



Código de Ética y Conducta

Vinte® 

CONTENIDO

1. MENSAJE DE NUESTRO PRESIDENTE EJECUTIVO

2. INTRODUCCIÓN

3. CULTURA VINTE (PROPÓSITO Y VALORES)

4. VÍNCULOS CON GRUPOS DE INTERÉS

- A. CON COLABORADORES
- B. CON CLIENTES
- C. CON PROVEEDORES
- D. CON LAS AUTORIDADES
- E. CON LA COMUNIDAD
- F. CON INVERSIONISTAS
- G. CON INSTITUCIONES FINANCIERAS

5. OPERACIÓN EN LA CADENA DE VALOR

- A. CUMPLIMIENTO DE LEYES
- B. LIBRE COMPETENCIA
- C. ANTICORRUPCIÓN
- D. PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO
- E. CONFLICTO DE INTERESES
- F. ATENCIONES, REGALOS Y OTRAS CORTESÍAS
- G. SUSTENTABILIDAD
- H. CONDUCTA CÍMICA Y POLÍTICA

6. COMPROMISO CON LA SALUD Y SEGURIDAD

- A. SEGURIDAD E HIGIENE
- B. MANEJO DE INFORMACIÓN
- C. CONTROL DE VARIABLES DEL NEGOCIO
- D. PROTECCIÓN DE ACTIVOS

7. MECANISMOS DE CONTROL DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

- A. SANCIONES
- B. INTEGRACIÓN Y FUNCIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA
- D. CONTROL DE REVISIONES
- E. FIRMAS DE AUTORIZACIÓN

8. SANCIONES

9. INTEGRACIÓN Y FUNCIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA

MENSAJE DE NUESTRO PRESIDENTE DE CONSEJO Y PRESIDENTE EJECUTIVO

El Código de Ética y Conducta de Vinte está diseñado para reforzar los valores que nuestra organización promueve. Desde el día 1 en el que iniciamos este proyecto, teníamos clara la forma de actuar para lograr posicionarnos con solidez, con altos estándares de calidad y compromiso social.

Partiendo de esta idea, la ética, o filosofía moral, es la rama de la filosofía que estudia la conducta humana, lo correcto y lo incorrecto, lo bueno y lo malo, la moral, el buen vivir, la virtud, la felicidad y el deber.

Si una organización carece de valores sólidos y sus colaboradores no comparten principios éticos, es más probable que la adversidad del entorno erosione las bases morales, poniendo en riesgo la estabilidad y permanencia de esta misma; por lo que nuestros valores corporativos: innovación, pertenencia, pasión y trascendencia nos identifican y enorgullecen de sobremanera, haciéndonos cada vez más fuertes como equipo.

Cada uno de los colaboradores que día con día se esfuerzan por hacer bien su trabajo, hacen que esta organización sea un referente en el sector; además su talento, actuar y comportamiento han hecho la diferencia. Contamos con un capital humano íntegro que ha crecido en lo personal y profesional a la par de esta institución.

Este Código de Ética establece los lineamientos de conducta que deben regirnos como grupo, esperando que todos los practiquen como personas responsables que somos, trátense de colaboradores, clientes, proveedores, comunidad, autoridades, inversionistas e instituciones financieras. Confío firmemente en su lealtad y compromiso para continuar siendo ejemplo del deber ser y representar a nuestra organización, dignamente, en cada espacio en que se desarrollen.

Arq. Sergio Leal Aguirre
Presidente de consejo y Presidente ejecutivo



2. INTRODUCCIÓN

El apego a principios éticos es el camino natural para que una organización alcance sus objetivos; ayuda a alinear los comportamientos de nuestros colaboradores en todos los ámbitos de la empresa, permite que mantengamos un clima de equidad e imparcialidad, mejora la productividad y permite sostener el prestigio de nuestra institución frente a la sociedad. Para Vinte es de gran importancia que todos los que la conformamos actuemos de acuerdo con sus valores: **innovación, pertenencia, pasión y trascendencia**; los cuales representan las bases del presente documento, así como los principios éticos que habrán de regir el comportamiento esperado por parte de los miembros y corresponsables de esta organización.

Estos valores son una parte básica de nuestra cultura y son una pieza fundamental en la vida de nuestra organización.

En este sentido, el denominado Código de Ética formaliza dichos valores y establece un marco de referencia que unifica los criterios y orienta las acciones de todos los que integramos Vinte, donde colaboramos con principios honestos fundamentados en las leyes civiles que nos rigen con equidad, justicia y tolerancia, en un entorno de trabajo digno y adecuado para el correcto desempeño del equipo humano y funcionamiento de la empresa.



3. CULTURA VINTE

Vinte es una desarrolladora de vivienda verticalmente integrada enfocada en los mercados de interés social, medio y residencial en México.

Desde su constitución en 2001, la empresa ha desarrollado un concepto de comunidades integradas donde los clientes gozan de obras de infraestructura, vialidades e instalaciones educativas, comerciales y recreativas estratégicamente distribuidas y en armonía con el diseño urbano, así como de servicios de conectividad, tecnología para la vivienda y desarrollo comunitario que permiten a sus habitantes disfrutar de una mejor calidad de vida.

PROPÓSITO

La Cultura Vinte se sustenta en nuestro propósito:

En Vinte aspiramos a que todos tengan una vida como debería ser la vida, donde las personas se interesen el uno por el otro y por el medio ambiente, desarrollando su máximo potencial.

VALORES VINTE

Son los pilares esenciales de la organización: motivan, impulsan y definen nuestra toma de decisiones y trabajo diario:



Innovación

Somos visionarios y creativos, abrimos brecha desafiando lo convencional, nuestros sueños inspiran el cambio en beneficio de todos y del entorno.



Pasión

Estamos comprometidos, actuamos con determinación, cuidamos cada detalle, y nos enfocamos en atender necesidades reales de nuestros clientes.



Pertenencia

Juntos valemos más que separados; desarrollamos comunidades integradas, promovemos la solidaridad y generamos satisfacción y felicidad.



Trascendencia

Queremos hacer historia a través de nuestro esfuerzo diario, generando valor compartido.



4. VÍNCULOS CON GRUPOS DE INTERÉS

De acuerdo con la cultura Vinte, se describen a continuación las áreas críticas que deben tomarse en cuenta para positivar el actuar de los colaboradores y su relación con diferentes grupos de interés:

A. CON COLABORADORES.

En Vinte somos incluyentes y reconocemos la dignidad de las personas, por ello desaprobamos la discriminación por edad, raza, sexo, identidad de género, creencia religiosa, discapacidades, condición social, condiciones de salud, las opiniones, la orientación sexual, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, esto aplica en todos nuestros procesos de reclutamiento, selección, transferencias, promociones, compensaciones, relación laboral y desvinculación.

Es nuestro compromiso:

- Adoptar acciones para un entorno de trabajo seguro y saludable con medidas para prevenir y atender situaciones de acoso, intimidación, explotación y/o cualquier forma de violencia de género.
- Dar seguimiento y solución a toda denuncia de violencia de género o discriminación a través de la Línea ética.
- Cumplir con la normatividad vigente en materia laboral.
- **Promover el respeto** entre todos los integrantes de la organización y sancionar cualquier situación que genere discriminación, hostigamiento, perjuicio físico, psicológico, laboral, de identidad de género u otro.
- Sin importar el nivel jerárquico, cuidar que el trato sea en un marco de **respeto, comunicación y confianza**, sin favorecer o perjudicar a nadie del equipo de trabajo.
- **Sancionar** cualquier acción que se compruebe en donde exista una **falta de respeto por acoso sexual u hostigamiento**. No se justificarán amenazas físicas o verbales, uso de palabras de naturaleza sexual o acercamientos corporales incómodos en el lugar de trabajo.
- Promover actividades orientadas a cuidar la calidad de vida de los colaboradores, tanto en el aspecto psicológico como en el físico.
- Poner a disposición de los colaboradores recomendaciones y/o herramientas para ser más productivos y ajustarse a los horarios de trabajo.
- Verificar que los jefes inmediatos monitoreen las condiciones físicas del lugar de trabajo de sus colaboradores, para que cuenten con iluminación, seguridad e higiene necesaria para desempeñar sus funciones.
- **Fomentar que todo colaborador disfrute de su periodo vacacional** en un máximo de trece meses una vez que cumpla su año de antigüedad.
- Supervisar que el colaborador que tenga gente a su cargo retroalimente, forme y desarrolle a su personal, de ninguna manera se justificará un mal trato, acoso o injuria.
- **Comunicar y motivar el logro de metas e indicadores.**

- Documentar y difundir los procesos y políticas internas y sujetarnos a ellos.
- Es responsabilidad de todos los colaboradores que integramos esta organización el **fomentar y cuidar la armonía en el clima organizacional**.
- Todos los colaboradores deberán apegarse a las políticas y procedimientos establecidos, así como al código de conducta, **cuidando en todo momento el prestigio de Vinte** ante las autoridades, proveedores y clientes.
- Será una responsabilidad de todos los Colaboradores de Vinte salvaguardar la imagen de la organización, **se sancionará cualquier comportamiento doloso que afecte el prestigio de Vinte**.

Para efectos del presente documento, se entenderá como violencia de género lo siguiente:

La violencia de género es un término general que incluye una serie de comportamientos, entre ellos: la explotación, el abuso y el acoso sexual; violencia y acoso físico y/o psicológico; y el abuso financiero. La violencia de género puede perpetrarse como un acto puntual o como un patrón de comportamiento continuo. Aunque la violencia de género puede adoptar muchas formas, lo que la diferencia de otros tipos de violencia y acoso es que está dirigido a personas debido a su sexo o género, o afecta de manera desproporcionada a las personas de un sexo o género en particular.



Fuente: IFC (2020) Addressing Gender-Based Violence and Harassment

B. CON CLIENTES.

Otorgamos un servicio al cliente mediante un **trato amigable y honesto**, proporcionándole el producto y servicio que requiere, siendo fieles en todo momento a la normatividad y a las políticas internas de la organización.

Nuestro compromiso de honestidad se manifiesta al cuidar que la información ofrecida por la compañía sea comprobable y exenta de elementos, de cualquier tipo, que pudieran generar confusión acerca de los beneficios que proporciona nuestro producto.



C. CON PROVEEDORES, CONTRATISTAS Y PRESTADORES DE SERVICIOS.

(EN LO SUCESIVO PROVEEDORES)

Los colaboradores responsables de comprar o contratar servicios o bienes materiales para la organización, **lo harán de una manera objetiva.**

Los proveedores se deben seleccionar de forma ecuánime y equitativa sobre la base de precio, calidad, características y garantías de los bienes o servicios.

Los colaboradores **no deben aceptar o buscar un beneficio personal** de cualquier proveedor vigente o potencial que comprometa su juicio o que así lo aparente.

Los proveedores deben actuar de manera honesta y con apego a las leyes aplicables. Los colaboradores responsables de su contratación les deben informar sobre los principios de ética de Vinte.

En ningún caso se tolerará que los proveedores actúen de forma cuestionable o corrupta. Será responsabilidad de la organización seleccionar a sus proveedores de manera asertiva.

Nos resulta inaceptable condicionar a los proveedores para que dejen de operar con los competidores o aceptarlos supeditados a la compra de algún producto ofertado por nuestra empresa. El incumplimiento a esta política constituye una violación a las leyes de competencia o antimonopolio.



D. CON LAS AUTORIDADES.



La organización colabora directamente con las autoridades para el pleno ejercicio de sus facultades. Nos encargamos de mantener una relación cordial y respetuosa con la autoridad, conciliamos acuerdos que beneficien a la empresa apegados siempre al deber ser que marca la ley. Fomentamos este cumplimiento en toda la cadena de valor.

E. CON LA COMUNIDAD.

Vinte está dedicada al desarrollo de viviendas siguiendo un proceso productivo que minimiza los impactos negativos sociales y ambientales de todos sus proyectos. Este compromiso establece como punto de partida un procedimiento de adquisición de tierra con una clara orientación social y siempre dentro del marco legal en materia de vivienda, desarrollo urbano y bienestar social de los tres ámbitos de gobierno.

Para Vinte la sustentabilidad consiste en la creación de **Comunidades Vinte** que generen un impacto social, económico y ambiental positivo a través de una operación socialmente responsable y de productos amigables con el medio ambiente. El propósito de Vinte es elevar la calidad de vida de las personas, promoviendo desarrollos habitacionales integrales, asequibles y sustentables provistos con tecnología, equipamiento y amenidades de alta calidad que promuevan el desarrollo de la vida en comunidad. De esta manera, la empresa asegura que los grupos de interés, es decir clientes, colaboradores, socios comerciales, autoridades, comunidad, aliados financieros e inversionistas, obtengan un valor agregado sólido y sostenido de largo plazo, propulsor del bienestar social y el combate colaborativo del cambio climático.



F. CON INVERSIONISTAS

En Vinte mantenemos dentro de nuestros objetivos **mejorar la rentabilidad y ser una empresa sustentable** que genere rendimientos para nuestros inversionistas.

Nuestro modelo de negocio único y sustentable nos ha permitido superar a nuestros competidores tanto en crecimiento consistente como en márgenes rentables, lo que nos permite generar confianza a los inversionistas.



G. CON INSTITUCIONES FINANCIERAS

Vinte cuenta con un modelo de negocio de bienestar compartido que genera valor **todos los grupos de interés**, entre los que destacan, las instituciones financieras.

Esto nos permite la originación de hipotecas con un sólido valor de colateral basado en la plusvalía y baja cartera vencida, relaciones bancarias de largo plazo con principales bancos locales y bancos de desarrollo globales, así como estar **calificados por ESG** como una de las empresas menos riesgosas en la industria.





5. OPERACIÓN DE LA CADENA DE VALOR



A. CUMPLIMIENTO DE LEYES.

Como grupo aspiramos a ser reconocidos como una entidad respetuosa de las disposiciones legales. Donde quiera que la compañía realice negocios, se requiere que los colaboradores de Vinte cumplan con las leyes, reglas y cualquier precepto aplicable.

Toda persona que labore en Vinte, es responsable de cumplir con los acuerdos de confidencialidad y demás compromisos contractuales asumidos.

Las disposiciones de este Código deben ser interpretadas a la luz de la ley y con la mayor observancia de sentido común.



B. LIBRE COMPETENCIA.

La organización compite sanamente cumpliendo con todas las leyes y reglamentos sobre competencia justa en cada una de las localidades en las que Vinte tiene presencia. No utilizamos medios impropios para mejorar nuestra posición competitiva en el mercado.

Toda convivencia e interacción con nuestros competidores es efectuada bajo una **actitud de ética profesional**, de acuerdo con los principios y valores de la empresa que representamos.

La organización evita en lo posible hacer comentarios o declaraciones sobre la **competencia**, pero cuando resulta necesario, esto se realiza con justicia y objetividad.

Los colaboradores deberán evitar hacer comentarios o declaraciones sobre la **competencia**, salvo cuando resulte necesario deberá hacerse de manera objetiva y justa por los medios de comunicación adecuados.



C. ANTICORRUPCIÓN.

Para Vinte, corrupción significa romper leyes, reglas, procesos o políticas con el fin de obtener un beneficio particular, por lo que reprueba cualquier situación que favorezca este tipo de actos.

La organización opera de manera honesta, de ninguna forma aceptamos prácticas de corrupción que atenten contra el cumplimiento de las leyes federales y regulaciones locales. En caso de que se detecte cualquier intento de corrupción por parte de algún funcionario, se notificará a las autoridades correspondientes.

Si se detecta la simulación de operaciones por parte de algún grupo de interés, se procederá de manera inmediata con la **sanción aplicable correspondiente**.

Las conductas que se esperan en este sentido son:

1. Evitar, rechazar y denunciar cualquier tipo de soborno.
2. Negar el uso de recursos de la organización para beneficiar a campañas políticas.
3. Cumplir cabalmente con las Políticas Institucionales “Atención, regalos y otras cortesías”, “Anticorrupción”, “Integridad en los negocios” y “Relación con Instituciones de Gobierno”.
4. Para cualquier patrocinio o donación se debe solicitar la autorización del Directivo o Gerente de más alto nivel de la UEN o USC, y/o en su caso, por el Comité de Ética de Vinte.
5. Manejar información financiera fidedigna.
6. No generar alianzas de trabajo con grupos que se compruebe que alientan actos de corrupción.



D. PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO.

Para dar cumplimiento a las obligaciones de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita (LFPIORPI), se deberá identificar a todos los clientes; restringir los cobros de efectivo a la cantidad estipulada por ley y presentar aviso ante la autoridad competente de las operaciones con riesgo identificadas; sin excepción.



E. CONFLICTO DE INTERÉS.

Un conflicto de interés se origina cuando las necesidades personales interfieren con los intereses de la organización. Para que la compañía lleve a cabo su operación de manera transparente, tiene que contar con el compromiso de los colaboradores para evitar discrepancias entre las partes involucradas. Por tanto, se deben evitar las relaciones que incumplan o puedan suscitar sospechas con relación a la violación de este requisito.

En su tiempo libre, los colaboradores pueden realizar las actividades que prefieran siempre y cuando no representen un conflicto de interés o pongan en duda la lealtad que tienen con la empresa.

A continuación, se detallan algunas normas específicas relacionadas con el conflicto de interés:

- **Negocios con VINTE.** - Cualquier persona física o moral, interna o externa a la organización, que pretenda comprar, vender o proporcionar servicios, podrá efectuarlo siempre y cuando estas operaciones sean analizadas y aprobadas por el Consejo de Administración o por los funcionarios que éste designe para

tal efecto cuando se trate de operaciones relevantes; o por el área Jurídica y Contraloría Interna, en el caso de operaciones menores.

Los términos en que se establezcan dichas operaciones deberán asegurar un proceso transparente, en el que no participen ni influyan los consejeros, directivos o colaboradores involucrados.

- **Relación con familiares y amigos.** No está permitido que los colaboradores supervisen, revisen o influyan en la evaluación del trabajo o sueldo de sus familiares cercanos en caso de que exista una relación laboral en la misma filial.

No se permite la contratación de la pareja de los colaboradores que tengan un puesto a nivel Gerencial o Dirección. Si la relación se da cuando ambos laboran en **Vinte**, se dará un tiempo máximo de tres meses para la reubicación de alguno de ellos.

No se permite que los colaboradores beneficien a amigos y/o familiares que pretendan proveer algún servicio o producto a **Vinte**, de igual forma, los colaboradores que tengan familiares y/o amigos que trabajen para la competencia deben apegarse al convenio de confidencialidad que firmaron.

- **Uso de cargo y relaciones en beneficio propio.** Los colaboradores no deben aprovechar su puesto dentro de la organización para obtener ventajas que les puedan proporcionar las empresas con las que tienen relación.
- No está permitido que los colaboradores compitan directa o indirectamente con la compañía, ofreciendo los mismos **servicios o productos que Vinte**.
- Los colaboradores tienen el deber de impulsar los legítimos intereses de la empresa siempre que se presente la oportunidad de hacerlo.



F. ATENCIONES, REGALOS Y OTRAS CORTESÍAS.

Favorecemos la honestidad, por ello no recibimos ni proporcionamos regalos o compensaciones a cambio de excepciones, tratos especiales o favores de entidades o grupos de interés o personas; nos apegamos siempre a lo que la Ley establece como correcto en este sentido.



G. SUSTENTABILIDAD.

Vinte busca mejorar la calidad de vida de las personas proporcionando complejos inmobiliarios con diseños integrales sustentables, equipamiento y amenidades de alta calidad y el desarrollo de la vida en comunidad. Todo esto, con la intención de que sus Grupos de Interés (clientes, colaboradores, autoridades, comunidad, proveedores, instituciones financieras e inversionistas) obtengan un valor agregado de largo plazo.

La Organización, basada en nuestra cultura, reconoce su compromiso para la implementación de acciones de protección ambiental, procurando reconocer su compromiso con el medio ambiente que procura la generación simultánea de valor económico y social para nuestro crecimiento sostenible y de las comunidades que desarrollamos.

Utilizamos tecnologías y mejores prácticas para prevenir la contaminación debido a las operaciones, de igual manera salvaguardamos la integridad física y psicológica de las personas que concurran a los desarrollos inmobiliarios.

Es nuestro deber humanitario contribuir al cuidado del medio ambiente, sensibilizar a cada miembro de la organización para cumplir con este fin y con los lineamientos legales correspondientes a esta materia.

Reconocemos la protección y conservación del medio ambiente como un **compromiso social**. Seleccionamos cuidadosamente las reservas territoriales en las que se desarrollan los proyectos.

Invertimos en la **investigación de materiales y tecnología** que contribuyan en el desarrollo de productos que tengan un **impacto ambiental positivo**.

Combatimos al **cambio climático desde el diseño, a nivel urbano, y a nivel vivienda**. Todas las viviendas de nuestras comunidades cuentan con **ecotecnologías sostenibles**.



H. CONDUCTA CÍVICA Y POLÍTICA.

Impulsamos acciones que contribuyan al bienestar social, por ello, no generamos alianzas con entidades que mermen la salud o seguridad de los ciudadanos.

Como organización no participamos o beneficiamos a ningún partido político, pero respetamos la afiliación o preferencia política de los colaboradores, siempre y cuando no se transgreda la ley o se afecten los intereses de la organización.

El colaborador puede hacer propaganda política o electoral en su tiempo libre y con sus propios medios, fuera de la organización.





6. COMPROMISO CON LA SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL



A. SEGURIDAD E HIGIENE

La empresa fomenta una cultura de trabajo sana y segura, por ello, cada integrante tiene la responsabilidad de apegarse a los lineamientos y reglas de seguridad establecidos. Los colaboradores deben conocer los procedimientos de seguridad aplicables a su centro de trabajo y acatarlos. Para ello, la empresa les comunicará a partir de su contratación las medidas de seguridad a considerar por medio del curso de Inducción a la Seguridad, así como a través de pláticas informativas que proporcione el paramédico.

La compañía fomenta las medidas necesarias para desarrollar una conciencia de salud y seguridad entre el personal. Realizamos continuamente campañas de salud y de prevención, los cuales documentamos en nuestro informe de Responsabilidad Social.



B. MANEJO DE INFORMACIÓN.

En el curso de sus deberes, los colaboradores tienen acceso a información de la empresa que no está disponible para el público en general. No está permitido el uso de información no pública o de información interna con el propósito de negociar acciones u otros valores, ya sea por parte de los mismos colaboradores, por cualquiera de sus familiares o por cualquier otra persona a quien el colaborador haya proporcionado información. No sólo no es ético, sino ilegal y podría exponer al colaborador a sanciones civiles y penales.

Información confidencial y patentes. Todos los colaboradores adquieren la obligación de proteger la información de la organización, así como los datos que los grupos de interés proporcionan.

La información que se brinde a los colaboradores **se definirá si es confidencial o si se puede revelar al público en general**. Queda prohibido que el colaborador comparta datos de tecnología, procesos constructivos, mejora en procesos, datos financieros y otros, con personas externas a la organización.

El jefe inmediato tiene la obligación de asesorar a sus colaboradores en caso de que éstos tengan dudas sobre el trato que se debe dar a la información, es decir, la que se pueda compartir y la que sea interna. **De acuerdo con el convenio de confidencialidad** que firman los colaboradores, **toda la información debe ser protegida, aunque la persona ya no pertenezca a la organización**.

Toda la comunicación verbal o escrita que se emita en nombre de la organización tendrá que ser autorizada por la Gerencia de Comunicación Corporativa; **ningún colaborador de Vinte está autorizado a brindar información a la prensa**. Cualquier pregunta o solicitud de entrevista que se reciba por parte de algún medio de comunicación debe ser canalizada a la instancia anteriormente mencionada.

Los recursos tecnológicos serán asignados por la compañía de acuerdo con las responsabilidades del colaborador y deberán emplearse sólo para estos fines. **Queda estrictamente prohibido interceptar, truncar o divulgar mensajes de las cuentas de correo**.

No está autorizado difundir ninguna información que incite a la discriminación, hostigamiento sexual o violencia, así como difundir contenidos con fines políticos, publicitarios y comerciales de bienes y servicios en beneficio propio.

Respetamos la protección legal otorgada a programas, textos, artículos o bases de datos. Todo colaborador debe respetar la integridad de los sistemas de computación, por lo que se sancionará a aquellos que den a conocer códigos de seguridad, compartir propiedad intelectual del grupo o intervenir medios de comunicación sin autorización o justificación.



C. CONTROL DE VARIABLES DEL NEGOCIO.

Toda la información financiera que demos a conocer de manera interna y externa debe ser fidedigna y real. Los informes financieros o contables que se emitan deben contar con un soporte documental.

Las operaciones que se realicen deben estar alineadas con las disposiciones legales y financieras correspondientes y no está permitido alterar o modificar la información emitida sobre las operaciones de la organización, ya sea para beneficiar o perjudicar a Vinte.



D. PROTECCIÓN DE ACTIVOS.

Vinte asignará los recursos y herramientas de trabajo necesarias para que el colaborador realice sus funciones, será responsabilidad de éste, su uso y cuidado adecuado para un óptimo funcionamiento.

El colaborador firmará una responsiva por cada activo asignado, al concluir la relación laboral, deberá entregarlo en las condiciones aceptables de acuerdo con el uso recibido.

Es responsabilidad de la Contraloría supervisar el cumplimiento de los mecanismos de control, administración, registro y resguardo de activos fijos.



7. MECANISMOS DE CONTROL DEL CÓDIGO DE ÉTICA



Tomamos muy en cuenta la necesidad de nuestras partes interesadas por externar sus inquietudes, por lo que, cualquier reporte de faltas a este Código de Ética y Conducta se atenderán con oportunidad, de manera confidencial y justa.

Entendiendo por oportuna, una respuesta en un máximo de 24 horas y seguimiento de la situación hasta aclararla de manera asertiva.

Confidencial, si bien es pertinente que el colaborador proporcione detalles de su inquietud y datos de las personas implicadas, de ningún modo se le expondrá hasta no tener una resolución del caso, y sólo si resulta necesario hacerlo.

Toda inquietud deberá valorarse e investigarse; se hará uso de entrevistas, observación directa, auditorías internas, documentos o cualquier evidencia física que permita deslindar responsabilidades, se resguardará la integridad de los colaboradores que faciliten y denuncien cualquier falta al presente documento y se garantiza que no existirán represalias a los denunciantes. Será responsabilidad de todos los colaboradores el buen uso de los medios de comunicación de la línea ética, evitando levantar falsos testimonios o usarlos para fines recreativos.

Los canales disponibles para reportar cualquier situación que atente contra el presente documento serán los siguientes:

- **Línea Ética.** Al correo electrónico lineaetica@vinte.com, al teléfono 800 286 1111, a la extensión 1111, o a través de la plataforma de línea ética.

Cada colaborador se instituye como observador activo del cumplimiento de nuestro Código de Ética y tiene la autoridad y obligación de reportar cualquier acto que atente contra los valores éticos y conductas establecidas en este Código.



MECANISMOS DE CONTROL:

A) Consejo de Administración



El Consejo de Administración aprobará el contenido del presente Código de Ética, autorizará sus adecuaciones y en coordinación con el Comité de Ética, divulgará el Código de Ética en los medios que consideren pertinentes.

B) Consejeros



Los consejeros deberán conocer este código y darle cabal cumplimiento. Señalarán al Presidente del Consejo de Administración cualquier área de oportunidad que detecten en el presente documento.

C) Directivos



Los directores deberán conocer el Código de Ética y refrendar anualmente su compromiso de cumplir con sus disposiciones. Ser un ejemplo en el cumplimiento de cada punto y asegurarse que sus colaboradores conozcan y cumplan con el Código. Apoyar a los grupos de interés para aclarar o resolver dudas que pudieran existir sobre el presente documento.

D) Colaboradores



Todos y cada uno de los colaboradores de **Vinte**, deben conocer y cumplir con estricta responsabilidad el Código de Ética. Cuando se incorpore un colaborador, deberá leer y firmar la carta compromiso (anexa), así como en cada actualización de éste.

E) Capital Humano



Difundir el Código entre los colaboradores, especialmente entre aquellos de nuevo ingreso, al incluir en los programas de inducción los temas contenidos en el presente documento. Asimismo, dar a conocer entre los colaboradores las adecuaciones que se hagan al presente Código de manera anual, así como especificar los medios para denunciar las faltas al mismo.



F) Comité de Ética

El Comité de Ética fungirá como órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con la emisión, aplicación, observancia y cumplimiento del Código. Establecerá los mecanismos y procedimientos para atender las denuncias por actos u omisiones contrarios al Código de Ética. Promoverá que los colaboradores de Vinte suscriban la declaración de apego al Código. Elaborará propuestas de adiciones o modificaciones al Código y las someterá para su aprobación al Comité de Auditoría y al Consejo de Administración. Establecerá las sanciones que correspondan a aquellos casos en que se compruebe que algún colaborador ha incurrido en algún hecho u omisión que este en contravención a lo establecido en el Código de Ética. Realizará y monitoreará planes de remediación en asuntos relacionados con faltas al Código de Ética que representen un alto impacto negativo para la compañía. Revisará que las políticas y procedimientos de operación aseguren el debido cumplimiento al Código de Ética.

8. SANCIONES

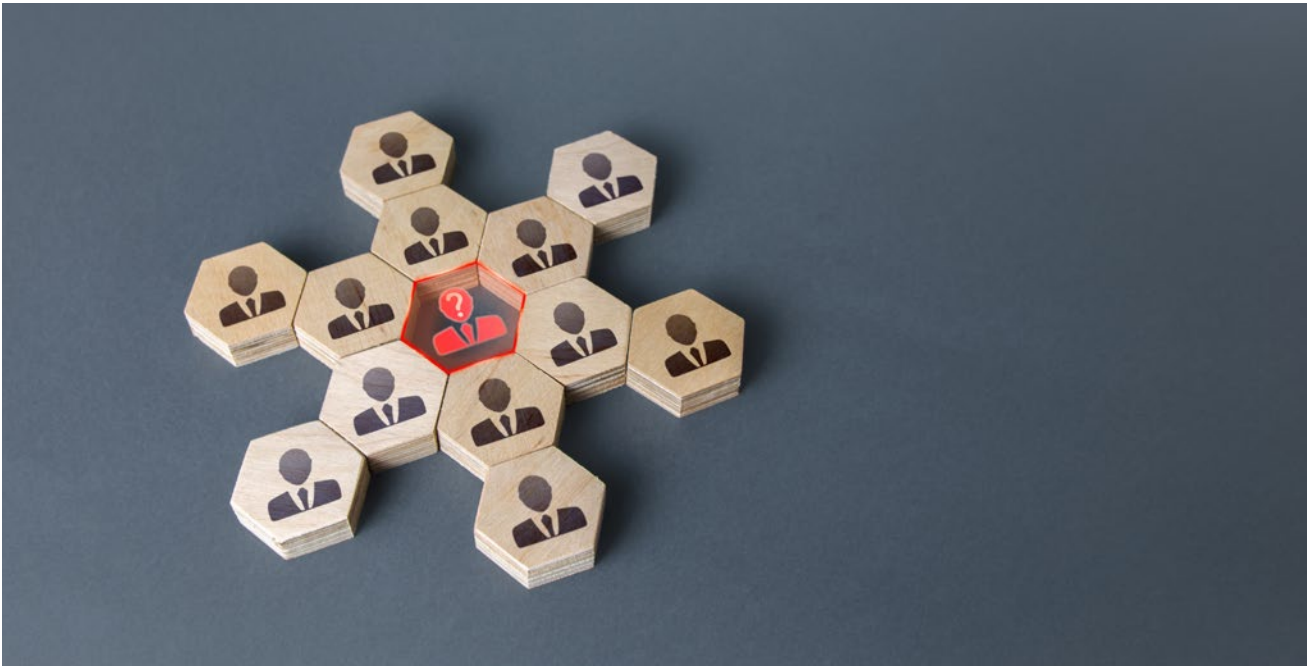
Cualquier violación a este Código conlleva una sanción. Las consecuencias dependerán de la gravedad de la falta cometida, la sanción correspondiente será determinada por el **Comité de Ética**, la cual podrá ir desde la amonestación por escrito, el despido e incluso hasta un proceso legal, si así lo amerita el caso.

El **Comité de Ética** analizará las situaciones que se consideren como una violación a este documento y tomará la decisión de acuerdo con la normatividad vigente, políticas internas y su Estatuto.



9. INTEGRACIÓN Y FUNCIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA.

El Comité estará integrado y ejercerá sus funciones de acuerdo con lo establecido en su Estatuto.





Carta Compromiso Código de Ética Vinte

Hoy _____,
yo _____, confirmo que
se me dio a conocer el **Código de Ética que rige a Vinte** y filiales; asumo
el compromiso de cumplir cada uno de los puntos que se mencionan en
el mismo.

Desde este momento, **acepto la responsabilidad** de ser un embajador
de su aplicación y cualquier violación a éste lo daré a conocer de manera
inmediata a mi **jefe inmediato y/o al área de Recursos Humanos**.

**Manifiesto también que estoy consciente que las faltas éticas
conllevan consecuencias administrativas.**

Por medio de mi firma ratifico mi compromiso de cumplir con lo que se
indica en el **Código de Ética** para ser congruente con la empresa, mis
procesos y grupos de interés.

Firma de conformidad
del colaborador