de prevención, control y disminución de impactos ambientales en todas las operaciones.

GEUSA está comprometida con la excelencia medioambiental en el diseño, fabricación, distribución, reutilización y eliminación de sus productos, a través de las siguientes compromisos:

- Compromiso de GEUSA

Investigará los efectos sobre la salud, la seguridad y el medio ambiente de sus materiales, productos y operaciones, y comunicará rápidamente cualquier hallazgo significativo a sus empleados, proveedores, clientes, organismos estatales, organizaciones científicas y público en general.

- Compromiso del Personal

Localizará, controlará y se esforzará por reducir a un mínimo la utilización de materiales peligrosos, reduciendo los residuos que se produzcan.

Dejará de fabricar o distribuir cualquier producto que presente riesgos o costos medioambientales inaceptables.

- Compromiso con el Personal y la Comunidad

Desarrollará programas de prevención y control que protejan a los empleados y a la población, revisará la efectividad de estos programas mediante sus procesos de seguridad, de verificación del medio ambiente y otros procedimientos.

El personal de GEUSA en su totalidad debe estar comprometido con la observancia de todo lo anterior y, en caso de que tenga conocimiento de que la empresa o cualquiera de sus miembros incumplen o de alguna manera violan o permiten que se viole alguno de los puntos anteriores deberá denunciarlo ante las instancias

competentes. La persona que viole o por no denunciar una conducta conocida de un tercero será sujeto de las sanciones internas correspondientes, sin perjuicio de las sanciones civiles o penales de las que pueda ser sujeto.

### Salud, seguridad y ambiente laboral

#### Seguridad y Salud

GEUSA desde sus inicios se ha preocupado porque el ambiente en el trabajo sea seguro y que el equipo, mobiliario, instalaciones y, en general toda la infraestructura en la cual el personal de GEUSA lleva a cabo sus actividades este en buenas condiciones y cumpla con los requerimientos y necesidades de su personal.

A GEUSA le preocupa la salud y la seguridad de su personal y es por eso que a GEUSA también le interesa que dicho personal se sienta con la confianza de reportar cualquier condición insegura para que la misma sea corregida, asimismo, espera que si dicho personal no sólo ve amenazada su seguridad sino su salud reporte dicha situación a las personas responsables.

Para todo profesional es vital trabajar en un ambiente seguro y sano. Por lo anterior:

- GEUSA dispondrá de lugares de trabajo exentos de riesgos para la seguridad o la salud y, en su caso, ejercerá un control de estos riesgos hasta niveles aceptables.
- Los responsables de las distintas unidades de negocios deberán disponer y mantener de un medio ambiente de trabajo adecuado y desarrollar una conciencia de seguridad entre el personal.
- GEUSA garantiza la seguridad del personal a través de la investigación sobre efectos de materiales y productos que se producen, maquilan o comercializan y la oportuna divulgación respecto al riesgo detectado aplicando medidas preventivas y/o correctivas.

Es responsabilidad tanto de GEUSA como de sus miembros el mantener los lugares de trabajo exentos de riesgos. Por lo anterior, el personal deberá tratar el equipo y las instalaciones con el debido cuidado y deberá cuidar que sus actos no pongan en riesgo la seguridad y la salud de los demás. La negligencia en el actuar será sancionada por este Código. Ningún individuo debe reducir las condiciones de seguridad de GEUSA, ni causar daños a la seguridad o a la salud tanto del personal de GEUSA como de cualquier persona ajena que mantenga relaciones con GEUSA.

Asimismo, el personal deberá cooperar de manera permanente para lograr que los

lugares de trabajo se mantengan limpios y ordenados, lo cual contribuirá a que las condiciones de trabajo sean mejores y que los riesgos a los que podría estar expuesto el personal sean menores.

GEUSA está conciente de que el trabajo en equipo es muy importante y por eso promueve que todos los integrantes de GEUSA se comprometan a cumplir con las leyes y con cualquier reglamento interno, incluyendo, entre otros aquellos dirigidos a proteger el medio ambiente, la seguridad y la salud.

### **Ambiente Laboral**

Bajo la premisa de que GEUSA es una empresa que para llevar a cabo su negocio de manera exitosa como lo ha hecho siempre necesita de su un gran equipo de trabajo conformado por sus directivos, consejeros funcionarios, empleados y personal en general, es importante que todos los miembros de GEUSA convivan en un ambiente libre de conflictos y basado en el respeto a la dignidad de las personas. Para lograr lo anterior, GEUSA:

- fomenta y defiende la comunicación abierta, oportuna y multidireccional que ayude a alcanzar los objetivos organizativos, compartir información, mejorar el entendimiento, participar en el proceso de toma de decisiones, aumentar nuestro orgullo por GEUSA y proporcionar el reconocimiento por los éxitos relacionados con nuestro trabajo.

Asimismo, entre cualquier integrante de GEUSA, sin importar su nivel jerárquico queda prohibida la violencia física, psicológica o verbal, incluyendo de manera enunciativa más no limitativa amenazas, chantajes y peleas.

En el mismo sentido dentro de GEUSA se deben evitar los comportamientos agresivos o abusivos, que pongan en peligro la integridad de las personas. Por lo anterior, todo miembro de GEUSA que se sienta agredido en lo personal o que tenga conocimiento de agresiones a terceros podrá y deberá reportar este tipo de comportamientos de terceros ante las instancias correspondientes.

Como política interna se prohíbe permitir el ingreso a las instalaciones a personas que tengan la intención de vender o comerciar artículos o servicios ajenos a las operaciones de GEUSA, así como a las personas que no tengan razones justificadas para el acceso.

## **7. De la Información**

---

Este apartado tiene como objetivo fundamental salvaguardar y proteger la confidencialidad de la información que los integrantes de GEUSA poseen a distintos niveles, como consecuencia de las actividades que realizan y limitar la divulgación de dicha información.

GEUSA, está comprometida con su negocio y sabe que existen competidores en el mercado. Por lo anterior, GEUSA está conciente de que el uso adecuado de la información es algo que debe estar regulado internamente en la empresa y apegado a derecho. El mal manejo de la información dentro de una empresa puede traer consecuencias que pueden afectar de manera adversa a GEUSA.

Por información privilegiada y confidencial se entiende aquella no esté disponible para el dominio público. Para efectos del presente Código, la información privilegiada y confidencial comprende aquella relativa al funcionamiento interno del negocio, aquella cuya difusión pueda dañar la estabilidad financiera, la imagen y el desarrollo de GEUSA, así como poner en riesgo la vida, la seguridad o la salud de cualquier persona,

De manera enunciativa más no limitativa, se considerará como información confidencial:

- La información contable y financiera.
- La información sobre procesos administrativos, operaciones y aspectos legales.
- La información referente a las estrategias, planes y expansión del negocio.
- La información de propiedad intelectual o considerada como secreto comercial, industrial, operacional, fiscal, bancario, fiduciario o de cualquier otro tipo.
- Operaciones con valores y cualquier tipo de financiamiento.
- La información relativa a juicios o controversias.
- La información de carácter personal de los patronos, miembros de los órganos de gobierno, directivos y empleados (especialmente sueldos, remuneraciones e información médica.)
- Prácticas de negocio y sistemas desarrollados por GEUSA.
- Seguimiento e incumplimiento al Código de Ética y Conducta.
- Información sobre proveedores (listas, ventas, empleados, etc.).
- Información acerca de clientes (lista de clientes, información personal, transacciones realizadas, valor de sus activos y objetos enajenados, entre otros).

- Información sobre operaciones financieras de la empresa (compras o ventas).
- Costos de administración, operación u otros.
- Política de descuentos y comisiones.
- Contratos con proveedores, distribuidores, clientes u otros agentes.
- Políticas y estrategias comerciales.
- Libros corporativos.
- Estudios de mercado.
- Proyectos de inversión.

### Manejo de la Información Confidencial.

Toda persona que ingrese a GEUSA, ya sea como consejero, funcionario o empleado deberá como profesional tener un compromiso personal con GEUSA y saber que la información a la que tiene acceso es para cumplir con sus funciones y actividades respectivas y que la misma salvo que sea del dominio público deberá tratarse con el carácter de confidencial. Queda prohibido revelar información confidencial, salvo que previo a su revelación medie una autorización por escrito emitida por alguna de las personas que se listan en el Anexo 6 del presente Código. Dicha autorización será necesaria aún cuando la información sea requerida por una autoridad (ya sea a través de preguntas orales, interrogatorios, solicitudes de información o documentos, citatorios, investigaciones, o por cualquier otro procedimiento administrativo o judicial), o por disposición legal.

Asimismo, cuando se revele información confidencial o privilegiada habiendo obtenido la autorización requerida, dicha información deberá entregarse con el carácter de “confidencial” y se deberá obtener del receptor de la información un carta o convenio de confidencialidad.

Es responsabilidad de todos los integrantes de GEUSA, incluyendo consejeros, administradores, directivos y personal en general, el proteger la información confidencial de ésta, de los clientes, proveedores o entidades con quien se mantengan relaciones, aún después de haber concluido la relación de trabajo que los vinculaba con GEUSA o las relaciones que se hayan mantenido con dichos clientes, proveedores o entidades.

Con el fin de salvaguardar los intereses de GEUSA, sus integrantes no deberán utilizar la información privilegiada para obtener un beneficio propio o para un tercero.

Podrán ser responsables civil o penalmente, más no sancionados por violación a este Código, los cónyuges, concubinas, concubinarios, familiares, esposos, esposas,

socios, asociados, copropietarios y amigos de los integrantes de GEUSA, en caso de que los mismos revelen, divulguen o hagan mal uso de la información confidencial. Lo anterior sin perjuicio de que el integrante de GEUSA que haya proporcionado la información confidencial a cualquiera de las personas señaladas en el presente párrafo será acreedora de la sanción que GEUSA considere y de las sanciones civiles o penales a que haya lugar.

El tratamiento confidencial de la información privilegiada es una obligación establecida en el presente Código por lo que su revelación sin autorización y su mal uso puede tener consecuencias legales además de constituir una violación.

### Información sobre directivos y empleados.

Así como a Geusa le preocupa que sus integrantes manejen su información privilegiada con carácter confidencial, GEUSA reconoce y protege la confidencialidad de los expedientes laborales y médicos de los directivos y empleados. Dichos expedientes no deben compartirse, distribuirse ni comentarse, excepto con la previa autorización expresa del Consejo o directivos directamente responsables del expediente, o según lo requieran los reglamentos, normas y leyes, o bien se esté obligado en virtud de una resolución de la autoridad. No obstante lo anterior, en el caso de que GEUSA se vea en la necesidad de entregar algún expediente laboral o médico a un tercero lo hará con el conocimiento del interesado correspondiente.

### Información Confidencial y operaciones con valores.

GEUSA al ser una sociedad que cotiza en la Bolsa Mexicana de Valores debe cumplir con las disposiciones contenidas en la Ley del Mercado de Valores. Por lo anterior y de conformidad con lo dispuesto en el presente Código, las personas que dispongan de información privilegiada, no deberán:

- Efectuar o instruir la celebración de operaciones, directa o indirectamente, sobre cualquier clase de valores emitidos por GEUSA o cualquier otra sociedad que cotice en la Bolsa Mexicana de Valores o títulos de crédito que los representen, cuya cotización o precio puedan ser influidos por dicha información en tanto ésta tenga el carácter de privilegiada. Dicha restricción será igualmente aplicable a los títulos opcionales o instrumentos financieros derivados que tengan como subyacente dichos valores o títulos.
- Proporcionar o transmitir la información a otra u otras personas, salvo que por motivo de su empleo, cargo o comisión, la persona a la que se le transmita o proporcione deba conocerla.
- Emitir recomendaciones sobre cualquier clase de valores emitidos por GEUSA

o cualquier otra sociedad que cotice en la Bolsa Mexicana de Valores o títulos de crédito que los representen, cuya cotización o precio puedan ser influidos por dicha información en tanto ésta tenga el carácter de privilegiada. Dicha restricción será igualmente aplicable a los títulos opcionales o instrumentos financieros derivados que tengan como subyacente dichos valores o títulos.

Las operaciones con valores que realicen las personas que dispongan de información privilegiada, en contravención a lo dispuesto en este Código y las leyes aplicables, incluyendo operaciones fuera del territorio nacional, serán objeto de las sanciones que GEUSA considere, sin perjuicio de las establecidas en las leyes aplicables.

En virtud de que las personas que se listan en el Anexo 6 del presente Código tienen acceso a información confidencial y a través de GEUSA participan e intervienen, directa o indirectamente, en actos u operaciones del mercado de valores, no deberán manipular el mercado ya sea con la información a la que tienen acceso o mediante la divulgación de información falsa, intervenir en operaciones con conflicto de interés, contravenir los sanos usos y prácticas del mercado, ordenar o intervenir en la celebración de operaciones con valores, en beneficio propio o de terceros, a sabiendas de la existencia de una o varias instrucciones giradas por otro u otros clientes de un intermediario del mercado de valores, sobre el mismo valor, anticipándose a la ejecución de las mismas.

Lo anterior también será aplicable a todo el personal de GEUSA.

#### **Adquisición de Valores.**

Las personas que se listan en el Anexo 6 del presente Código, mismas que tienen acceso a información privilegiada, tendrán prohibido adquirir, directa o indirectamente, valores emitidos por una emisora a la que se encuentren vinculados o títulos de crédito que los representen, durante un plazo de tres meses contado a partir de la última enajenación que hubieren realizado sobre los valores o títulos de crédito señalados. Esta prohibición también será aplicable a las enajenaciones, pero con relación a la última adquisición que hubieren efectuado. Lo anterior también será aplicable a las operaciones con títulos opcionales o instrumentos financieros derivados que tengan como subyacente los valores emitidos por GEUSA o títulos de crédito que los representen.

Las operaciones que se realicen en contravención de lo previsto en este artículo, incluso aquéllas concertadas fuera del territorio nacional que tengan algún efecto patrimonial o jurídico dentro de éste, serán objeto de las sanciones que el presente ordenamiento legal establece.

#### **Sobre la Información de Terceros**

Toda la información entregada por terceros a GEUSA, incluyendo información confidencial o pública deberá ser tratada con el respeto y la diligencia con la que espera GEUSA que sea tratada su información. Por lo anterior, todo integrante de GEUSA que haga mal uso de dicha información de terceros será amonestado o sancionado por GEUSA sin perjuicio de que derivado del mal uso de la información sea sujeto de otras sanciones civiles o penales.

#### **Falsedad en la Información**

GEUSA fomenta la sinceridad, la lealtad y la honestidad entre sus miembros y espera de los mismos además de un buen manejo de la información privilegiada y confidencial, que dichos miembros no difundan información falsa o que induzca a error sobre valores, o bien, respecto de la situación financiera, administrativa, económica o jurídica de GEUSA. La falsedad en información puede dañar la estabilidad financiera, la imagen y el desarrollo de GEUSA, así como poner en riesgo la vida, la seguridad o la salud de cualquier persona.

## 8. Del Funcionamiento y Cumplimiento del Código

---

Este Código describe los principios éticos y de conducta más importantes sobre los cuales GEUSA, como empresa y sus integrantes a todos los niveles deben basar su comportamiento y guiar su desarrollo dentro de la empresa. En el presente documento se describen algunas situaciones relativas a la conducta esperada de cada uno de los integrantes del GEUSA, tanto en el desarrollo y desempeño de sus actividades diarias como en el trato con clientes, proveedores, autoridades y con la sociedad. Su contenido no puede ser lo exhaustivo que nos gustaría, pues resulta imposible enumerar todas las conductas éticas y cada uno de los casos de violación de dichas conductas. Por lo anterior se espera que aquellas personas a las que les es aplicable el Código interpreten los principios establecidos y en caso de duda acudan a un superior o al departamento de recursos humanos correspondiente.

Es responsabilidad de todos los que formamos parte de GEUSA, fomentar y mantener un ambiente de trabajo que incentive el cumplimiento de éste Código. Es imprescindible que cualquier persona sienta la confianza y el compromiso para denunciar conductas no éticas descritas en este Código, incluyendo cualesquier infracciones de las políticas y normas de GEUSA.

No hay que olvidar que el ejemplo es el mejor maestro. Las personas que tengan personal a su cargo (supervisores) deben mostrar una conducta ejemplar que sirva de modelo a seguir para aquellas personas que supervisan. No obstante lo anterior, como grupo y como una gran familia de profesionistas debemos buscar ser un ejemplo para el prójimo.

Con las sugerencias y participación de todos, se podrán ir incorporando nuevos temas que reflejen de mejor manera nuestro modelo de valores y actuación.

Lo que queremos es que dentro de GEUSA todo individuo se sienta con la libertad de hacer sugerencias o comentarios con respecto a este Código, será con su ayuda como lograremos ser cada día mejores. Cualquier comentario o sugerencia deberá ser comunicado al Corporativo a través de líneas telefónicas y los correos electrónicos disponibles.

GEUSA garantizará transparencia y protección a todo individuo que haga una denuncia y/o reporte una conducta no ética o cualquier violación al presente Código, a las políticas, normas internas de GEUSA o a las leyes aplicables.

La denuncia no repercutirá en el perjuicio del empleado denunciante, siempre y cuando la misma hubiera sido hecha de buena fe, cuidándose la confidencialidad en todo lo posible.

## 9. Denuncias, Investigaciones y Sanciones

---

### Denuncias

GEUSA publicará en su página de Internet y proporcionará a todos sus integrantes, incluyendo de manera enunciativa más no limitativa, a los miembros y Secretario del Consejo de Administración, directivos, funcionarios y empleados la línea telefónica a la cual deberá comunicarse cualquier individuo que tenga interés en hacer una denuncia y/o reportar una conducta no ética o cualquier violación al presente Código, a las políticas y normas internas de GEUSA o a la leyes aplicables.

### Investigaciones

Antes de aplicar una sanción respecto de una posible violación al Código, a las políticas de GEUSA y normas internas de GEUSA o a las leyes aplicables, se realizarán las investigaciones correspondientes que permitan determinar la existencia de las evidencias suficientes que comprueben la falta.

Todos los miembros del Consejo y Comités, directivos y empleados de GEUSA deben cooperar abiertamente con las personas encargadas de realizar las investigaciones relativas a las denuncias hechas de conformidad con el apartado anterior.

Toda la información referente a posibles violaciones de ética o de conflicto de intereses debe ser puesta a consideración del Área de Auditoría Interna y, en su caso, podrá hacerse del conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos u otra instancia que el Área de Auditoría Interna determine para conducir las investigaciones que procedan.

Siempre que se lleve a cabo una investigación, GEUSA le otorgará al presunto infractor el derecho a manifestar, ya sea verbalmente o por escrito lo que a su interés convenga y ofrecer pruebas con el fin de desvirtuar las imputaciones hechas por el denunciante.

### Sanciones y Amonestaciones

Las violaciones a este Código podrán ser objeto de sanciones. GEUSA, al momento de imponer una sanción tomará en cuenta:

- Los antecedentes personales del infractor;
- La naturaleza y gravedad de la infracción o violación cometida,

- Las razones que dieron lugar a la infracción o violación
- La existencia o no de afectación a terceros o de GEUSA
- Si hubo reincidencia por parte del presunto infractor

Será el Comité de Auditoría y de Prácticas Societarias, después de haber escuchado la opinión del Área de Auditoría Interna, quién después de haber hecho la investigación pertinente quién recomendará o propondrá la sanción respectiva, la cual podrá ir desde una amonestación verbal hasta el extremo del despido o rescisión de contrato. En el supuesto de que la falta no sólo viole las disposiciones del presente Código sino las leyes aplicables, GEUSA tendrá todo el derecho a presentar la denuncia penal correspondiente ante las autoridades competentes en caso de delitos graves. A continuación se enumeran algunas de las violaciones sujetas de sanción:

- Incurrir en situaciones de conflicto de interés, principalmente cuando existe la intención de ocultarlas.
- Incumplir disposiciones legales que generen sanciones por parte de las autoridades, daño patrimonial, o contingencias futuras para la empresa.
- Falsear declaraciones o información proporcionada a auditores internos o externos, a las autoridades o a encargados de efectuar investigaciones.
- No acatar las políticas y normas de GEUSA.
- Cometer cualquier tipo de acoso en contra del Consejo y Comités, directivos, empleados, clientes, proveedores y/o autoridades dentro o fuera de las instalaciones de GEUSA.
- Presentarse en los centros de trabajo bajo intoxicación de cualquier sustancia.
- Consumir, distribuir o vender dentro de las instalaciones de GEUSA bebidas alcohólicas o sustancias prohibidas.
- Discriminar, intimidar u hostigar a cualquier persona por su raza, sexo, edad, origen, creencias, preferencia sexual o capacidad diferente.
- Hacer uso indebido de los recursos o bienes institucionales.
- Incumplir normas de seguridad poniendo en riesgo la integridad física de personas o bienes institucionales.
- Distorsionar registros contables.
- Reportar operaciones ficticias entre otras sobre ventas, compras, préstamos, créditos y gastos.
- Cobrar cheques falsificando endosos.
- Falsificar o alterar comprobantes.
- Llevar a cabo compras innecesarias de bienes y servicios en perjuicio de la empresa.
- Denunciar sin fundamento y/o de mala fe o dolo a una persona inocente.
- Omitir o no informar con oportunidad sobre violaciones al Código.
- Comprometer legalmente a GEUSA sin tener la autorización para hacerlo.

## ANEXOS

### Anexo 1. Carta de Conocimiento del Código de Ética y Conducta

1 de 2



#### CARTA DE CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA (Directores, Gerentes y Empleados)

Por medio de la presente, hago constar que he leído el Código de Ética y Conducta (el “Código”) de Grupo Embotelladoras Unidas, S.A.B. de C.V. y subsidiarias (“GEUSA”) y que comprendo en todos sus términos su contenido y mis obligaciones respecto al cumplimiento de los principios, políticas y leyes que se describen en dicho Código. Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todo el personal de GEUSA y que al cumplir con el Código, todos contribuimos a crear un mejor ambiente de trabajo en el cual podemos crecer como personas y profesionales y así, contribuir al desarrollo constante y permanencia de GEUSA como empresa socialmente responsable.

Asimismo, manifiesto que, a la fecha de la presente me encuentro en cumplimiento con lo dispuesto en el Código y que a partir de esta fecha me comprometo como persona y profesional que forma parte de GEUSA a cumplir con los estándares de conducta ahí establecidos, incluyendo, sin limitación, la revelación de cualquier conflicto de intereses, presente o futuro y el buen manejo, confidencialidad y no revelación de la información que poseo o llegue a poseer de o en relación a GEUSA.

Por otro lado, es de mi conocimiento, que en cualquier momento puedo consultar el Código, ya que una copia actualizada del mismo se encuentra en la página de Internet de GEUSA.

Entiendo que mi consentimiento, relativo a la observación y cumplimiento de lo dispuesto en el Código no constituye ni debe interpretarse como un contrato de trabajo ni una garantía de continuidad de empleo.

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

Nombre Completo: \_\_\_\_\_

Departamento y/o cargo: \_\_\_\_\_

Número de Nómina: \_\_\_\_\_

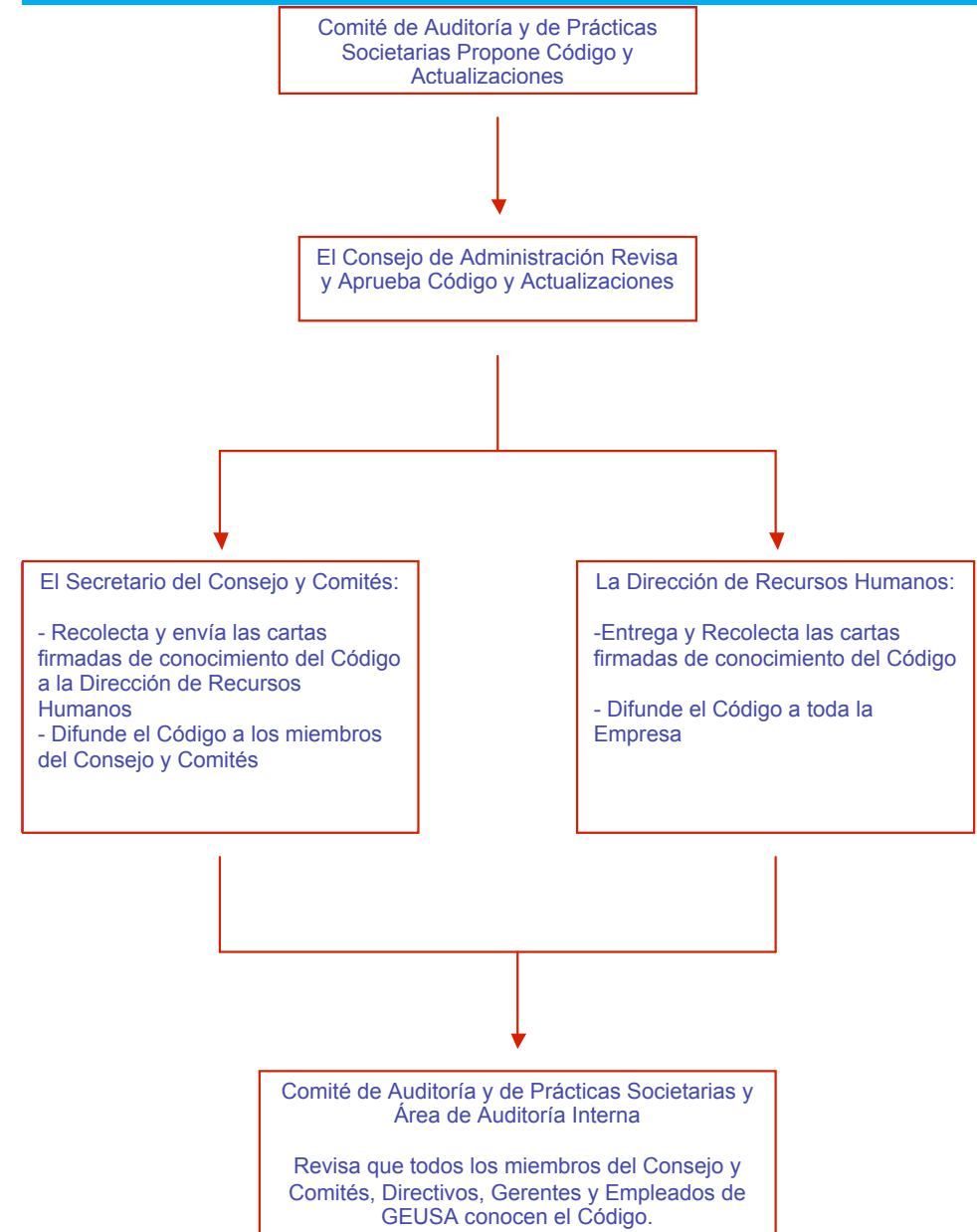
Firma: \_\_\_\_\_

Declaraciones y Manifestaciones: \_\_\_\_\_

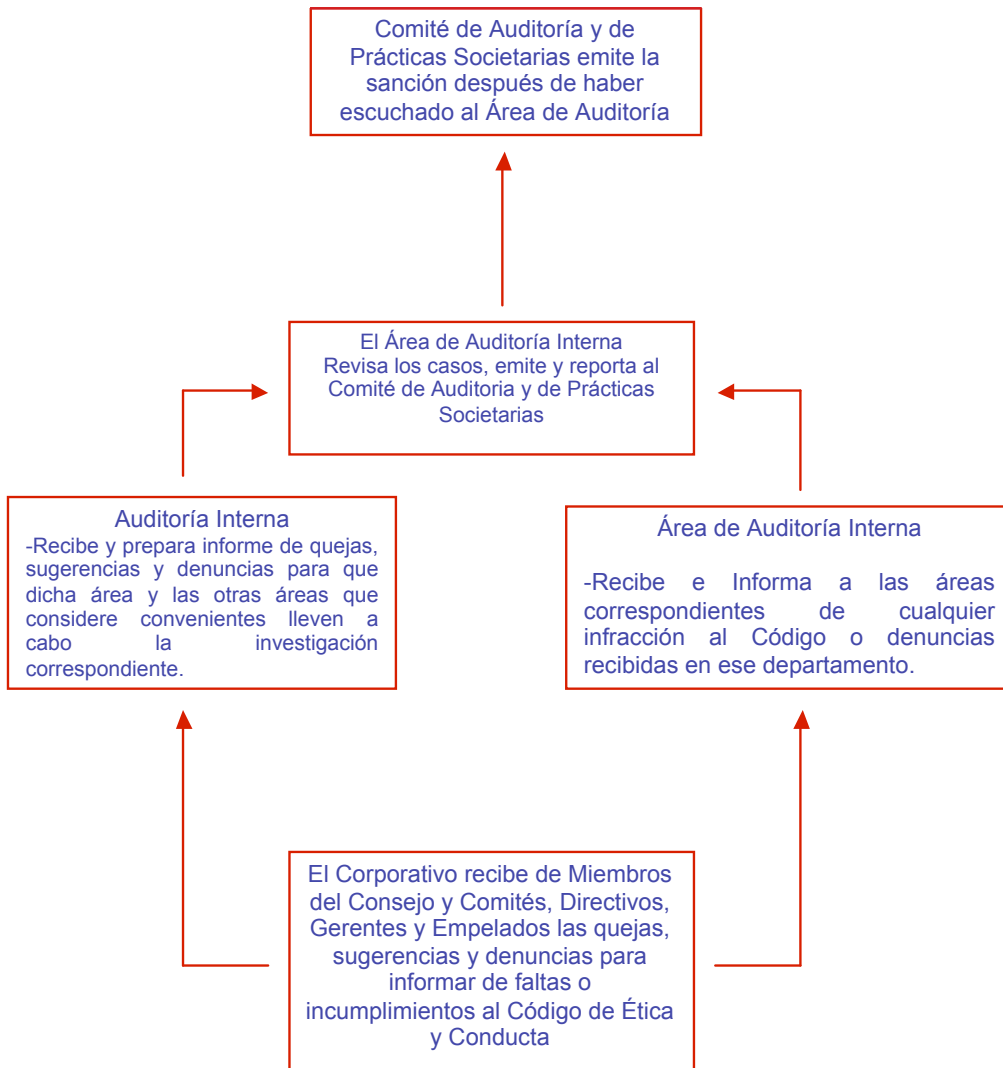




#### Anexo 4. Proceso de Monitoreo y Seguimiento del Código de Ética y Conducta



### Anexo 5. Funcionamiento del Sistema de Quejas, Sugerencias y Denuncias



### Anexo 6. Lista de Personal con Acceso a Información Confidencial

Apellidos	Nombre	Puesto	Firma (*)
Gallardo Thurlow	Juan I.	Presidente del Consejo	
Sánchez Navarro Redo	Eduardo	Vicepresidente	
Badenoch Berguer	James	Miembro del consejo	
Hill Avendaño	Francisco	Miembro del consejo	
Legorreta Chauvet	Eduardo	Miembro del consejo	
Escandón Cusi	Eustaquio	Miembro del consejo	
Marrón González	Manuel	Miembro del consejo	
Regordosa Valenciana	Luís	Miembro del consejo	
Fuller Hewlett	Jefferson H.	Miembro del consejo	
Gallardo González	Carlos	Miembro del consejo	
Elizondo Anaya	José Ramón	Miembro del consejo	
Cortina Gallardo	Juan A.	Miembro del consejo	
Castillo Sánchez Mejorada	Enrique	Miembro del consejo	
Gallardo Larrea	Gela Lorena	Miembro del consejo	
Tellez Kuenzler	Luis	Miembro del consejo	
Santilli de Oneglia	Paula Alejandra	Miembro del consejo	
Thomas Méndez	Philippe Abel	Miembro del consejo	
Cazares Elias	Oscar Francisco	Miembro del consejo	
Ochoa Martínez	Ildefonso	Miembro del consejo	
Suayfeta Sáenz	Lourdes	Secretaría del Consejo	
Zayas Figueroa	Lilian	Pro-Secretario	
Gutierrez Borbolla	Emilio	Comisario Propietario**	
Del Barrio Burgos	Daniel	Comisario Suplente**	

\*\*Comisarios de las Compañías Subsidiarias.

Apellidos	Nombre	Puesto	Firma (*)
Lukac Ostreche	Carlos	Director General	
Pinto Urrutia	Gerardo	Director de Finanzas	
Guerrero Magaña	Gonzalo	Director Nacional de Ventas	
Moreno Bosquet	Rubén	Director de Recursos Humanos	
Rojas	Ricardo	Director de Mercadotecnia	
Calderón	Marco Aurelio	Director de Transportes	
Bañuelos	Victor	Director de Ventas Sur	
Rodríguez Medina	Víctor	Director de Sistemas	
Sierra Velásquez	Miguel	Director de Planeación Operativa	
Cortina Gallardo	Santiago	Director de Mercado Moderno	
Zárate Servin	Francisco	Director de Ingeniería	
Díaz	Eduardo	Director de Logística	
Silva P.	Francisco	Director de Ventas de Santorini	
Monter Carrillo	Blanca	Director de Auditoría Interna	
Rivera	Joaquín	Gerente de jurídico	
Sandoval	Carlos	Gerente Corporativo de Compras	
Santillán	Francisco	Gerente Corporativo de Contraloría	
Tortolero	Gladys	Gerente de compensaciones	
Mora	Marco A.	Gerente Corporativo de Planeación Financiera	
Madrigal	Saúl	Gerente de Consolidación y presupuesto	
García Espinoza	Jesús	Gerente de contabilidad Corporativo	
Campos	Santiago	Gerente Administrativo de Nóminas	

(\*) Mediante la firma del presente documento, el empleado o consejero declara conocer las obligaciones de sigilo que le incumben respecto de la presente información confidencial.

## Anexo 7. Código de Ética y Conducta para Proveedores de GEUSA

Estimado proveedor de GEUSA:

Como parte de nuestra estrategia de subcontratación responsable y sostenible, en GEUSA estamos comprometidos a trabajar conjuntamente con nuestros proveedores para apegarnos a un código de conducta específico en cuanto a las condiciones de trabajo, higiene y seguridad, protección del medio ambiente e integridad empresarial. Hemos actualizado nuestras políticas para simplificar las comunicaciones acerca de los valores de GEUSA y de cómo se extienden a nuestros socios en la cadena de suministros, es decir nuestros proveedores.

A continuación se encuentra el Código de Ética y Conducta para Proveedores de GEUSA. Presentamos a todos los proveedores de GEUSA este código de manera uniforme y en un solo documento, para proporcionarles a ellos y a sus propias cadenas de suministros, información clara acerca de nuestras expectativas en estas importantes áreas. Mientras que la gran mayoría de nuestros proveedores ya trabaja de acuerdo con estos estándares o con estándares similares, y es posible que cuente también con estándares de proveedores que cubran sus propias cadenas de suministro, pretendemos trabajar muy de cerca con ellos para asegurar el fiel cumplimiento con nuestro código de conducta, tal como se presenta a continuación.

Muchas de las áreas cubiertas en el código pueden comprenderse fácilmente y son sencillas de seguir, pero pueden requerir más aclaraciones o discusión adicional para lograr su pleno entendimiento. Si tiene alguna pregunta acerca de este proceso, póngase en contacto con el comité de auditoría y de prácticas societarias de GEUSA.

**Juan Gallardo T.**  
*Presidente del Consejo.*

### Propósito y alcance.

Este Código de Conducta y Ética para Proveedores establece los estándares de conducta a los que GEUSA espera que se apeguen sus proveedores. Se aplica a proveedores, distribuidores, contratistas, asesores, agentes y cualquier empresa de bienes y servicios que haga o busque hacer negocio con cualquiera de las entidades de GEUSA.

### Estándares de conducta empresarial

GEUSA espera que sus proveedores desempeñen sus operaciones de manera responsable, con diligencia, probidad, imparcialidad, integridad, honestidad y transparencia y se apeguen a los siguientes estándares:

- (1) Cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables de las áreas geográficas en los que se trabaja.
- (2) Llevar a cabo nuestros negocios con justicia, honestidad y honradez, sin pagar sobornos, comisiones clandestinas, comprometer un actuar ni ofrecer nada de valor para asegurar una ventaja impropia.
- (3) Fomentar la contratación de personal diverso y proporcionar un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso o cualquier otra forma de abuso.
- (4) Tratar a los empleados con respeto, justicia y honestidad, incluyendo los aspectos relacionados con salarios, sueldos, jornadas de trabajo y beneficios laborales.
- (5) Respetar los derechos humanos y prohibir cualquier tipo de trabajo forzado u obligatorio.
- (6) Asegurar que no se utilice mano de obra infantil en ninguna de las operaciones.
- (7) Respetar el derecho de los empleados a la libertad de asociación, consistente con las leyes locales.
- (8) Proporcionar condiciones de trabajo seguras y humanitarias para todos los empleados.
- (9) Realizar las operaciones respetando el medio ambiente y cumplir con

todas las disposiciones y leyes ambientales aplicables.

- (10) Mantener los libros y registros contables de acuerdo con todas las leyes aplicables, los requisitos normativos y fiscales y las prácticas de contabilidad aceptadas.
- (11) Ofrecer productos y servicios que cumplan con los estándares de seguridad y calidad aplicables.
- (12) Apoyar el cumplimiento de este código mediante el establecimiento de procesos de administración apropiados y cooperando con los procesos de evaluación razonables solicitados por GEUSA.
- (13) Observar las políticas de GEUSA en lo relacionado con el otorgamiento de regalos y actividades de entretenimiento, así como de conflictos de interés cuando se trate con los empleados de GEUSA.

Anexo 8. Carta de Conocimiento del Código de Ética y Conducta



CARTA DE CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA PARA  
PROVEEDORES

(Cualquier persona o empresa de bienes y servicios que haga o busque hacer negocio con cualquiera de las entidades de GEUSA)

Por medio de la presente, hago constar que he leído el Código de Ética y Conducta para Proveedores de Grupo Embotelladoras Unidas, S.A.B. de C.V. y subsidiarias (“GEUSA”) y que comprendo en todos sus términos su contenido y mis obligaciones respecto al cumplimiento de los principios, políticas y leyes que se describen en dicho Código.

Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todo proveedor de bienes y servicios de GEUSA y que al cumplir con este código, todos contribuimos a crear una cadena de suministros más eficiente así como un mejor ambiente de trabajo en el cual se fomente el crecimiento empresarial honesto y responsable.

Asimismo, manifiesto que me comprometo a cumplir con los estándares de conducta ahí establecidos, incluyendo, sin limitación, la revelación de cualquier posible conflicto de intereses, presente o futuro.

Por otro lado, es de mi conocimiento, que en cualquier momento puedo consultar el Código, ya que una copia actualizada del mismo se encuentra en la página de Internet de GEUSA.

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

Nombre o Razón Social: \_\_\_\_\_

Nombre y Puesto del Representante Legal: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

