

GRUPO MAS

Agua y Saneamiento

**Código
de Conducta**

Índice

1. Acerca del Código
2. Relaciones con Clientes
3. Relaciones con los Accionistas
 - 3.1. Información Privilegiada
4. Responsabilidades de los Integrantes
 - 4.1. Oportunidad en el Trabajo
 - 4.2. Igualdad
 - 4.3. Ambiente Laboral
 - 4.4. Utilización y preservación de los bienes de la Empresa
5. Relaciones con Agentes Públicos y Privados
 - 5.1. Obsequios
 - 5.2. Ejercicio del Derecho Político
6. Relaciones con Proveedores
7. Relaciones con Competidores
8. Relaciones con Empresas o Integrantes de Consorcios de Empresas o Asociadas
9. Conflicto de Interés
10. Asientos Contables
11. Respeto a las Leyes
12. Responsabilidad Social y Derechos Humanos
13. Trabajo Forzado y/o Infantil, Explotación Sexual de Niños y Adolescentes y Tráfico de Personas
14. Salud, Seguridad en el Trabajo y Medio Ambiente
15. Cuestiones sobre este Código de Conducta

Código de Conducta de Grupo Metropolitano de Agua y Saneamiento, S.A.P.I. DE C.V.

1. ACERCA DEL CÓDIGO

Los principios y conceptos que orientan las acciones empresariales en Grupo Metropolitano de Agua y Saneamiento, S.A.P.I. de C.V. (la "**Empresa**") se encuentran consolidados en el presente Código de Conducta (el "**Código**").

El conjunto de los empleados que conforman la **Empresa** (en lo sucesivo, los "**Integrantes**"), deberán fundamentar la práctica de sus conductas de acuerdo con el ejemplo dado por el presente Código.

Además, la **Empresa** entiende que los principios y demás lineamientos planteados en este Código también deberán ser practicados por toda su cadena de valor. De este modo, se espera que todos los clientes, Proveedores (según dicho termino se define mas adelante), sociedades controladas o asociadas, o en las cuales participen sociedades que formen parte del grupo empresarial de la **Empresa**, divulguen dichos principios y lineamientos a todos sus Integrantes, y también que los traspasen a su respectiva red de suministro y clientes, a fin de transmitir y garantizar que los principios éticos aquí mencionados sean efectivamente practicados.

2. RELACIONES CON CLIENTES

El cliente satisfecho es el fundamento de la existencia de la **Empresa**.

Por consiguiente, el principio básico de la acción empresarial de los Integrantes de la **Empresa** es servir al cliente, con énfasis en la calidad, la productividad y la innovación; con responsabilidad social, comunitaria y ambiental; y con total respeto a las leyes y reglamentos de cada país o región en donde actúan.

3. RELACIONES CON LOS ACCIONISTAS

La **Empresa** busca satisfacer a sus accionistas mediante retornos adecuados y la valorización segura de su patrimonio tangible e intangible, de las políticas y de sus desgloses.

La relación con los accionistas debe tener como base el intercambio preciso y oportuno de información, que les permita acompañar el desempeño y las tendencias de la **Empresa**, especialmente aquella que puede impactar en sus resultados tangibles e intangibles.

3.1. INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Se prohíbe a cualquier persona, ya sea Integrante o accionista de la **Empresa**, o cualquier tercero que tenga acceso a información privilegiada, comprar o vender valores financieros provenientes de alguna empresa de la **Empresa**, o divulgar esta información a terceros para que estos últimos lo realicen.

Asimismo, se prohíbe a cualquier Integrante a comprar o vender valores financieros provenientes de alguna empresa de la **Empresa**, dentro de los 15 (quince) días anteriores a la publicación de la información trimestral o anual de la **Empresa** o previamente a la comunicación de acto o hecho relevante.

La información se considerará privilegiada cuando no sea conocida por los demás inversionistas de la **Empresa**, y estos pudieren considerarla importante para tomar una decisión de compra, venta o continuar como tenedor de valores emitidos por alguna de las empresas controladas o afiliadas de la **Empresa**.

Cabe destacar que cualquier Integrante podrá considerarse como poseedor de información privilegiada, independientemente del nivel de responsabilidad o del cargo que ocupe.

Algunos ejemplos de información privilegiada son: planes de inversión o desinversión, proyecciones de resultados, nuevos productos o procesos en desarrollo, contingencias o circunstancias administrativas, judiciales o arbitrales sobrevinientes, y licitaciones vencidas y no divulgadas aún.

El Integrante podrá, sin embargo, negociar los valores de cualquier empresa de la **Empresa**, siempre que lo haga respetando las normas y reglamentaciones aplicables al tema, así como el buen juicio y las prácticas de la **Empresa** de no incentivar los movimientos/ganancias volátiles y de corto plazo con sus valores.

4. RESPONSABILIDADES DE LOS INTEGRANTES

Los Integrantes de la **Empresa** basarán sus acciones y sus vínculos en su potencial y en sus ganas de desarrollarse.

Todos los Integrantes cuentan con la responsabilidad de ejercer sus obligaciones y dirigir los negocios de la **Empresa** con transparencia y dentro del estricto cumplimiento de la ley, en lo que respecta a los derechos humanos, el medio ambiente y los principios y lineamientos de la **Empresa**.

Cada Integrante, por lo tanto, es responsable de cumplir, implementar y difundir este Código. Les corresponde a los líderes de la **Empresa** influenciar a sus liderados a través del ejemplo, con el objetivo de asegurar el debido cumplimiento de las conductas definidas en el presente Código.

Al presentarse dudas sobre las disposiciones del presente Código o sobre la honestidad de cualquier acto, el Integrante debe buscar el apoyo de su líder directo, del líder de este último, y así sucesivamente, hasta subsanar la duda.

No será una conducta aceptable el ignorar la acción cuestionable, omitir actuar al respecto, o alegar desconocimiento de su naturaleza.

4.1. OPORTUNIDAD EN EL TRABAJO

Todos los Integrantes de la **Empresa** contarán con las mismas posibilidades frente a las oportunidades de trabajo.

De este modo, en los procedimientos de identificación, contratación, atribución de desafíos y responsabilidades, oportunidades de crecimiento y capacitación, evaluación de desempeño, definición de remuneración y beneficios, y otras prácticas, prevalecerán exclusivamente los requisitos, las necesidades y resultados del trabajo, el mérito, las calificaciones personales y profesionales y el potencial de cada uno.

4.2. IGUALDAD

La **Empresa** no aceptará o admitirá ningún acto de discriminación a cualesquiera personas, ya sea por causa de raza, nacionalidad, origen, religión, sexo, preferencia sexual, clase social, estado civil, edad, peso, altura, discapacidad física u otras características personales.

4.3. AMBIENTE LABORAL

La **Empresa** espera cordialidad en el trato, confianza, respeto y una conducta digna y honesta en las relaciones entre sus Integrantes, independientemente de cualquier posición jerárquica, cargo o función.

Todos los líderes en la **Empresa** deberán garantizar a sus liderados un ambiente laboral libre de insinuaciones o restricciones de cualquier índole, para evitar posibles complicaciones personales.

No se admitirá el uso de la posición de líder para solicitar favores o servicios personales a los liderados. Tampoco se tolerarán amenazas o asedios de cualquier tipo, incluyendo –pero sin limitarse– a las mujeres.

No se admitirá la intrusión en la vida privada de las personas, ni en el ámbito laboral ni fuera de él.

La **Empresa** espera de todos sus Integrantes secreto y confidencialidad sobre los asuntos de la **Empresa** y la preservación del nombre y de la imagen de la **Empresa**, inclusive mediante el comportamiento adecuado de cada uno de ellos, dentro y fuera de sus labores.

4.4. UTILIZACIÓN Y PRESERVACIÓN DE LOS BIENES DE LA EMPRESA

Será responsabilidad de los Integrantes velar por la conservación de los activos de la **Empresa**, entre los que se incluyen de manera enunciativa más no limitativa, sus instalaciones, máquinas, equipamientos, muebles, vehículos y valores.

El acceso a Internet y al teléfono, así el uso de e-mails, software, hardware, equipos y otros bienes de la **Empresa**, deben limitarse sólo a la actividad profesional del Integrante, y a cumplir con las demás disposiciones establecidas en las políticas, instrucciones y otros lineamientos de la **Empresa**.

Todos los datos generados y mantenidos en los equipos y sistemas de información de la **Empresa** son de su exclusiva propiedad. El Integrante debe saber que la **Empresa** tiene acceso a los registros de acceso a internet, e-mail e información almacenada en las computadoras de la **Empresa** y al uso de los recursos de telefonía móvil y fija de la **Empresa**. El Integrante no deberá tener expectativa de privacidad en lo que respecta a esta clase de asuntos.

5. RELACIONES CON AGENTES PÚBLICOS Y PRIVADOS

Queda prohibido a todos los Integrantes de la **Empresa**:

- financiar, costear o patrocinar, de cualquier manera, la práctica de actos ilícitos;
- utilizar un tercero para disimular u ocultar su identidad e intereses reales con el propósito de practicar actos ilícitos;
- ofrecer, prometer, conceder, autorizar, aceptar o recibir, directa o indirectamente, cualquier tipo de ventaja, pago, obsequio o entretenimiento que:
 - » contradiga los lineamientos de la **Empresa**; o
 - » pueda ser interpretado como ventaja indebida, soborno o pago en virtud de la infracción de cualquier ley, inclusive pagos inadecuados o ilícitos a un agente público, privado o de cualquier otro sector; o
 - » infrinja cualquier legislación o reglamentación a la cual una empresa controlada o afiliada de la **Empresa** esté sujeta.

Se considerará agente público a aquel que, incluso de manera transitoria o sin recibir remuneración, sea miembro de un partido político o candidato a puesto político o ejerza cargo, empleo o función:

- pública;
- en representaciones diplomáticas de los países o en organizaciones públicas internacionales;
- en empresas controladas, directa o indirectamente, por el gobierno;
- en empresas u organizaciones sociales prestadoras de servicios contratadas para, o con convenio para la ejecución de, actividades típicas de la administración pública, y
- en empresas u otras entidades en las cuales el organismo gubernamental posea participación o sobre las cuales pueda, directa o indirectamente, ejercer control.

También se prohíbe ofrecer obsequios, beneficios, e inclusive el pago de viajes a los agentes públicos y privados o a sus familiares, con el propósito de influir en sus decisiones.

Todos deben saber evaluar el tipo de entretenimiento o recreación que es legítimo ofrecerle al agente público o privado, teniendo en cuenta las presentes orientaciones, la ley y los reglamentos del país o región en donde se encuentren desempeñando sus actividades.

Al presentarse dudas respecto a la honestidad de cualquier acto, el Integrante deberá buscar el apoyo de su líder directo, y así sucesivamente, hasta subsanar la duda.

No es conducta aceptable ignorar la acción cuestionable, ni omitir actuar al respecto o alegar desconocimiento de su naturaleza.

5.1. OBSEQUIOS

Los obsequios que se destinan a clientes, Proveedores y demás personas vinculadas profesionalmente a los Integrantes de la **Empresa**, no deben efectuarse con el propósito de obsequiar, retribuir o satisfacer el vínculo estrictamente personal.

Se entiende por obsequio todo artículo de valor reducido que puede ser distribuido para cumplir con las funciones estratégicas de recordatorio de la marca y/o de agradecimiento, como por ejemplo lapiceras, cuadernos y agendas.

Los Integrantes únicamente podrán realizar, previa aprobación por parte del Consejo de Administración, aquellos obsequios a Servidores Públicos que se encuentren legalmente permitidos en términos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

5.2. EJERCICIO DEL DERECHO POLÍTICO

La **Empresa**, de acuerdo con sus principios y valores empresariales, no adoptará posición política o partidaria y, por lo tanto, debe ser preservada de la acción política de sus Integrantes.

La **Empresa** no obstante:

- reafirma la importancia del pleno ejercicio de la ciudadanía a sus Integrantes, en el cual se incluye la libre manifestación del pensamiento y la opción individual de participación política, afiliación partidaria y candidatura a cargos públicos o políticos; y
- define que los Integrantes que opten por postularse a cargos políticos o públicos, o quieran manifestarse política y públicamente, no deben aprovecharse de la posición que ocupan en la **Empresa**, ni utilizar ningún recurso o medio de las empresas controladas o afiliadas de la **Empresa**, y deberán, en su caso, desvincularse de las actividades de la **Empresa**, mediante la separación de la misma.

6. RELACIONES CON PROVEEDORES

La identificación y la contratación de proveedores de productos o prestadores de servicios de cualquier naturaleza (todos ellos, los "**Proveedores**"), deben siempre tener por finalidad el mejor interés de la **Empresa** y estar identificadas por criterios técnicos y profesionales, tales como competencias, calidad, cumplimiento de plazo, precio, estabilidad financiera, etc.

Queda prohibida la realización de negocios con Proveedores de dudosa reputación, o que no respeten las normas y las exigencias obrantes en el presente Código.

Sin perjuicio de lo dispuesto en este Código, en el caso de que algún Integrante desee contratar un Proveedor (persona física o moral), con el cual tuviere relación familiar o vínculo personal estrecho, o en el cual tenga participación societaria relevante o ejerza cargo de administración, dicho Integrante deberá discutir el asunto con su líder directo y obtener autorización del mismo para este fin.

Se entenderá por relación familiar al cónyuge, pareja, padre, hermanos, hijos, tíos, sobrinos y primos, incluso los del cónyuge y/o pareja.

7. RELACIONES CON COMPETIDORES

La competencia leal debe ser un elemento básico en todas las operaciones de las empresas controladas o afiliadas de la **Empresa**. La competitividad de las acciones empresariales de la **Empresa** debe ejercerse y medirse según este principio.

No se deberán hacer comentarios que puedan afectar la imagen de los competidores, ni que contribuyan a la circulación de rumores sobre ellos.

Los competidores deben ser tratados con el mismo respeto con el que la **Empresa** espera ser tratada.

Aún así, se prohíbe proporcionar información de propiedad de la **Empresa** a competidores.

Las empresas controladas o afiliadas de la **Empresa** deben actuar en estricto cumplimiento de las normas que tienen por objetivo preservar la naturaleza competitiva de las licitaciones públicas y privadas, prohibiéndose cualquier práctica o acto que tenga por objetivo frustrar o fraguar el carácter competitivo de este tipo de procedimientos.

8. RELACIÓN CON EMPRESAS O INTEGRANTES DE CONSORCIOS DE EMPRESAS O ASOCIADAS

Los Integrantes de la **Empresa** deberán respetar todos los términos y condiciones dispuestos en el presente Código respecto a su eventual relación con empresas o integrantes de consorcios de empresas o asociadas.

9. CONFLICTO DE INTERÉS

En la conducción de sus responsabilidades profesionales y en sus acciones personales, los Integrantes de la **Empresa** deben velar para que no exista conflicto de interés ni daños en la imagen de la **Empresa**.

Los conflictos de interés, por lo general, se perciben fácilmente y siempre se pueden evitar.

No obstante, en ciertas ocasiones surgen situaciones que pueden generar dudas, las cuales se deben discutir con el líder directo, y así sucesivamente, hasta subsanar las mismas. Sin embargo, es importante resaltar que, en general, donde existe duda suele existir conflicto.

Amanera de ejemplo a continuación se exponen, algunas situaciones en donde el Integrante puede verse frente a un conflicto de intereses:

- tener interés personal que pueda afectar su capacidad de evaluación de un negocio de interés de la **Empresa**;
- disponer de información confidencial que, de ser utilizada, puede beneficiarlo personalmente;
- aceptar tareas o responsabilidades externas de índole personal que puedan afectar su desempeño en la **Empresa**;

- aceptar obsequios, entretenimientos, viajes o beneficios directos o indirectos por parte de terceros, que puedan interpretarse como retribución para que la empresa obtenga una posición favorable en cualquier negocio de interés de terceros;
- adquirir acciones de clientes o Proveedores de la **Empresa**, basándose en información privilegiada, o proveer este tipo de información a terceros;
- utilizar recursos y activos de la **Empresa** para atender intereses particulares. Bajo ningún concepto, los compromisos empresariales justificarán las satisfacción de un interés personal;
- mantener relaciones comerciales privadas con clientes, Proveedores o socios comerciales, en las cuales pueda obtener privilegios debido a sus responsabilidades en la **Empresa**;
- hacer pedidos o indicar candidatos para la nómina de personal de clientes, Proveedores o socios comerciales;
- contratar directamente a parientes, o llevar a otra persona a hacerlo, sin atender los principios de competencia y potencial establecidos en el presente **Código**.

10. ASIENTOS CONTABLES

La fidelidad y transparencia de la contabilidad de las empresas controladas o afiliadas de la **Empresa** son fundamentales.

Se deberá dar riguroso cumplimiento a la legislación, las normas y los principios contables comúnmente aceptados, en cuanto a la forma de generar asientos e informes que posibiliten la divulgación y la evaluación de las operaciones y resultados de la **Empresa**.

11. RESPETO A LAS LEYES

En sus acciones empresariales, los Integrantes de la **Empresa** deben respetar y obedecer las leyes y reglamentos de cada país o región en donde actúen.

La actuación diversificada en negocios y en la geografía impone un comportamiento a los Integrantes de la **Empresa**, que va más allá del texto de la ley.

Es necesario que todos preserven el espíritu de las leyes y reglamentos, respeten los más elevados estándares de honestidad e integridad, y prevengan incluso el dar la apariencia de realizar actos indebidos.

Esta responsabilidad implica también la adopción de las medidas correspondientes al tenerse conocimiento de irregularidades practicadas por terceros que puedan comprometer el nombre o los intereses de la **Empresa**.

Cualquier duda sobre la legalidad de una conducta debe ser dirigida al responsable jurídico de la **Empresa**.

12. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS

Los Integrantes de la **Empresa** cumplen su responsabilidad social fundamental por medio del trabajo realizado con calidad y productividad, a través de la prestación de buenos servicios y de la provisión de productos de calidad, respetando la legislación, evitando desperdicios, respetando al medio ambiente, los valores culturales, los derechos humanos y la organización social en las comunidades.

De esta manera, satisfacen a los Clientes, crean oportunidades de trabajo, contribuyen para el desarrollo sostenible de los países y de las regiones en que actúan y generan riqueza para la sociedad.

La contribución a la comunidad se amplía de forma espontánea por medio de las acciones de la **Empresa**, a través de iniciativas orientadas por las Políticas de Sostenibilidad y Comunicación de la **Empresa**.

Se debe valorar la participación voluntaria de los Integrantes de la **Empresa** en acciones comunitarias. En estas acciones, el Integrante que desee utilizar tiempo y recursos de la **Empresa** deberá hacerlo con la aprobación previa de su líder directo y de acuerdo con los lineamientos empresariales de la **Empresa**.

13. TRABAJO FORZADO Y/O INFANTIL, EXPLOTACIÓN SEXUAL DE NIÑOS Y ADOLESCENTES Y TRÁFICO DE PERSONAS

La **Empresa** no tolerará, permitirá o realizará negocios que impliquen el trabajo forzado o infantil, la explotación sexual de niños y adolescentes y el tráfico de seres humanos, en ningún proceso relacionado con las actividades de sus **Empresas** controladas o afiliadas o de su cadena de valor.

En todas las situaciones que involucren los negocios dirigidos por empresas controladas o afiliadas a su cadena de valor, las acciones empresariales, donde quiera que sucedan, deben cumplir con los requisitos legales aplicables y respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

14. SALUD, SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

Todos los Integrantes de la **Empresa**, en sus acciones empresariales, deben conocer y cumplir con los requisitos relacionados con la protección ambiental, la seguridad en el trabajo, su propia salud, así como también la de los demás Integrantes, de aquellas personas subcontratadas y cualesquiera otras personas involucradas directamente en las actividades de la **Empresa**. Su postura, por lo tanto, debe ser de intolerancia ante los riesgos sin control y la incidencia de accidentes de cualquier naturaleza, y en especial de trabajo. Dicha actuación debe estar en conformidad con la legislación de cada lugar de actuación, los compromisos de la **Empresa** y la política de sostenibilidad de la **Empresa**.

15. CUESTIONES SOBRE ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA

Cada Integrante de la **Empresa** debe recibir una copia completa del presente Código y, si fuere necesario, procurar la total aclaración de sus disposiciones con su líder directo, con el líder de este último y así sucesivamente, hasta que considere haber obtenido la comprensión necesaria para moderar su conducta como Integrante de la **Empresa**, debiendo, dejar constancia de estar plenamente informado sobre tal situación.

De un modo general, las cuestiones éticas no las crean las personas que las enfrentan. Las mismas surgen, frente a las personas, en función de la diversidad de situaciones que se presentan en las acciones personales y profesionales.

Las definiciones que contiene el presente Código permiten evaluar e identificar gran parte de estas situaciones, para evitar comportamientos considerados como no éticos, pero no detallan, necesariamente, todas las situaciones.

No buscar la total aclaración de las dudas, o ignorar la acción cuestionable propia

o de terceros que puedan repercutir sobre la **Empresa**, ya sea por omisión o que aleguen desconocimiento de su naturaleza, no es una conducta aceptable.

Así, en caso de surgir dudas sobre cuál conducta adoptar o en caso que tener conocimiento de violaciones a este Código o a sus desgloses, por parte de cualquier persona, el Integrante no podrá abstenerse y deberá comunicar el asunto a su líder directo de forma abierta y sincera.

Si fuere necesario, el Integrante puede también acudir al responsable de la cuestión que se presente de conformidad con la estructura corporativa de la de la **Empresa**, al líder de su líder, y al Director Ejecutivo de la **Empresa**.

Si la duda fuere relativa a los aspectos legales de una conducta, la misma debe ser dirigida al responsable jurídico de la **Empresa**.

En caso de que exista alguna incomodidad en el posicionamiento explícito o, en caso que el Integrante tenga fuertes razones para mantener el anonimato la denuncia de violaciones a este Código, contar con el apoyo de herramientas como correo electrónico y línea de teléfono gratuita ("**Línea de Ética**"), como se describe a continuación.

El canal Línea Ética se encuentra disponible para cada una de las **Empresas** controladas o afiliadas de la **Empresa**, para que sus Integrantes, terceros, Proveedores, clientes y demás colaboradores puedan, de forma segura y responsable, brindar información para mantener los ambientes corporativos seguros, éticos, transparentes y productivos.

La información brindada por medio de la Línea de Ética será recibida y evaluada periódicamente por un comité de ética que será conformado por miembros de la dirección de la **Empresa** y/o de sus accionistas ("**Comité de Ética**").

La práctica de la delegación planificada en la **Empresa** demanda de cada Integrante, y en especial de los líderes de la **Empresa**, no solo ser sino parecer. De esta manera, todos los líderes (y liderados) tienen la obligación de aperebir a sus liderados (y líderes) sobre actos y posturas eventuales de estos últimos que no parezcan correctas en cierto aspecto.

No se permitirá ni tolerará ninguna represalia contra un Integrante que, de buena fe, comunique una preocupación sobre alguna conducta ilegal o en violación con los lineamientos establecidos en el presente Código.

El proceder, por parte del Integrante de la forma antes mencionada, reforzará los principios éticos de la **Empresa** y contribuirá a mantener este Código siempre vivo y actual. El Integrante que infrinja este Código, o permita que un Integrante de su equipo lo haga, estará sujeto a medida disciplinaria o incluso a la rescisión de su relación de trabajo con fundamento en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo al considerarse una desobediencia al patrón.



Línea gratuita

01-800-1233312
(Opción 1 operador y
Opción 2 mensaje grabado)



Fax

01-800-1233312
(Opción 3)



Web Site

www.resguarda.com



E-mail

reportes@resguarda.com