



POLITICA DE INTEGRIDAD
V&A AMBIENTAL Y SOCIAL S.C.

Aprobado por:

Alejandro Aldana Galban .
Representante Legal.

Fecha:

1ro de enero de 2019

INDICE

<i>Introducción</i>	4
<i>II. Objetivo</i>	4
<i>III. Valores</i>	4
<i>IV. Visión Integral y Metodología</i>	4
<i>V. Estructura organizacional</i>	5
V.1 Junta de Socios	5
V.2 Socio Administrador	6
V.3 Especialistas	6
V. 4 Personal administrativo y de apoyo	6
V.5 Organigrama	6
<i>VI. Código de Conducta</i>	7
Artículo 2 Cumplimiento	8
Artículo 2. Responsabilidad personal	8
Artículo 3. Socios	9
Artículo 4 Relaciones entre miembros de V&A.	9
Artículo 5 Relaciones con clientes y proveedores	10
Artículo 6. Relaciones con el Gobierno	10
Artículo 7. Manejo de Información	10
Artículo 8. Manejo de recursos materiales y financieros	10
Artículo 9. Conflicto de Interés	11
Artículo 10. Empleos externos y actividades fuera del Trabajo	11
Artículo 11. Contratación de familiares directos o parejas	11
Artículo 12. Obsequios, atenciones y otras cortesías	11
Artículo 13. Competencia económica	12
Artículo 14. Soborno	12
Artículo 15. Medio ambiente y compromiso con la comunidad	12

Aprobado por:
Alejandro Aldana Galban
Representante Legal.

Fecha:
1ro de enero de 2019

Artículo 17. Reporte de irregularidades	12
Artículo 18. Sistemas y mecanismos de aplicación del Código	13
Artículo 19. Revisión y actualización del Código de Conducta	13
<i>VII. Sistemas de control, vigilancia y auditoría</i>	<i>13</i>
<i>VIII. Sistemas de denuncia, procesos disciplinarios y sanciones</i>	<i>15</i>
VIII.1 Lineamientos de control y monitoreo	15
VIII.2 Sistema de Denuncia	15
VIII. 3 Sistema de Sanciones	15
VIII.4 Denuncia y no represalias	16
<i>IX. Sistemas de entrenamiento y capacitación</i>	<i>16</i>
IX.1 Tipos de capacitación	16
<i>X. Política de Recursos Humanos</i>	<i>17</i>
X.1 Evaluaciones del desempeño y desarrollo	18
X.2 Diversidad e igualdad de oportunidades y conciliación	18
<i>XI. Referencias</i>	<i>19</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Visión integral y metodología de V&A Ambiental y Social S.C.	5
Figura 2. Organigrama de V&A Ambiental y Social S.C.	7
Figura 3. Sistema de control interno de V&A Ambiental y Social S.C.	14

Aprobado por: Alejandro Aldana Galban Representante Legal.	Fecha: 1ro de enero de 2019
---	---------------------------------------

Introducción

Durante las últimas décadas los integrantes de V&A Ambiental y Social S.C. (V&A o la Sociedad) han jugado un papel importante en la definición de la práctica del derecho socio – ambiental en México y otros países de Latinoamérica. El talento, experiencia, capacidad, conocimientos y, sobre todo, la entrega de sus integrantes en la atención de los asuntos que les son encomendados, constituyen su mejor carta de presentación.

La filosofía de la Sociedad está basada en la excelencia legal e innovadora de sus recomendaciones y estrategias, en la efectiva defensa de los intereses de sus clientes ante los tribunales, pero sobre todo, en la constante identificación de oportunidades y retos a los que sus clientes deben enfrentarse para cumplir exitosamente sus metas, planes de negocio o programas gubernamentales; procurando siempre la consecución de proyectos ambientales sustentables, socialmente aceptados y económicamente rentables.

V&A ofrece una asesoría integral y defensa legal especializada, oportuna y de alta calidad, combinando la cercanía física con el conocimiento y experiencia en la materia, aportando de esta forma un valor añadido claro a los intereses de sus clientes, además de prestar servicios costo-eficientes privilegiando la atención personal e inmediata, donde y cuando su asesoría sea requerida.

Con un equipo interdisciplinario compuesto por profesionales de las áreas legal, ambiental y social, V&A es la Firma líder en México y Latinoamérica y cuenta con tres sucursales fuera de la Ciudad de México: una en Cancún, Quintana Roo, que da servicio a los estados de Chiapas, Yucatán, Campeche, una más en Guadalajara que atiende a los clientes de la Riviera Nayarita, la Costa Alegre de Jalisco y en general, al occidente del país, así como una en León que da servicio a la región del Bajío.

Con base en estos antecedentes y a partir de las mejores prácticas internacionales sobre controles, ética e integridad en los negocios, se define la presente Política de Integridad de V&A; la cual está integrada por objetivos, valores, una visión integral, un Código de Conducta, sistemas de control, vigilancia y auditoría, de entrenamiento y capacitación, la política de recursos humanos y la estructura organizacional para su implementación.

II. Objetivo

Establecer las conductas y comportamientos a observar para que V&A y sus colaboradores lleven a cabo sus actividades de una manera íntegra, con apego a la Ley, a las normas éticas y a los valores en los cuales se funda la Sociedad; así como los mecanismos, instrumentos y estructura necesaria para la consecución de estos fines.

III. Valores

En el desarrollo de sus actividades V&A se inspira y orienta en valores como *profesionalismo, integridad, eficiencia, creatividad, reconciliación y colaboración*, los que están plasmados en cada trabajo que realizamos.

IV. Visión Integral y Metodología

Aprobado por:	Fecha:
Alejandro Aldana Galban	1ro de enero de 2019
Representante Legal.	

Antes de cualquier intervención social, técnica y jurídica, evaluamos el alcance de cada proyecto para adecuarlo a la realidad. Nuestra metodología genera consensos a largo plazo basados en el equilibrio social, ambiental y económico, mediante el cual alcanzamos un discurso sustentable con acciones concretas que impulsan el bienestar de cada una de las partes que integran un proyecto.



Figura 1. Visión integral y metodología de V&A Ambiental y Social S.C.

V. Estructura organizacional

V&A es una Sociedad Civil encabezada por una Junta de Socios, la cual designó a un Socio Administrador para que realizara las actividades de administración. Está constituida, además por especialistas del área legal, ambiental y social, por personal administrativo y de apoyo.

El liderazgo, responsabilidades y roles en materia de Política de Integridad de V&A Ambiental y Social S.C., se organiza como se describe a continuación.

V.1 Junta de Socios

1. Aprueba y dispone la implementación de la Política.

Aprobado por:
Alejandro Aldana Galban
Representante Legal.

Fecha:
1ro de enero de 2019

V.2 Socio Administrador

1. Implementa, controla y verifica el cumplimiento de la Política.
2. Dirige el análisis de riesgos en materia de integridad.
3. Dirige y coordina la capacitación y entrenamiento del personal conforme a los principios que rigen la gestión del capital humano de la Sociedad.
4. Informa periódicamente a la Junta de Socios del resultado de la aplicación de la Política y de las medidas que se proponen para mejorar su efectividad.
5. Dirige y controla las investigaciones sobre las faltas a la Política de Integridad de la Sociedad.

V.3 Especialistas

1. Cumplen con disciplina lo establecido en la Política en la ejecución de sus actividades.
2. Comunican oportunamente a la Junta de Socios o al Socio Administrador de la ocurrencia de hechos propios o de terceros que puedan afectar el cumplimiento de la Política de Integridad.
3. Aseguran la implementación y verifican el cumplimiento de la Política en los proyectos y personal bajo su responsabilidad.

V. 4 Personal administrativo y de apoyo

1. Cumplen con disciplina lo establecido en la Política en la ejecución de sus actividades.
2. Comunican oportunamente a su superior jerárquico, de la ocurrencia de hechos propios o de terceros que puedan afectar el cumplimiento de la Política de Integridad.

V.5 Organigrama**Aprobado por:**

Alejandro Aldana Galban
Representante Legal.

Fecha:

1ro de enero de 2019



Figura 2. Organigrama de V&A Ambiental y Social S.C.

VI. Código de Conducta

Desde su fundación, la integridad, la honestidad, el trato justo y el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables han guiado las prácticas comerciales de V&A. En este sentido, el presente Código de Conducta, contribuye a implementarlos en forma continua, a través del establecimiento de normas mínimas de comportamiento, no negociables, aplicables a todas las áreas y que sirven como marco de referencia respecto del actuar correcto que deben observar todos los miembros de V&A.

Artículo 1. Aplicación

Todo miembro de V&A, sin distinción alguna, se compromete de manera indelegable e inexcusable a cumplir y hacer cumplir la Política de Integridad de esta Sociedad. Los miembros de V&A siempre deben guiarse por los siguientes principios básicos:

1. Evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a V&A o a su reputación.
2. Actuar legal y honestamente.
3. Priorizar los intereses de V&A sobre los intereses personales o de otra índole.

Aprobado por:
Alejandro Aldana Galban
Representante Legal.

Fecha:
1ro de enero de 2019

Artículo 2 Cumplimiento

Todo miembro de V&A se compromete a observar en el desempeño de sus funciones, las leyes y normas vigentes en México, así como las normas extranjeras que en virtud de sus actividades le resulten aplicables. En caso de tener dudas respecto de este Código de Conducta, políticas aplicables, el colaborador deberá consultar con su superior jerárquico.

En caso de ser apropiado, teniendo en cuenta la naturaleza del hecho comunicado, los informes de violaciones y solicitudes de información podrán presentarse directamente al representante legal de la Sociedad.

Artículo 2. Responsabilidad personal

Cada miembro debe desempeñar sus labores con honestidad, debido cuidado, diligencia, profesionalismo, imparcialidad e integridad, conforme a las siguientes pautas:

- I. Todo colaborador tiene derecho a un ambiente sano de trabajo, libre de toda discriminación y acoso.
- II. Todo colaborador debe abstenerse de realizar conductas activas o pasivas que puedan ser encuadradas como:
 - a. Soborno.
 - b. Participación ilícita en procedimientos administrativos.
 - c. Tráfico de influencias.
 - d. Utilización de información falsa.
 - e. Obstrucción de facultades de investigación.
 - f. Colusión.
 - g. Uso indebido de Recursos Públicos.
 - h. Contratación indebida de Servidores Públicos.
 - i. Faltas de Particulares en Situación Especial.
- III. Es responsabilidad de todo colaborador:
 - a. Tratar a sus colegas con respeto, cortesía e imparcialidad.
 - b. Evitar el mal uso y/o desperdicio de recursos de la Sociedad.
 - c. Capacitarse de manera constante para el mejor desempeño en sus labores.
 - d. Asegurarse de conocer y aplicar las políticas y los procedimientos operativos estándar relevantes al alcance de su trabajo individual.
 - e. Colaborar plenamente con las investigaciones internas sobre posibles violaciones a este Código.

Aprobado por:
Alejandro Aldana Galban
Representante Legal.

Fecha:
1ro de enero de 2019

- f. Comportarse en todo momento de manera positiva, cuidando la reputación de la Sociedad.
- g. Las demás que emanen de esté Código y de la legislación aplicable.

IV. Queda estrictamente prohibido:

- a. El consumo de alcohol o drogas en el lugar de trabajo y/o en horario laboral.
- b. Fumar fuera de las áreas expresamente señaladas para tal propósito.
- c. Utilizar el equipo de cómputo, así como los bienes de la Sociedad para negocios externos o actividades ilegales o no éticas (juegos de azar, pornografía o temas ofensivos).
- d. El participar en actividades personales durante el horario laboral que interfieran o le impidan cumplir con sus responsabilidades laborales.
- e. Ofrecer a cualquier funcionario de gobierno cosa o bien, monto o beneficio, directa o indirectamente, a cambio de un trato favorable.
- f. El uso de información privilegiada y/o confidencial en beneficio propio.
- g. Las demás conductas que este Código o las leyes aplicables dispongan.

Artículo 3. Socios

Los socios deberán presentar en todo momento un modelo de conducta ejemplar que promueva la cultura de cumplimiento e integridad. Es responsabilidad de los socios:

- a. Conocer el contenido del presente Código, así como los mecanismos para hacerlo cumplir.
- b. Dar a conocer a los nuevos colaboradores que ingresen a la Firma el presente Código.
- c. Garantizar que los colaboradores que supervisen comprendan sus responsabilidades según este Código y las demás políticas de V&A.
- d. Crear un ambiente adecuado para que los colaboradores puedan presentar sus inquietudes respecto al cumplimiento de este Código, así como del desempeño de sus funciones.
- e. Valorar las conductas en relación con el Código y las demás políticas de V&A.
- f. No fomentar o instruir a los colaboradores para actuar en contravención del Código de Conducta.
- g. Las demás que este Código y la legislación aplicable señalen.

Artículo 4 Relaciones entre miembros de V&A.

La relación entre miembros de la misma área se sujetará a los procedimientos respectivos a dicha área. En todo momento deberá observarse un trato respetuoso y un ambiente de compañerismo acorde a lo estipulado en este Código y a los Valores de V&A.

Aprobado por:
Alejandro Aldana Galban
Representante Legal.

Fecha:
1ro de enero de 2019

Las relaciones entre miembros de distintas áreas se regirán por criterios de coordinación y los procedimientos respectivos, así como por el organigrama de la Sociedad.

Toda operación comercial o de crédito entre miembros de V&A, sin distinción de rango o jerarquía, están prohibidas dentro del horario y recinto de trabajo. Cualquier operación de este tipo, realizada fuera del horario y recinto de trabajo, son total responsabilidad de quienes la celebran.

Artículo 5 Relaciones con clientes y proveedores

Toda operación comercial o negociación con clientes o proveedores deberá ser regida por las máximas del respeto y la honestidad. Los servicios de V&A deben ser presentados de manera honesta y clara. En consecuencia, se prohíbe participar en prácticas desleales, engañosas o confusas.

Artículo 6. Relaciones con el Gobierno

Se define por relación con el Gobierno cualquier interacción por parte de un Socio o colaborador de la Sociedad, con cualquier funcionario o colaborador de un ente del Estado ya sea a nivel federal, estatal o municipal, en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 7. Manejo de Información

Atendiendo a su área de trabajo y labores encomendadas, cada colaborador debe garantizar la exactitud de los registros contables, financieros, de calidad, de gastos, de personal, etcétera. Toda operación debe ser registrada en el período contable pertinente y en la cuenta correspondiente. Queda estrictamente prohibido retrasar o anticipar el registro de ingresos o gastos y la falsificación de cualquier tipo de documento.

El personal con acceso a datos personales debe:

- a. Actuar de acuerdo con la ley aplicable.
- b. Actuar de acuerdo con las obligaciones contractuales pertinentes.
- c. Reunir, usar y procesar dicha información únicamente con fines legítimos expresados en el contrato correspondiente.
- d. Tener cuidado de evitar la revelación no autorizada.

Los registros de la Sociedad deben ser conservados o desechados de conformidad con las políticas de conservación de registros de V&A. Queda prohibido revelar información no pública de V&A, salvo cuando su difusión esté justificada y se requiera con fines comerciales.

Artículo 8. Manejo de recursos materiales y financieros

Los colaboradores deben proteger todos los bienes de la Sociedad y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente. Asimismo, todos los colaboradores deben proteger los bienes de V&A contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción.

Aprobado por:
Alejandro Aldana Galban
Representante Legal.

Fecha:
1ro de enero de 2019

Artículo 9. Conflicto de Interés

Un Conflicto de Interés se produce cuando los intereses personales de un Socio o colaborador compiten con los intereses de V&A y, en consecuencia, pueden condicionar su independencia, sus decisiones imparciales y su desempeño íntegro. Todos los miembros de Sociedad deben conocer y cumplir la Política de Integridad de V&A y evitar los conflictos de interés.

Si se produce un Conflicto de interés o si un miembro de la Sociedad se encuentra frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un conflicto de interés, deberá comunicarlo a su superior jerárquico de inmediato.

Artículo 10. Empleos externos y actividades fuera del Trabajo

Queda prohibido ser colaborador o recibir pagos de cualquier cliente, proveedor o competidor de V&A por cualquier concepto, sin la aprobación previa del superior jerárquico. La impartición de clases, conferencias, presentaciones o talleres a título personal está permitida siempre y cuando no se realice a nombre de la Sociedad. Se debe contar con la aprobación del superior jerárquico, si:

- a. El discurso o la presentación describe su trabajo en V&A.
- b. Se le identifica formalmente en el discurso o presentación como colaborador de V&A.
- c. Se trata de alguna conferencia, presentación o taller que tenga por intención promocionar los servicios de la Firma.

Artículo 11. Contratación de familiares directos o parejas

Los familiares directos y parejas de los miembros de V&A pueden ser contratados únicamente en caso de que su nombramiento se base en sus calificaciones, desempeño, competencias y experiencia, y siempre que no exista ninguna relación de dependencia laboral directa o indirecta entre el colaborador y su familiar o pareja.

Artículo 12. Obsequios, atenciones y otras cortesías

Todo miembro de V&A debe abstenerse de hacer cualquier regalo o brindar cualquier atención o servicio a funcionarios del Gobierno a nivel federal, estatal y/o municipal que pueda ser entendido como un acto de corrupción o encaminado a obtener un trato preferencial incompatible con las leyes y este Código.

El ofrecimiento y aceptación de regalos solamente es permisible dentro de las siguientes pautas:

- a. Son de valor mínimo o modesto.
- b. Se encuentran dentro de los estándares normales de cortesía, hospitalidad o protocolo.
- c. No tienen la intención de comprometer en ninguna forma la actuación de quien recibe, sus superiores o la organización a la que pertenece.

Si se le ofrece un regalo, comida u otro tipo de atenciones que superen los límites antes indicados, recházelos cortésmente y explique la ética de V&A.

Aprobado por:

Alejandro Aldana Galban
Representante Legal.

Fecha:

1ro de enero de 2019

En ningún caso se podrán realizar o recibir obsequios consistentes en:

- a. Dinero.
- b. Préstamos.
- c. Sobornos.
- d. Ventajas monetarias similares.

Artículo 13. Competencia económica

La política comercial y los precios se establecerán en forma independiente y nunca serán acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, ya sea en forma directa o indirecta. Los clientes, territorios o mercados nunca serán distribuidos entre V&A y sus competidores, sino como resultado de la competencia económica.

Artículo 14. Soborno

Queda tajantemente prohibido para todo miembro de V&A el ofrecer o prometer en forma directa o a través de intermediarios, un favor personal, financiero o de cualquier otro tipo, a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado.

De igual forma, los colaboradores deben abstenerse de realizar cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha que un soborno ha tenido lugar.

Artículo 15. Medio ambiente y compromiso con la comunidad

Todos los miembros de V&A se comprometen a proteger el medio ambiente y a realizar sus actividades de manera responsable y sostenible, consientes del liderazgo de esta Firma en la aplicación de las mejores prácticas ambientales y sociales.

Artículo 16. Incumplimiento y faltas al Código

Todo incumplimiento de este Código dará lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido, sin perjuicio del ejercicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 17. Reporte de irregularidades

Cualquier persona, ya sea que trabaje directamente o no para V&A, puede presentar, de manera verbal o escrita, un reporte de irregularidades ante el Socio Administrador de la Sociedad.

Se prohíbe la toma de represalias contra cualquier colaborador respecto de aquellos reportes presentados de buena fe. El miembro de V&A que habiendo brindado información o participado en un proceso de investigación, considere estar siendo víctima de represalias podrá proceder directamente ante la Junta de Socios para expresar lo que a su derecho convenga.

Aprobado por:
Alejandro Aldana Galban
Representante Legal.

Fecha:
1ro de enero de 2019

Artículo 18. Sistemas y mecanismos de aplicación del Código

Toda violación al Código de Conducta será resuelta por el Socio Administrador de la Sociedad o en ausencia de este por un Socio. En caso de existir algún reporte de irregularidades o que las circunstancias particulares así lo ameriten, el Socio Administrador o en ausencia de éste un Socio, podrá ordenar el inicio un proceso de investigación; conforme a las siguientes pautas:

- I. En el proceso de investigación la persona que lo dirija se auxiliará de, al menos, una persona más que funja como testigo y verifique la imparcialidad de las pesquisas.
- II. La primera etapa de la investigación se realizará de manera confidencial.
- III. En caso que, a juicio de la parte investigadora, no existan elementos para proseguir con las pesquisas lo comunicará al Socio Administrador.
- IV. En caso que la unidad investigadora considere que existen elementos suficientes para continuar con el proceso disciplinario, se lo notificará al Socio Administrador, así como a la(s) persona(s) involucrada(s) para que, habiendo conocido el contenido y alcance de la investigación, expresen en un término de 5 días hábiles, lo que a su derecho convenga.
- V. En caso de ser necesario, se realizará una audiencia para el desahogo de las pruebas y alegatos de la(s) persona(s) involucrada(s) en la investigación.
- VI. Realizado lo anterior, el Socio Administrador se pronunciará respecto a si se actualizó o no una violación al Código de Conducta.
- VII. En caso que se actualice una o más violaciones al Código de Conducta, se procederá a imponer una medida disciplinaria o sanción, que atendiendo a la gravedad de la(s) falta(s) podrán ser las siguientes:
 - a. Amonestación.
 - b. Suspensión temporal.
 - c. Inicio del proceso de despido.
- VIII. Sin perjuicio de lo anterior y, en caso de configurarse un probable delito, el Socio Administrador podrá dar vista al Ministerio Público.

Artículo 19. Revisión y actualización del Código de Conducta

El Código de Conducta será revisado y actualizado, por lo menos una vez cada tres años, mediante la aplicación de cuestionarios y consultas a los miembros de V&A. Si algún procedimiento estipulado en este Código contradice la Ley aplicable, la Ley regirá sobre el Código.

VII. Sistemas de control, vigilancia y auditoría

Aprobado por: Alejandro Aldana Galban Representante Legal.	Fecha: 1ro de enero de 2019
---	---------------------------------------

La función administrativa de control es la medición y la corrección del desempeño con el fin de asegurar que se cumplan los objetivos de V&A y los planes diseñados para alcanzarlos. En la figura 3 se describe el proceso de control en V&A.

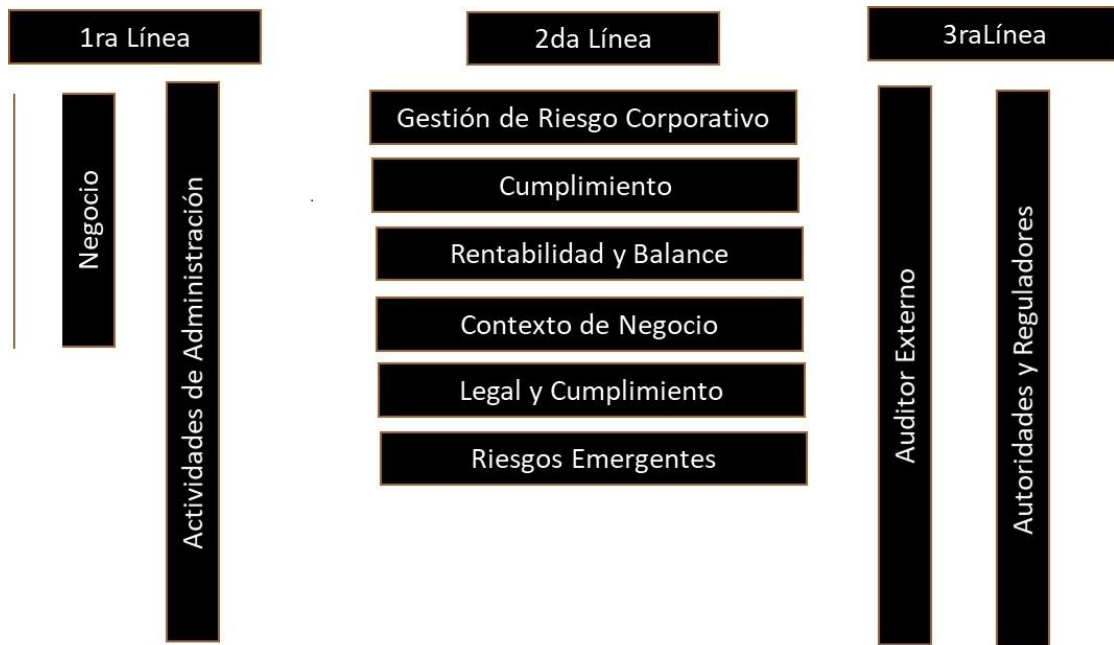


Figura 3. Sistema de control interno de V&A Ambiental y Social S.C.

VII. 1 Funciones y responsabilidades de las tres líneas de defensa

La primera línea de defensa del negocio será responsable de las siguientes actividades:

- Identificar los riesgos en las operaciones diarias.
- Implementar las medidas necesarias para evitar, mitigar y auto-controlar los riesgos.
- Asumir las consecuencias de las pérdidas económicas o daños a la reputación que se pudieran generar.

La segunda línea de defensa del negocio será responsable de las actividades listadas a continuación:

- Brindar herramientas de apoyo a efectos de facilitar la identificación y evaluación de los riesgos.
- Asesorar a la primera línea de defensa en la gestión de los riesgos operacionales.
- Monitorear el cumplimiento de las políticas.
- Informar a los Socios sobre aquellos riesgos de nivel Crítico / Alto, identificados en los procesos.

Aprobado por:
Alejandro Aldana Galban
Representante Legal.

Fecha:
1ro de enero de 2019

La tercera línea de defensa del negocio será responsable de las siguientes actividades:

- Proporcionar una evaluación independiente y objetiva sobre el diseño y la efectividad de los controles implementados para la mitigación de los riesgos identificados.

VIII. Sistemas de denuncia, procesos disciplinarios y sanciones

VIII.1 Lineamientos de control y monitoreo

Para asegurar el cumplimiento con la integridad y transparencia necesarias, V&A vigilará en forma permanente el apego a la presente Política a través de las siguientes acciones:

- Auditorías financieras, administrativas y de control interno, en las que se incluyan validaciones y procedimientos para identificar incumplimientos o prácticas antiéticas.
- Mantener en operación y funcionamiento el canal de comunicación por correo electrónico a través de la cual se recibirán, atenderán y resolverán los reportes que señalen acciones que van en contra de la presente Política.
- Obtener periódicamente, a través de declaratorias físicas o electrónicas de los colaboradores, la confirmación de que no han participado en actos de corrupción o prácticas antiéticas y en su caso, que no tienen conocimiento de que algún colaborador, ejecutivo, proveedor o contratista esté participando en acciones similares.
- Realizar anualmente procesos de auditoría y certificación a los proveedores y prestadores de servicios que se contraten.

VIII.2 Sistema de Denuncia

Todo colaborador o tercero que tenga información o sospecha de la posibilidad que exista, respecto al incumplimiento de esta Política o de cualquiera otra situación que contravenga el Código de Conducta, deberá reportar estos hechos para actuar de manera inmediata.

La omisión en el reporte de conductas conocidas puede implicar también una sanción para el colaborador. Los reportes deberán presentarse a través de los canales de comunicación establecidos (teléfono, correo postal y correo electrónico). En todos los casos, se preservará la confidencialidad de la información proporcionada.

VIII. 3 Sistema de Sanciones

V&A impondrá medidas disciplinarias cuya severidad corresponda con la misma naturaleza y circunstancias de cada infracción, previstas en el Código de Conducta. La aplicación del sistema disciplinario será progresiva, amonestando por faltas menores que ocurran por primera vez y la afectación de bonos laborales, estímulos y, en su caso, despido por incumplimientos de naturaleza grave.

Aprobado por:
Alejandro Aldana Galban
Representante Legal.

Fecha:
1ro de enero de 2019

VIII.4 Denuncia y no represalias

La denuncia puede presentarse de forma anónima o no anónima, en cuyo caso, los datos que se proporcionen podrán ser utilizados para darle una mejor atención a la denuncia. Cuando los datos hayan sido proporcionados para el seguimiento del reporte, se garantizará en todo momento la confidencialidad de su identidad frente al denunciado para no generar represalias.

IX. Sistemas de entrenamiento y capacitación

La capacitación de personal es un proceso que se relaciona con el mejoramiento y el crecimiento de las aptitudes de los individuos y de los grupos que forman parte de la organización. Actualmente, V&A promueve la capacitación y el adiestramiento de sus colaboradores, pero también estos tienen la obligación de aprovechar la capacitación y el adiestramiento y transferir a otros colaboradores los conocimientos y habilidades adquiridas al desarrollar su trabajo.

Toda capacitación debe orientarse a mejorar la eficacia, eficiencia y calidad de los servicios prestados por la Sociedad. La capacitación en V&A tiene como propósitos fundamentales:

- a. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y las habilidades que requieren los colaboradores para realizar su actividad con la más alta calidad.
- b. Enseñar a los colaboradores a cómo aplicar las tecnologías más modernas en el desarrollo de su actividad.
- c. Elevar los niveles de desempeño.
- d. Prevenir riesgos y enfermedades de trabajo.
- e. Preparar a los colaboradores para ocupar una vacante o un puesto de nueva creación.
- f. Contribuir al desarrollo integral de los individuos que forman la organización.

IX.1 Tipos de capacitación

- a. **Capacitación de orientación.** También es conocido como inducción, es el tipo de entrenamiento que encamina, dirige y guía al colaborador para que entienda el trabajo, la Sociedad, los compañeros y su misión. El nuevo colaborador debe conocer las normas, valores, procedimientos de trabajo, pautas de conducta y códigos de vestuario que se esperan en la organización.
- b. **Capacitación en aspectos conceptuales.** Busca desarrollar el conocimiento respecto a contenidos, información, datos, principios y teorías.
- c. **Capacitación en desarrollo de habilidades.** Incluye métodos, técnicas, sistemas y patrones que brindan herramientas concretas para poner en práctica los conocimientos para mejorar cuantitativa y cualitativamente los resultados.

Aprobado por:
Alejandro Aldana Galban
Representante Legal.

Fecha:
1ro de enero de 2019

- d. **Capacitación en reciclaje.** Actualiza a los colaboradores en relación a nuevas formas o procedimientos en la realización de sus actividades.
- e. **Capacitación en formación de equipo.** Es un proceso de desarrollo que ayuda o prepara a los integrantes de la organización para que trabajen mejor en grupos.
- f. **Capacitación en distintas funciones.** Familiariza a los colaboradores con varios puestos dentro de la Sociedad y les da la oportunidad de aprender haciendo cosas.
- g. **Capacitación en Formación en creatividad.** Desarrolla, a través de ejercicios prácticos, la creatividad de los colaboradores para aportar soluciones nuevas al desarrollo de sus actividades.
- h. **Capacitación en el desarrollo de habilidades interpersonales.** Busca mejorar o perfeccionar las habilidades sociales y de relación y comunicación de los colaboradores.

X. Política de Recursos Humanos

V&A considera a sus colaboradores un activo estratégico. En el sentido establecido por la ley, V&A cuida a sus colaboradores y les ofrece un buen entorno de trabajo, fomentando su desarrollo, formación y medidas de conciliación y favoreciendo la igualdad de oportunidades.

Para la consecución de los objetivos señalados, V&A asume y promueve los siguientes principios que rigen la gestión de su capital humano:

1. Un marco de relaciones laborales adecuado y de mecanismos pactados para la adaptación de la organización a los requerimientos empresariales y sociales, favoreciendo los objetivos de competitividad y eficiencia empresarial.
2. La definición, como objetivo estratégico, del desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, en especial entre hombres y mujeres, la no discriminación y el respeto a la diversidad. Asimismo, deberán impulsarse medidas para lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente y aplicando las mejores prácticas internacionales.
3. La consolidación de empleos estables y de calidad.
4. Un sistema de retribuciones que permita la atracción y retención de los mejores profesionales y que alinee sus objetivos con los de V&A.
5. La valoración de la aportación de todos los profesionales a la creación de valor de V&A y a su crecimiento.
6. El diseño de una oferta de valor, que favorezca la selección, contratación y retención de talento, compuesta por una retribución competitiva, un entorno de trabajo basado en la igualdad de oportunidades, el proyecto empresarial, el balance de la vida personal y profesional y la conciliación.

Aprobado por:

Alejandro Aldana Galban
Representante Legal.

Fecha:

1ro de enero de 2019

7. En los procesos de selección, contratación y promoción, se velará por que todos los colaboradores sean personas honorables e idóneas, alineadas con lo dispuesto en la Visión Integral y los Valores de V&A, valorándose su trayectoria y rechazándose a quienes, por sus antecedentes, carezcan de la idoneidad exigible.
8. Programas de formación que favorecen la mejora y la conservación del capital intelectual y la promoción de los colaboradores dentro de V&A.

X.1 Evaluaciones del desempeño y desarrollo

Las evaluaciones de los colaboradores y la comunicación de su resultado a los evaluados es un aspecto fundamental para su desarrollo profesional. Los principios fundamentales de actuación, son:

- a. Realizar periódicamente evaluaciones del desempeño de los colaboradores.
- b. Comunicar su resultado al evaluado de forma que se favorezca su desarrollo profesional.
- c. Evitar que en los procesos de evaluación o revisión salarial participen directamente profesionales que sean familiares o que tengan una vinculación personal análoga con los colaboradores afectados.

X.2 Diversidad e igualdad de oportunidades y conciliación

En el desarrollo de sus actividades, V&A respeta la diversidad y promueve la igualdad de oportunidades y la conciliación de los intereses de la Sociedad con los intereses de sus colaboradores, conforme a las pautas siguientes: intereses

- a. Respetar la diversidad, promoviendo la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social entre sus colaboradores.
- b. Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional y conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano; evitando que los colaboradores con vínculos familiares o personales análogos ocupen puestos que dependan directamente –jerárquica o funcionalmente– de los profesionales con los que estén vinculados.
- c. Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, fomentando la diversidad de género como manifestación de la realidad social y cultural.
- d. Mantener los compromisos con las instituciones externas, esforzándose en dar cumplimiento a los compromisos adquiridos, con el fin de obtener y mantener cuantas acreditaciones y distintivos se le concedan en materia de conciliación e igualdad.

Aprobado por:
Alejandro Aldana Galban
Representante Legal.

Fecha:
1ro de enero de 2019

- e. Implantar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre esta y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.

XI. Referencias

Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX). 2017. *Guía Práctica para la Implementación de Políticas de Integridad Empresarial*. Recuperado de: <http://mxsincorruption.mx/wp-content/uploads/2017/11/GUIA-INTEGRIDAD-EMPRESARIA-REVISION7.pdf>

La contraloría y sus responsabilidades. Recuperado de <https://www.soyconta.mx/la-contraloria-y-sus-responsabilidades-en-el-control-interno/>

Objetivos del Desarrollo del Milenio. *Objetivo 1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre* Recuperado de: <http://www.un.org/es/millenniumgoals/poverty.shtml>

Objetivos del Desarrollo del Milenio. *Objetivo 3. Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer*. Recuperado de <http://www.un.org/es/millenniumgoals/gender.shtml>

Sistemas de Administración, Recuperado de <http://exa.unne.edu.ar/informatica/sistemas.adm1/material/tema-7.pdf>

Universidad de Navarra. 1994. *Códigos de Conducta Empresarial: ¿Pueden Contribuir al Desarrollo ético de los Colaboradores?* Recuperado de: <https://www.iese.edu/research/pdfs/di-0279.pdf>

Aprobado por:

Alejandro Aldana Galban
Representante Legal.

Fecha:

1ro de enero de 2019