

Código de Ética y Conducta



sanfer®



ÍNDICE

Introducción	2
Objetivos	3
I. Ámbito de validez	4
II. Responsabilidades	4
III. Disposiciones Generales	4
IV. Legalidad	5
V. Relaciones con gobierno, empresas y personas externas	6
VI. Trato al personal	9
VII. Manejo de bienes, información y dispositivos de seguridad	11
VIII. Seguridad y protección del medio ambiente	12
IX. Competencia económica	14
X. Anticorrupción	14
XI. Protección de datos personales	15
XII. Cumplimiento y control de código de ética y conducta	15
Anexo I	16
Anexo II	18

INTRODUCCIÓN

Este Código contiene, de manera enunciativa y no limitativa, los principales lineamientos que deben regir la conducta de todos los empleados, proveedores y distribuidores que colaboran con el Grupo INVEKRA, (en lo sucesivo “el Grupo”) y sus empresas filiales: Laboratorios Sanfer, Corex, Hormona, Krasa, Grimann, Dinafarma, Aerobal, Litogrimann, Bussié, PharmaDorf, Laboratorios Pasteur, Pharma Servicios Operativos, Sanfer Centroamérica y Caribe, Sanfer Idisa Servicios, Sanfer IASA, Sanfer Logística, Sanfer Nutek Servicios, More Pharma, Labinco, Laboratorios Portugal, K.R. Amtmann y Fundación Sanfer.

Todos los empleados del Grupo, independientemente de su nivel jerárquico, realizarán su actividad con apego a los criterios éticos que aquí se establecen.

El incumplimiento de lo estipulado en este Código será objeto de aplicación de medidas correctivas y/o disciplinarias conforme a las leyes y reglamentos vigentes en el país o conforme a las políticas, y reglamentos internos de trabajo establecidos en el Grupo INVEKRA.

OBJETIVOS

Establecer las convicciones y formas de actuar que han caracterizado al Grupo desde su fundación y hasta la fecha y que, en el futuro, deben determinar la operación de sus empresas constitutivas y el trabajo diario de todos sus integrantes.

Aclarar e ilustrar los requisitos legales y éticos a los que se deben sujetar las acciones de todos los empleados en el ejercicio de sus tareas. En este contexto, los directivos de la empresa adoptan el papel de modelo y asumen la función de supervisar su cumplimiento.

Fortalecer la confianza y los vínculos que se establecen entre la organización y los individuos, ya sean propios o extraños, a través de su conducta individual o colectiva, de acuerdo con los siguientes apartados.

I. ÁMBITO DE VALIDEZ

Este Código de Ética y Conducta es aplicable a todos los colaboradores del Grupo, cualquiera que sea su forma de contratación y en todas sus instalaciones dentro y fuera de la República Mexicana (oficinas corporativas, administrativas y de ventas, centros de operaciones farmacéuticas, almacenes, etc.).

II. RESPONSABILIDADES

La Dirección de Recursos Humanos, con apoyo del Oficial de Cumplimiento Corporativo y su representación en cada país son responsables del contenido y difusión de este Código de Ética y Conducta; a su vez, la Dirección Corporativa de Auditoría Interna es responsable de vigilar su cumplimiento en todas las empresas del Grupo.

La observancia de este documento es responsabilidad de todos y cada uno de los empleados.

III. DISPOSICIONES GENERALES

1. Todo el personal que labora en el Grupo, así como también sus proveedores y distribuidores, deben conocer y cumplir con lo establecido en este Código de Ética y Conducta.
2. Todos los empleados, independientemente de su nivel jerárquico, tienen la obligación de reportar las prácticas o conductas que sean contrarias a las leyes y reglamentos vigentes en el país, así como a las disposiciones de este Código, tan pronto como estos hechos sean de su conocimiento o sospecha fundada.
3. Las quejas, observaciones o denuncias se harán ante los directivos o ejecutivos de mayor jerarquía en el Grupo donde específicamente laboran, quienes a su vez reportarán el caso a través de la Línea de Ética. El personal sindicalizado puede hacerlo también ante sus representantes sindicales.
4. Las denuncias se presentarán en la Línea de Ética, ya

sea en forma anónima o personal, utilizando los medios formalmente establecidos: lineadeetica@invekra.com.mx y/o dejando mensaje al teléfono: 52 (55) 4744 5858, o bien al número local asignado en el país que corresponda. También podrán presentarse personalmente con el jefe inmediato o el representante en el país de que se trate. La Línea de Ética es administrada por la Dirección Corporativa de Auditoría Interna y toda información es manejada de forma confidencial.

5. Todo empleado que, teniendo facultades de supervisión o mando, reciba un informe o sospeche de conductas contrarias a este Código, deberá darlo a conocer por medio de la Línea de Ética para que se pueda proceder en consecuencia y con apego a los procedimientos corporativos definidos.
6. Si se confirma el incumplimiento, se tomarán las medidas necesarias para sancionar la falta y evitar que se repitan conductas inadecuadas. La sanción será proporcional a la falta cometida, y aquella podrá ir desde una amonestación verbal, suspensión de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, hasta la separación de la compañía. Adicionalmente, cuando la falta contravenga disposiciones penales establecidas en las leyes del país, los hechos se darán a conocer a las autoridades correspondientes.
7. Ningún empleado será objeto de represalias cuando manifieste de buena fe el incumplimiento a este Código.
8. No procederá la aplicación de sanción alguna por incumplimiento a los ordenamientos establecidos en este Código sin que medie la investigación de la Dirección Corporativa de Auditoría Interna y el dictamen realizado por el Comité de Ética o su representación en cada país.

IV. LEGALIDAD

Todos los empleados están obligados a conocer y acatar debidamente el conjunto de leyes, reglamentos y demás normas nacionales e internacionales en el marco de las tareas que les han sido asignadas. Además de las normas generales del derecho fiscal, penal y

laboral, los trabajadores deben conocer y acatar, en especial, las normas en materia de investigación, desarrollo, autorización, producción, comercialización de medicamentos, protección del medio ambiente y seguridad e higiene.

Es política del Grupo seguir y vigilar el cumplimiento de las leyes y reglamentos que apliquen a su operación a través del Oficial de Cumplimiento Corporativo.

V. RELACIONES CON EL GOBIERNO, EMPRESAS Y PERSONAS EXTERNAS

Los empleados del Grupo:

1. Deberán tratar a las personas con las que se relacionan laboralmente dentro y fuera de la compañía conforme a los valores establecidos en el presente Código de Ética y Conducta (ver Anexo I y Anexo II).
2. No deberán aprovechar su posición laboral para realizar actividades que infrinjan leyes o reglamentos de la República Mexicana ni de ningún otro país; ni que violen los principios establecidos en este Código.
3. No alterarán datos de terceros o documentación relacionada con la finalidad de evadir controles internos y celebrar operaciones sin la debida diligencia,
4. No comunicarán ni revelarán secretos de fabricación, comercialización y, en general, cualquier información de carácter confidencial del Grupo.
5. No realizarán o procesarán solicitudes de pagos en efectivo por conceptos inusuales a empleados del grupo o a terceros.
6. No realizarán operaciones con terceros que impliquen una violación u omisión de las políticas internas, reglamentos, u ordenamientos que resulten aplicables de acuerdo a la legislación vigente.
7. Se abstendrán de asumir a nombre de cualquier compañía

del Grupo compromiso alguno cuando se presente un conflicto de intereses que pueda afectar su libertad para tomar decisiones o aplicar criterios operativos.

A manera de ejemplo se presentan algunas situaciones que deben ser evitadas y resueltas, ya que suelen ser fuente de conflicto de intereses:

- Ser propietario o socio de un negocio proveedor de la empresa.
- Realizar adquisiciones a un proveedor que ofrece comisiones personales no documentadas como descuentos, o que ofrece regalos cuantiosos y/o frecuentes a cambio de contar con la preferencia por parte del comprador.
- Ser accionista, consejero o asesor en una empresa o negocio competidor.
- Tener familiares de primer grado consanguíneo o político con intereses en un negocio que sea proveedor o contraparte en un litigio.

Cualquier directivo, ejecutivo o empleado que se encuentre en alguna de estas situaciones deberá hacerlo del conocimiento de su jefe inmediato mediante la Línea de Ética, tan pronto como le sea posible.

8. Conflicto de intereses.

- a) Los empleados deben distinguir claramente entre sus intereses y los del Grupo, vale la pena resaltar que nuestras actividades y decisiones comerciales no deben causar conflicto entre nuestros intereses privados y los del Grupo. Tales conflictos de interés, cualquier caso, deben hacerse transparentes y comunicarse de acuerdo a las políticas internas.
- b) Todos los empleados del Grupo tienen prohibido obtener

provecho o algún beneficio personal derivado del indebido ejercicio de su trabajo.

- c) No se permiten las relaciones comerciales con familiares o empresas de familiares del personal, salvo que no exista algún otro proveedor similar del servicio de que se trate, y previo conocimiento y aprobación del Comité de Integridad y Cumplimiento.

9. Conducta en casos de conflicto.

Aquel empleado que desconozca si su situación particular es causal de conflicto de intereses, deberá consultarlo con la Dirección de Recursos Humanos, con apoyo del Oficial de Cumplimiento Corporativo, la Dirección Corporativa de Auditoría Interna o su representante en cada país, instancias que le brindarán la asesoría correspondiente.

Si existen dudas o se tiene conocimiento acerca de procesos sospechosos en cualquier área de trabajo, el empleado debe dirigirse de inmediato con su respectivo superior o con el responsable designado en su área para conversar al respecto. Si el trabajador no logra disipar su inquietud, entonces debe recurrir a la Dirección de Recursos Humanos, a Oficial de Cumplimiento Corporativo, o a la Dirección Corporativa de Auditoría Interna.

Es fundamental que el empleado, previo a cualquier denuncia que pretenda presentar, evalúe si cuenta con elementos objetivos de juicio suficientes y/o comprobables para fundamentar su dicho.

Escenarios de conflictos de interés típicos en los que debemos obtener el consentimiento previo:

- Un segundo empleo.
- Transacciones comerciales del Grupo con familiares o amigos.
- Intereses en otras compañías o participación en sus órganos directivos.

VI. TRATO AL PERSONAL

1. Todo el personal del Grupo será tratado de acuerdo en estricto apego a los Derechos Humanos y los principios enunciados en este apartado; asimismo, la empresa brindará a su personal un ambiente de trabajo digno y seguro, libre de abusos y discriminaciones por motivos de raza, sexo, edad, religión, convicciones políticas, condición física o socioeconómica, diversidad funcional, u orientación sexual.
2. Las personas que realicen labores de supervisión y/o tengan autoridad sobre otros empleados darán buen trato a sus subalternos, evitando cualquier abuso o maltrato físico, moral, psicológico o verbal.
3. El empleado que, independientemente de su género o preferencia sexual, acose sexualmente a otro(a) se hará acreedor a la rescisión de contrato y a las leyes locales que le sean aplicables a cada caso.
4. En caso de presentarse, desde el punto de vista legal o social, relaciones formales de pareja entre empleados, la empresa evaluará la situación específica con objeto de determinar el potencial conflicto de interés en el desempeño de sus labores, considerando lo siguiente:
 - a) Que la relación entre ambos no afecte su situación laboral.
 - b) Que no pertenezcan al mismo departamento o dependan jerárquicamente uno del otro.
 - c) Que la situación de trabajo no influya en la obtención de un beneficio inadecuado.
5. Se prohíbe proporcionar información de los empleados a personas ajenas al Grupo, salvo que medie autorización expresa del involucrado o algún requerimiento realizado por autoridades laborales o judiciales. Internamente, solo se

proporcionará información a las personas que justificadamente la necesiten con motivo de trabajo. En ambos casos serán la Dirección de Recursos Humanos y el Oficial de Cumplimiento Corporativo los encargados de proveer esta información.

6. En todo momento se evitará exponer a los empleados a riesgos innecesarios.
7. Se rechaza toda forma de trabajo infantil y cumplimos con los requisitos de contratación basado en la edad mínima de los empleados estipulados por la legislación local vigente.
8. Se respeta el derecho de todos los empleados a establecer y unirse en sindicatos y organismos de representación de conformidad con la legislación vigente.
9. Los empleados deberán usar su equipo de protección personal y acatar rigurosamente las medidas de seguridad e higiene establecidas para realizar sus funciones dentro de su área de trabajo.
10. Todo empleado tiene el derecho y el deber de denunciar en la Línea de Ética actos que, dentro de la empresa, considere injustos, sin que esto sea motivo de alguna represalia en su contra en tanto actúe de buena fe. La Dirección Corporativa de Auditoría Interna evaluará si ameritan algún proceso de investigación y evaluación por parte del Comité de Ética.
11. Ante la denuncia de incumplimiento a cualquier ordenamiento establecido en este Código de Ética y Conducta, todo directivo, ejecutivo o personal de mando intermedio deberá reportarla a través de internet: lineadeetica@invekra.com.mx, y/o para dejar mensaje al teléfono: 52 (55) 4744 5858, o bien al número telefónico local que haya sido designado para tal efecto, y por ningún motivo se tomarán medidas correctivas antes de que se lleve a cabo la investigación correspondiente por la Dirección Corporativa de Auditoría Interna.

Quien así no lo hiciere, cometerá una falta grave a este Código de Ética y Conducta.

VII. MANEJO DE BIENES, INFORMACIÓN Y DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD

Todo empleado utilizará con absoluto cuidado y responsabilidad los bienes que el Grupo le ha asignado para el adecuado desarrollo de su trabajo. En específico, los bienes materiales deben ser utilizados únicamente en el marco del fin operativo para el que se han puesto a su disposición. Asimismo, se evitará el mal uso y dispendio de los mismos.

En cuanto a los bienes intangibles tales como el conocimiento específico del Grupo (estrategias, programas, formulaciones, procedimientos y tecnología), estos deben protegerse especialmente. Por tanto, es necesario mantenerlos en secreto al igual que todos los asuntos internos.

La información confidencial que un empleado obtiene por laborar en el Grupo será utilizada exclusivamente dentro del marco operativo interno.

No está permitido divulgar información a terceros ajenos del Grupo, salvo que esto sea imprescindible para concretar asuntos empresariales. Lo mismo rige para la información que no es accesible a todo el público y que interese a la empresa mantener clara y estratégicamente en secreto.

Los dispositivos de comunicación serán utilizados de forma adecuada para salvaguardar la confidencialidad de la información. Es indispensable tener en cuenta que su uso está permitido solo en el marco de las normas y disposiciones vigentes establecidas en el Anexo "A" del contrato individual de trabajo, firmado por cada colaborador al momento de su contratación.

También es necesario considerar que enviar un mensaje por correo electrónico no ofrece el mismo grado de seguridad que

mandar una carta física personalizada. Por tal motivo, el empleado debe valorar la forma óptima para manejar dicha información, conforme a la importancia que implique su confidencialidad.

Se evitará la navegación y/o descarga de páginas WEB de carácter sospechoso o dudoso, ya que estas ponen en riesgo la seguridad de la información interna y el equipo de cómputo que se maneja en el Grupo.

La reproducción de documentos (fotocopiado, escaneado, transcripción, etc.), o de la información electrónica equivalente que se considere confidencial, solo podrá realizarse con la autorización de la Dirección del Área correspondiente o de la Dirección de Recursos Humanos con apoyo del Oficial de Cumplimiento Corporativo. Lo mismo también es aplicable para el uso de esta información fuera de las instalaciones del Grupo. En ambos casos es imprescindible que exista la justificación operativa.

VIII. SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE MEDIO AMBIENTE

Dentro de los compromisos del Grupo se encuentra la responsabilidad de ofrecer a sus empleados las mejores condiciones laborales, es decir, proporcionar el equipo y las instalaciones adecuadas para que el personal realice su trabajo de manera óptima y eficiente, así como propiciar un ambiente digno y seguro, libre de cualquier peligro innecesario. Esto es aplicable a todas las instalaciones y áreas de las empresas; en particular para los centros de operaciones farmacéuticas.

Independientemente de que ostenten carácter legal o sean regulaciones internas, todo el personal cumplirá obligatoria y estrictamente con las normas de seguridad que se tengan establecidas en cada empresa del Grupo.

Bajo ninguna circunstancia se podrá subestimar ningún peligro o su posible riesgo, por lo que toda norma de seguridad se deberá aplicar siempre y de forma consecuente en beneficio propio,

de la empresa, de los demás colaboradores y de las personas externas que se encuentren en las instalaciones del Grupo.

Cada empleado es responsable de la seguridad en su entorno de trabajo y, por tanto, deberá estar debidamente adiestrado sobre el uso del equipo de seguridad y las prácticas de seguridad personal y empresarial.

Cada empresa del Grupo estará atenta, en forma activa, a las recomendaciones y trabajo de las brigadas y comisiones de seguridad.

Lo anterior también es aplicable para los riesgos que surjan o puedan surgir por el manejo de algún producto o por su manipulación en algún proceso. Tan pronto sea detectado el riesgo, deberá notificarse a los departamentos técnicos correspondientes.

Para el caso de los productos se deben prever las señales de alerta y/o advertencia consiguientes.

El comportamiento respetuoso hacia el medio ambiente es una obligación empresarial y un requisito esencial para mantener la rentabilidad y competitividad en el Grupo. La construcción y explotación de las instalaciones químicas estará siempre sometida a estrictas condiciones de autorización. Una explotación no autorizada, cualquier incumplimiento doloso o considerado como desapego de las disposiciones contenidas en una licencia de explotación, o el vertido no autorizado de sustancias al suelo, aire o agua, podrá repercutir en acciones penales para los empleados responsables de los hechos.

Durante la manipulación de sustancias y productos contaminantes, incluyendo su transporte, carga y descarga, almacenamiento y transformación química, habrá que extremar las medidas de seguridad. Si a pesar de esto llegare a producirse la liberación de sustancias o cualquier accidente similar, se informará de inmediato a los departamentos responsables de la protección del medio ambiente en la empresa.

Las empresas del Grupo siempre contarán con programas de cooperación, ayuda y apoyo al cuidado del medio ambiente a cargo de la gerencia de Ecología.

En el desarrollo de productos, deberá radicar el esfuerzo en reducir el consumo de recursos y aumentar la eficiencia. Además, los empleados serán responsables a título individual de minimizar el impacto medioambiental utilizando prácticas conscientes con el medio ambiente como parte de nuestras actividades cotidianas.

COMPETENCIA ECONÓMICA

Se prohíbe cualquier acuerdo o convenio coordinado con la intención de restringir o que lleve una restricción de la competencia, estos escenarios incluyen:

- No realizar acuerdos sobre precios con empresas del sector.
- No presentar ofertas falsas y/o inexactas para licitaciones ni asignación de licitadores, clientes y/o territorios.
- No revelar o enviar comentarios o información sensible para la competencia (ejemplo, información de precios, estrategias de mercado, condiciones de venta) con otros competidores.

Al asistir a reuniones de asociaciones de la industria, cada empleado deberá preocuparse de forma especial por respetar las leyes de competencia económica. Incluso aplica para las conversaciones casuales e informales que pueden violar la ley de competencia económica, lo cual puede derivarse especialmente de un contacto con un competidor.

ANTICORRUPCIÓN

En las empresas del Grupo, cumplirán con las leyes locales e internacionales que prohíben las prácticas empresariales corruptas en el trato con terceros, incluyendo funcionarios públicos y

empresas del sector privado. Las empresas del grupo no toleran la corrupción, las prácticas comerciales deben ser transparentes, no darán ni aceptarán sobornos de manera directa o indirecta incluyendo a través de terceros.

Se prohíbe ofrecer o entregar cualquier cosa de valor a un tercero con el objetivo de obtener o retener algún negocio o cualquier otra ventaja indebida.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Todos los empleados respetarán la privacidad y datos personales internos, así como de socios comerciales, o terceros con los que tengamos relación en el desempeño de nuestras funciones, por lo tanto, las empresas del grupo garantizan a través del Oficial de Cumplimiento Corporativo la protección del derecho de cada uno de ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de los mismos, así como aquellos que resulten aplicables de acuerdo a la legislación vigente y políticas internas.

IX. CUMPLIMIENTO Y CONTROL DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Cada empleado, proveedor y distribuidor recibirá un ejemplar de este Código de Ética y Conducta. La Dirección de Recursos Humanos y su representación en cada país estará obligada a impartir la capacitación necesaria sobre este documento normativo durante la formación de los empleados. Además, fomentará su cumplimiento mediante la introducción de programas que permitan su eficaz aplicación.

El incumplimiento de la ley, las violaciones a este Código de Ética y Conducta o políticas internas se consideran faltas graves. Por tanto, la empresa impondrá la observancia de las reglas contenidas en estos ordenamientos. Las infracciones serán sancionadas con amonestaciones, reclamaciones de daños y perjuicios (por la vía civil o penal) y/o con la rescisión contractual.

Evidentemente, no es suficiente con tomar conocimiento de este Código de Ética y Conducta. Cada uno de los empleados deberá examinar su propio comportamiento en función de las normas antes expuestas y crear conciencia de los ámbitos de actuación en que puede introducir mejoras.

México, D.F. a 1 de diciembre del 2016



Lic. Ricardo Amtmann Aguilar.
Presidente

ANEXO I

Nuestros principios y valores. Nuestro compromiso.

Las empresas del Grupo tienen como objetivo proporcionar productos y servicios de la más alta calidad en el momento y lugar oportunos, atendiendo a los requerimientos del solicitante, llámese cliente, empleado, accionista, proveedor, distribuidor, asociado, médico, investigador o sociedad en general. Para cumplir este compromiso reconocemos las responsabilidades que tenemos con los distintos sectores económicos y sociales.

Con nuestros **ACCIONISTAS:**

Comprometiéndonos a cumplir los objetivos del Grupo, permitiendo así su continuo crecimiento y permanencia.

Con nuestros **COLABORADORES:**

Promoviendo la capacitación y retención del personal con mayor potencial y habilidad, proporcionándoles un trabajo desafiante y la oportunidad de desarrollo. Otorgando a nuestros empleados un trato digno y respetuoso. Aceptando sus aportaciones en pro de la efectividad del Grupo y de la calidad de vida del trabajador.

Con nuestros **PROVEEDORES y DISTRIBUIDORES:**

Reconociendo su arduo trabajo y profesionalismo para el incremento de ventas de nuestros productos, procurando un trato justo y equitativo.

Con nuestros **CLIENTES:**

Proporcionando medicamentos y productos de consumo de la más alta calidad y valor real en el lugar y momento oportunos.

Con nuestros **ASOCIADOS:**

Ejerciendo el adecuado uso de su tecnología, la cual ha permitido el crecimiento de nuestros mercados.

Con la **SOCIEDAD:**

Creando nuevas fuentes de empleo, apoyando los esfuerzos relacionados con el bienestar social y cumpliendo con las reglamentaciones en beneficio de la comunidad.

Con los **MÉDICOS:**

Proporcionando productos y servicios que ayuden al restablecimiento efectivo y conservación de la salud; transmitiendo información actualizada de los diferentes aspectos de la Medicina.

Con el **INVESTIGADOR:**

Brindando apoyo necesario encaminado al descubrimiento de nuevos conocimientos en el campo de la ciencia; fomentando la investigación y el desarrollo tecnológico que origine una valoración sistemática de resultados para crear productos y procesos innovadores y eficaces.

Consideramos que los ingredientes inapreciables con que contamos son el honor y la integridad de todos aquellos que participamos en el desarrollo de nuestro Grupo.

ANEXO II

Nuestros valores.

- A. Honradez: proceder con rectitud e integridad.
- B. Dignidad: respetar y fomentar los preceptos establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, priorizando el principio de autonomía de las personas, sin perder de vista la universalidad, incondicionalidad y la inalienabilidad.
- C. Lealtad: orientar nuestro esfuerzo a elevar la credibilidad y reputación de la empresa.
- D. Legalidad: observar estrictamente las leyes y disposiciones legales vigentes.
- E. Responsabilidad: asumir las consecuencias de los actos que uno ejecuta sin que nadie obligue.
- F. Calidad: conducir nuestras acciones con esmero, adecuado y suficiente, que lleven a la empresa a satisfacer las cualidades explícitas e implícitas del servicio que presta conforme a su razón de ser.
- G. Eficiencia: optimizar los esfuerzos, buscando renovar o reinventar nuestros procesos en favor de la productividad de la empresa.
- H. Compromiso cívico: contribuir al desarrollo social y empresarial en los ámbitos local, regional y nacional, asumiendo la corresponsabilidad hacia los objetivos y misión de la empresa en cada nivel y al orden social que la contextúa.

- I. Compromiso ecológico: mantener una actitud absolutamente respetuosa y responsable encaminada a la conservación y mejora del medio ambiente.

LÍNEA DE ÉTICA

En la empresa es posible comunicar las sospechas de comportamiento, irregularidades o actividades fraudulentas a través de los siguientes canales:

Correo electrónico: **lineadeetica@invekra.com.mx**

y/o para dejar mensaje al teléfono:

En **México: 52 (55) 4744 5858**

ó en **Colombia: 01 800 5183 222**

