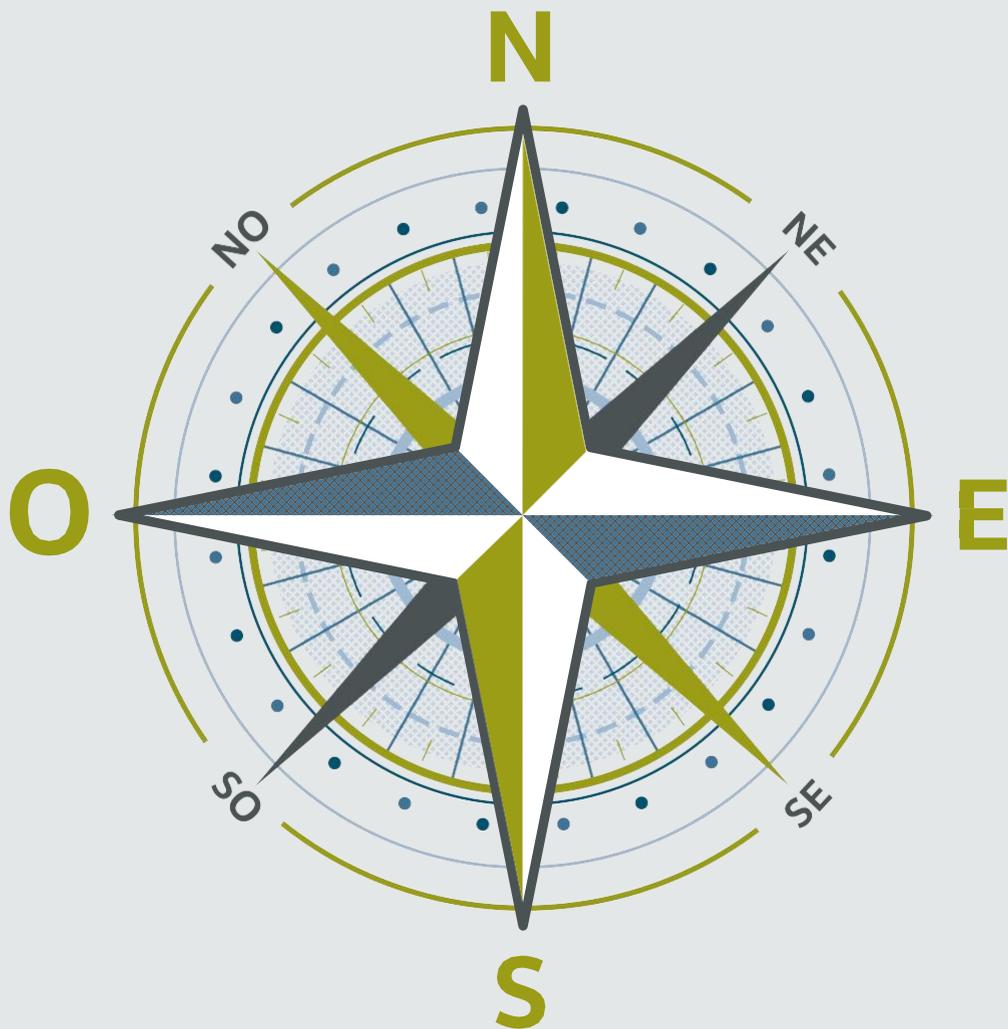


VOLKSWAGEN FINANCIAL SERVICES

BANK. LEASING. MOBILITY.



Código de Conducta y Ética

Manual de Políticas:

Última Fecha de Revisión:
20.09.2021

Código de Conducta y Ética

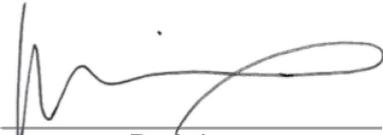
Firmas



Autorizó
David Rands
Director General/ Miembro
Comité Disciplinario,
Conducta y Ética



Autorizó
Javier Vallano
Director Financiero/
Miembro Comité
Disciplinario, Conducta y
Ética



Revisó
Nina Andrea García Ramírez
Presidente Comité
Disciplinario, Conducta y
Ética/
Gerente Legal & Compliance/
Oficial Anticorrupción / Oficial
Local de Cumplimiento.



R. Carvajal
Autorizó
Rubén Carvajal Sánchez
Secretario Comité
Disciplinario, Conducta y
Ética/ Gerente Recursos
Humanos



Autorizó
**Hugo Wifredo Mc Kelligan
Figueroa**
Miembro Comité
Disciplinario, Conducta y
Ética/ Gerente Auditoría
Interna



Elaboró
Gloria Alicia Reyes Schotte
Miembro Comité Disciplinario,
Conducta y Ética/ Oficial
Adjunto Local de
Cumplimiento

Modificaciones al Manual

Fecha	Versión	Apartado que se modifica	Descripción**	Área y Nombre del Responsable de la Modificación
01/06/2017	01	-	Versión Original	Legal & Compliance / Gloria A. Reyes Schotte
15/02/2018	02	-	Nueva imagen y complementos de autoridades locales	Legal & Compliance / Gloria A. Reyes Schotte
15/08/2019	03	-	Cambios en preámbulo y Línea de denuncia	Legal & Compliance / Gloria A. Reyes Schotte
20/09/2021	04	-Firmas de Consejo. -Preambulo -Soporte	Se han actualizado las imágenes y firmas del Consejo de Administración de VW AG. En lugar de "Preambulo", ahora tiene como título "Compromiso con la integridad y el cumplimiento". Se ajustó el capítulo de "Soporte" Cambio en el formato, homologado al sistema de control interno	Legal & Compliance / Gloria A. Reyes Schotte

** Para efectos de control de cambios en textos e información dentro del presente manual: el texto marcado en amarillo corresponde a cambios realizados entre versiones del documento.

Índice

1

Compromiso con la integridad y el cumplimiento

Consejo de Administración del Grupo
Volkswagen Financial Services
Directores

6
8
10

2

Nuestra responsabilidad en términos de cumplimiento

Introducción
Estructura
Antecedentes legales
Glosario de Términos
Responsabilidades y Consideraciones

13
15
16
17
20

3

Nuestra Responsabilidad como miembro de la sociedad

23

	Derechos Humanos	26
	Igualdad de oportunidades y trato equitativo	27
12	Conformidad del producto y seguridad del mismo	31
	Protección ambiental	32
	Donativos, patrocinios y filantropía	35
	Comunicación y comercialización	40

4 **Nuestra responsabilidad como sociode negocios**

Conflictos de interés	44
Obsequios, cortesías e invitaciones	46
Prohibición de actos corruptos	49
Trato con funcionarios y titulares de cargos políticos	51
Prohibición del lavado de dinero y financiamiento al terrorismo	53
Contabilidad e información financiera	58
Impuestos y aranceles	61
Competencia libre y equitativa	62
Adquisiciones	67
Control a las exportaciones	68
Prohibición al tráfico de información privilegiada	70
Mercado de Capitales y Valores	72

5 **Nuestra Responsabilidad en el lugar de trabajo**

Seguridad y salud ocupacional	77
Protección de datos	78
Seguridad y protección de información, conoci- mientos técnicos y propiedad intelectual	85
Seguridad de TI	86
Manejo de los activos de la compañía	89
Compliance	90

6 **Apoyo**

Representación de empleados	95
Ayuda / contactos	97
Guía de autoevaluación para la toma de decisiones	102
Anexos	103

A fin de facilitar su lectura, en el siguiente texto se utiliza únicamente la forma masculina, debiéndose entender como un género neutro; lo anterior es exclusivamente para fines editoriales, sin que conlleve prejuicio alguno.

1

Compromiso con la integridad y el cumplimiento por parte del Consejo de Administración del Grupo

Estimados colegas:

La confianza que clientes y grupos de interés depositan en nuestra Compañía y sus productos constituyen nuestro activo más valioso. Solo podemos fortalecer la confianza del público y proteger al Grupo Volkswagen, a sus empleados y a nuestro entorno si nos conducimos con integridad y honestidad. Eso incluye estar familiarizado con las regulaciones legales aplicables y las reglas internas, y cumplir con ellas. El Código de Conducta es la base de nuestras acciones.

Nuestro Grupo es sumamente diverso: hoy en día contamos con 12 marcas provenientes de 7 países de Europa, cerca de 664,000 empleados, 123 instalaciones de producción y una cartera de clientes diseminada por más de 150 países. Independientemente de las diferencias que existan entre nosotros, ya sea en cuanto a origen, labores y nuestras responsabilidades, todos nosotros compartimos una responsabilidad con el éxito de nuestra compañía y nuestra contribución al desarrollo sostenible a través de nuestra conducta y acciones. Nuestros valores compartidos determinan cómo trabajamos, cómo tomamos decisiones, y cómo interactuamos unos con otros y todas las criaturas vivientes.

El Código de Conducta del Grupo Volkswagen apoya una conducta ética y responsable. Contiene ejemplos relevantes y prácticos que ofrecen una guía, orientación y consejo en nuestro trabajo diario. Y nos ayuda a identificar errores y responder

apropiadamente.

Porque en el Grupo Volkswagen hacer como si nada pasara nunca será la solución correcta. Levantamos la voz, sin importar lo bochornoso e incómodo que esto pudiera resultar. Siempre que tengamos una duda, debemos buscar el apoyo y asesoría idóneos.

En el Consejo de Administración del Grupo Volkswagen estamos convencidos de que nuestro Código de Conducta y Ética es una herramienta esencial para alcanzar el mayor éxito del Grupo Volkswagen y sus marcas en el futuro. Es por ello que te invitamos a usar el Código de Conducta en tu lugar de trabajo y buscar consejo en caso de dudas.

Esperamos que se sumen a nosotros para trabajar juntos en pro de hacer cada vez más que el Grupo Volkswagen sea sinónimo, no solo de excelencia en sus productos y servicios, sino también de integridad y honestidad.



Dr. Herbert Diess
Presidente del Consejo de
Administración de Volkswagen
AG y Presidente del Consejo de
Administración de Volkswagen
Vehículos de Pasajeros.



Murat Aksel
Adquisiciones



Dr. Arno Antlitz
Finanzas & TI



Oliver Blume
Sport & Luxury



Markus Duesmann
Premium



Gunnar Kilian
Recursos Humanos, Truck &
Bus



**Thomas Schmall-von
Westerholt**
Tecnología



Hiltrud Dorothea Werner
Integridad y Asuntos Jurídicos

1

Compromiso con la integridad y el cumplimiento

Volkswagen Financial Services

Estimados empleados:

Volkswagen Financial Services México tiene una misión con Integridad y Cumplimiento de: Promover las ventas de todas las marcas del Grupo Volkswagen a nivel mundial y aumentar de manera sustentable la lealtad de nuestros clientes. Sin importar nuestra actividad, debemos conducirnos en forma responsable y honesta; esta es la única forma como podremos alcanzar los objetivos de nuestra estrategia ROUTE2025.

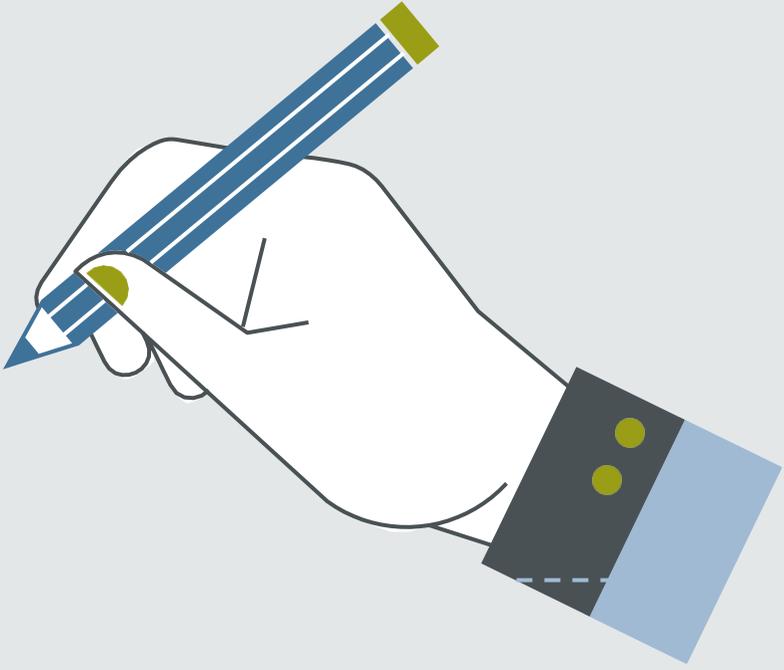
En este contexto, todos tenemos una enorme responsabilidad, independientemente del puesto que ocupemos en la Compañía, ya que cada uno está obligado a cumplir con la legislación y normatividad aplicable y debemos estar a la altura de nuestra buena reputación, a través de nuestras acciones diarias.

La versión actualizada del Código de Conducta y Ética del Grupo ofrece ayuda y orientación; asimismo, determina la forma como nos debemos comportar dentro de la compañía y frente a socios de negocios o terceros.

Como Volkswagen Financial Services México reconocemos que esta "Carta Magna" tiene carácter obligatorio para todos los empleados a nivel mundial.

Es por ello que los invitamos a: familiarizarse con el contenido del Código de Conducta y Ética y a desempeñarse de manera honesta y en apego a los principios que el mismo contiene.

Desde el Presidente del Consejo hasta el personal, pasando por los miembros del Consejo de Administración y los directivos, todos somos responsables de salvaguardar la reputación de Volkswagen Financial Services.



1

Compromiso con la integridad y el cumplimiento Directores

Estimados colaboradores:

Vivimos tiempos con grandes desafíos en nuestra vida personal y laboral. Los cambios en el entorno de nuestros clientes actuales, demandan una mejor experiencia en los servicios a través de tecnología innovadora; es por ello que VWFS MX se compromete día a día con nuestra sociedad, clientes, socios comerciales y colaboradores para alcanzar las expectativas con integridad y valores.

Cada uno de nosotros hemos asumido un compromiso con nuestro Código de Conducta y Ética, por ello, a través de nuestro esfuerzo diario, resaltamos la importancia de conocerlo a fondo, aplicándolo en cada una de las actividades que realizamos.

El cumplimiento de nuestros objetivos dependerá en gran medida del apego que mostremos al presente Código, seamos y sigamos siendo el ejemplo de Integridad y Compliance. Hoy más que nunca, necesitamos adaptarnos a un entorno cambiante y tomar ventaja de nuestros principios para promover una cultura de confianza. Seamos agentes de cambio con nuestro actuar, impulsando nuestros valores corporativos y construyendo la empresa en la que queremos estar.

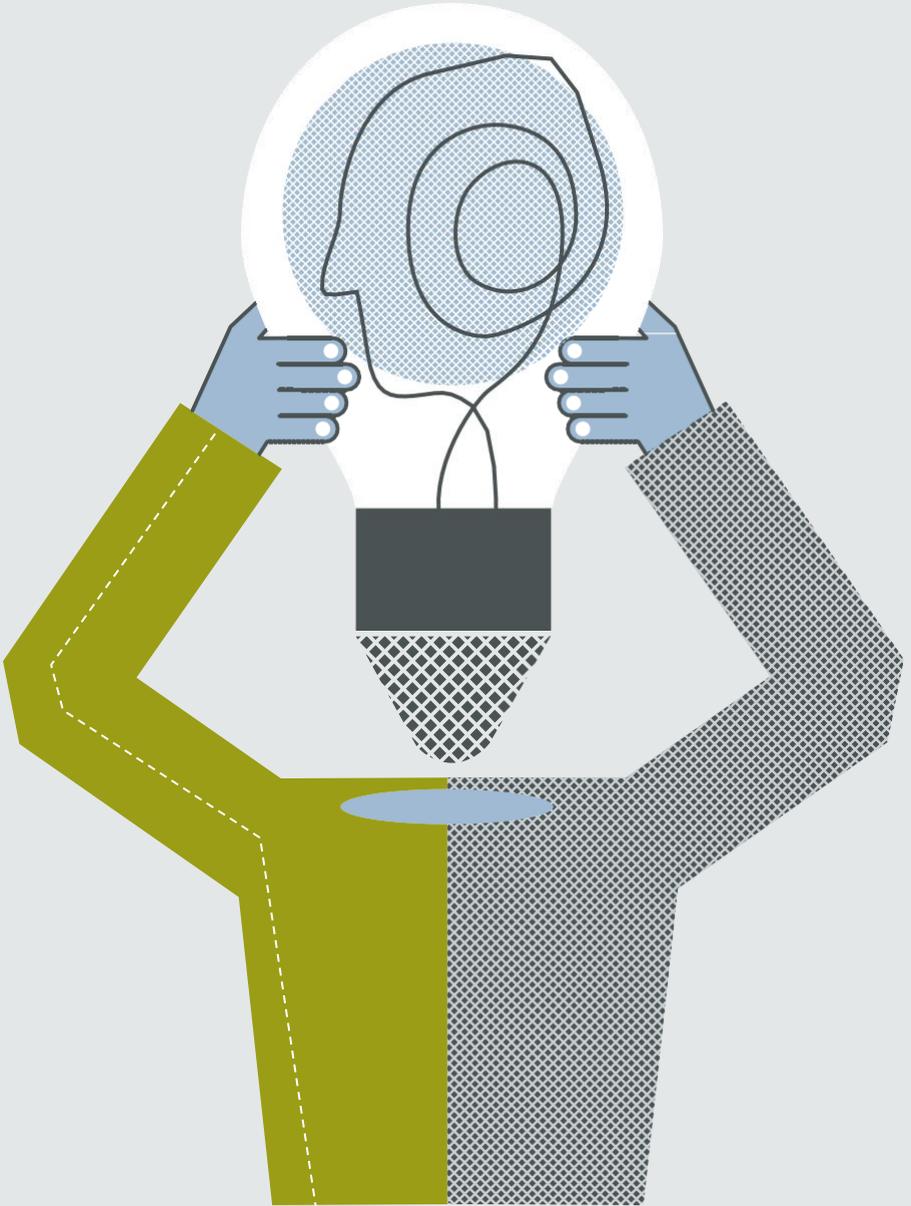
¡Juntos estamos construyendo el futuro de nuestra compañía, sigamos por este camino!"



Atentamente
David Rands
Director General



Atentamente
Javier Vallano
Director Financiero



2

Nuestra responsabilidad en términos de cumplimiento

Un factor decisivo para el éxito de nuestra Compañía es que todos los empleados (desde los miembros del Consejo y directivos, hasta cada miembro del personal) deben actuar éticamente, con honestidad e integridad, lo cual significa también que nuestros reportes internos y externos, así como nuestras comunicaciones deben ser veraces, exhaustivas y oportunas. Nuestra meta compartida es cumplir nuestra responsabilidad frente a la Compañía y proteger la reputación de las marcas del Grupo. La sustentabilidad nos obliga a estar conscientes de nuestra responsabilidad por el impacto económico, social y ecológico de nuestras acciones. Esta conducta significa también que cada uno de nosotros debe respetar y apegarse en todo momento a las reglas que la Compañía haya establecido para cualquier lugar. Nuestros directivos y miembros del Consejo tienen una responsabilidad especial en este contexto: son modelos a seguir y tienen la obligación de evitar conductas infractoras dentro de la Compañía, proteger a sus empleados y comportarse con integridad tanto dentro, como fuera de la empresa.

El presente Código de Conducta y Ética nos ayuda a dilucidar las posibles áreas de riesgo y conflicto, explicando la importancia que representarían para nuestra Compañía e ilustrándolas con ejemplos.

La información que contiene este Código de Conducta y Ética se divide en tres secciones principales:

- **Nuestra responsabilidad como miembro de la sociedad**
- **Nuestra responsabilidad como socio de negocios**
- **Nuestra responsabilidad en el lugar de trabajo**

El Código de Conducta y Ética constituye una directriz vinculante para nuestras operaciones diarias; se complementa con lineamientos internos y las disposiciones que contienen los distintos contratos de trabajo. Asimismo, cabe destacar que todos cumplimos con las disposiciones legales aplicables tanto a nivel nacional como internacional, lo cual significa también que bajo ninguna circunstancia tomamos parte en actividades que impliquen fraude, malversación, extorsión, robo, estafa o algún otro daño deliberado a los activos de nuestros clientes o de cualquier tercero. Toda omisión en el cumplimiento del Código de Conducta y Ética podría derivar en daños considerables no solo para la Compañía, sino también para nosotros como empleados y para nuestros socios de negocios y demás grupos de interés. Es por ello que el Código de Conducta y Ética es vinculante para todos nosotros, sin importar si se trata de un miembro del personal, un directivo o un consejero. Habrá tolerancia cero para infracciones al Código de Conducta y Ética; toda persona que contravenga el Código de Conducta y Ética debe esperar consecuencias, las cuales podrán ir, dependiendo de la gravedad de la infracción, desde acciones al amparo del derecho laboral, hasta reclamaciones de daños conforme al derecho civil, pudiendo incluso conllevar sanciones de tipo penal.

Para asegurarnos de que esto no ocurra, depende de cada uno de nosotros familiarizarse con el este Código de Conducta y Ética, integrarlo a nuestro propio comportamiento y tenerlo siempre presente al momento de tomar decisiones. Siempre que tengamos una duda, debemos buscar asesoría calificada.

2.1

Introducción

Misión y Visión, Propósito y Alcance

Los lineamientos locales de Conducta y Ética incluyen lo correspondiente a los temas de Anticorrupción, Prevención de Lavado de Dinero, Protección de Datos Personales, Competencia Económica, Mercado de Valores y Compliance (Normatividad, Línea Ética (Anexo I), Regalos o Incentivos (Anexo II)), deben ser del conocimiento de VW FS MX ("VW FS"). Dichos lineamientos describen todas las medidas necesarias y toman en cuenta los requerimientos del Grupo, así como las leyes y regulaciones locales aplicables, reglas internas y voluntarias.

Corresponde a la cultura corporativa de VW FS llevar a cabo el cumplimiento de los principios éticos y regulatorios, con el objetivo de desempeñar actividades de negocio sostenibles y exitosas. Se espera que todos los directivos, colaboradores, proveedores y accionistas de VW FS:

Actúen responsablemente y en cumplimiento con los lineamientos internos de buen comportamiento,

Cumplan con las leyes y convenciones nacionales e internacionales, y

Se hagan responsables por su propio comportamiento y comunicación.

El comportamiento está basado en la Ética, rama de la Filosofía, que estudia la moral y las obligaciones, y que se entiende como un conjunto de valores y principios generales con base en los cuales un individuo debe elegir su forma de actuar para estar en apego a los valores morales y a las obligaciones establecidas por la sociedad, por tanto, podemos mencionar que la conducta de un

individuo está sujeta a los principios de buen Comportamiento y Ética, misma que da como resultado la seguridad y confianza que una persona puede transmitir ante una sociedad.

VW FS, consciente de que permanentemente debe transmitir y fortalecer la credibilidad y confianza a sus clientes y socios de negocios, lo que deben reflejar sus directivos, empleados, proveedores y accionistas, ha elaborado y puesto en práctica el "deber ser" para el cumplimiento del Código de Comportamiento Legal y Compliance, siendo un instrumento de autorregulación y una herramienta de trabajo para el cumplimiento de las leyes y las políticas vigentes.

Es necesario que VW FS cuente con un programa eficaz de correcto cumplimiento basado en el Código de Conducta y Ética sobre temas de Anticorrupción, Prevención de Lavado de Dinero, Protección de Datos Personales, Competencia Económica, Mercado de Valores, Compliance (Normatividad, Línea Ética (Anexo I) Regalos o Incentivos (Anexo II)), por lo que es esencial tomarse el tiempo para identificar y analizar cuidadosamente los riesgos de no aplicarlo. Es por ello la importancia que tiene la evaluación de cualquier marco normativo local en razón de los recursos limitados de la compañía y que debe asignar al cumplimiento. En resumen, el programa y la evaluación rigurosa debe aportar eficiencia y credibilidad a los esfuerzos de identificar actividades desleales y que incluso pueden ser conductas delictivas.

El programa de cumplimiento basado, entre otras

herramientas, en un Código de Conducta y Ética bien diseñado, implementado y ejecutado, deberá ser un medio de prevención y defensa efectivo para el negocio, sujeto a regulaciones de Anticorrupción, Prevención de Lavado de Dinero, Protección de Datos Personales, Competencia Económica, Mercado de Valores, Compliance (Normatividad, Regalos o Incentivos), siendo estrictas y desarrolladas a nivel local e internacional y su valor radica no sólo en la prevención y mitigación de riesgos, sino en las ventajas competitivas que las mismas pueden aportar al negocio en situaciones cada vez más complejas. La finalidad es distinguir y apartarse de actividades desleales e incluso delictivas, con el ánimo de establecer o fortalecer las relaciones de negocios con socios actuales y potenciales, reguladores, accionistas, clientes, la misma sociedad y cualquier otro tercero con quien interactúan.

Es fundamental conocer el conjunto de normas, medidas y reglamentos que pueden aplicar los regímenes jurídicos y reglamentarios aplicables, directa o indirectamente, con VW FS, destinados a la lucha contra actividades desleales o delictivas. En algunas de ellas se pide que se adopten medidas preventivas y que se tenga conciencia de los delitos del sector privado para la prevención de los mismos.

Misión

Establecer el comportamiento adecuado y las normas de actuación que son la base para el cumplimiento del Código de Conducta y Ética. Es en este sentido que se deben definir los requerimientos de un comportamiento ético, para poder prevenir, detectar y disuadir con mayor eficacia las conductas que se apartan del mismo, distinguir a VW FS como un conjunto de empresas que se conducen con rectitud y fortalecer mecanismos que coadyuven en los procesos penales, civiles o administrativos sobre incumplimientos.

Visión

Alcanzar niveles excelentes de conducta y ética profesional y humana, creando un ambiente laboral de equidad y respeto, generando que nuestros clientes y socios de negocios vean en nosotros una empresa ética y confiable, así como cumplir con los

lineamientos internos y con las leyes y convenciones nacionales e internacionales, promoviendo una cultura de cumplimiento con un enfoque amplio y multidisciplinario para prevenir y combatir eficazmente las actividades desleales e incluso delictivas.

Propósito

Todos los procesos y actividades del negocio tendrán como base el Código de Conducta y Ética, considerando los temas esenciales que se le relacionen, tomando en cuenta lo que establece las normas específicas de actuación que debe observar cada colaborador de VW FS, así como algunas de las sanciones que en su caso pueden aplicar por el incumplimiento de dicho Código y sus procesos relacionados.

La prevención y la erradicación de actividades desleales o delictivas son responsabilidad de todos, por lo que debe existir cooperación entre los colaboradores, incluyendo el apoyo y la participación de personas y grupos que no pertenecen a su monitoreo para que, con sus esfuerzos en este ámbito, se logre la mayor eficacia.

El programa de cumplimiento del Código de Conducta y Ética, con una versión completa y que favorece el combate a actividades desleales e incluso delictivas, considera los siguientes puntos:

- Revisión Inicial (alcance)
- Desarrollo de Políticas (tipologías, sanciones, consecuencias Internas)
- Implementación (mecanismos de monitoreo, manuales de proceso relacionados)
- Capacitación
- Responsables
- Comunicación y Replanteamiento
- Reporteo (dictámenes, evaluación, Control Interno y Auditoría)

Alcance

Las políticas establecidas en este manual deben de ser observadas por todo VW FS, incluyendo consejeros, directivos, funcionarios, colaboradores, proveedores o socios de negocios.

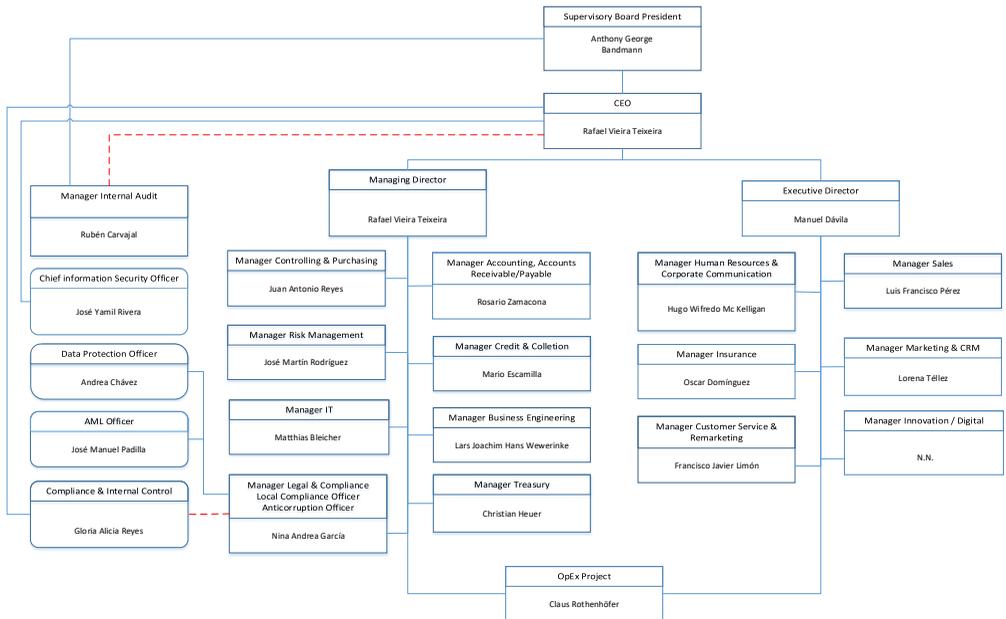
Es importante señalar que este Código de Conducta y Ética es un complemento normativo, por lo que en caso de contravenir los principios invocados en éste, se pueden aplicar las sanciones contenidas en el correspondiente Contrato Individual de Trabajo, o en el Reglamento Interior de Trabajo, según proceda, sin menoscabo de las penas que establezcan las normas aplicables y las autoridades competentes.

2.2

Estructura

Los responsables de la supervisión del Código de Conducta y Ética, dependiendo de la naturaleza, escala, complejidad y riesgo contenidos en el negocio son:

- El Oficial de Anticorrupción, Oficial Local de Compliance y Recursos Humanos.
- El Comité de Conducta y Ética¹, Comité Disciplinario, Comité de Compliance
- Y puede involucrar mayores funciones organizacionales como a los Agentes Especializados (abogados de Legal y Compliance).



¹ Anexo III Comité de Ética y Comportamiento.

2.3

Antecedentes Legales

VW FS tiene que asegurar que la compañía tenga una organización de negocios apropiada que garantice el cumplimiento de las regulaciones y requerimientos legales esenciales, así como las necesidades económicas de la compañía. Una apropiada organización de negocios comprenderá una apropiada y efectiva administración del riesgo, incluyendo una función de cumplimiento que se extienda a todo el grupo (Art. 25^a I, III German Banking Act, "KWG").

El marco jurídico mexicano aplicable a las materias a que se refiere este Código de Conducta y Ética ha venido fortaleciéndose y sofisticándose, muchas veces alineadas con las tendencias a nivel internacional. Para una aplicación efectiva de las obligaciones previstas en las disposiciones legales, es necesario precisar cuáles son las conductas que se apartan de tales obligaciones y sanciones aplicables. El Anexo IV de este Código de Conducta y Ética señala las principales disposiciones legales en México relativas a las conductas indebidas y sanciones, tanto administrativas como penales, que implica su transgresión, no solo para el individuo culpable, sino para la organización.

Este Manual está sujeto a la siguiente normativa contenida dentro del International Organization Handbook (IOHB):

- 1.-Code of Conduct of the VW FS.
- 2.-Whistleblower System.

2.4

Glosario de términos

Concepto	Definición
VW FS MX	Volkswagen Bank, S.A., Institución de Banca múltiple
Buena fe	Cuando existe una intención recta en el actuar.
Cliente	Persona física o moral que actúa a nombre propio o a través de mandatos o comisiones y que, al amparo de un contrato, utiliza los productos y/o servicios prestados por VW FS o realice operaciones con VW FS.
CNBV	Comisión Nacional Bancaria y de Valores. Órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público responsable de la supervisión y regulación de las entidades financieras.
Colaborador / Empleado	En singular o plural, es el personal que desempeña algún puesto o cargo, de cualquier nivel o cualquier persona que proporcione servicios al negocio.
Comité de Conducta y Ética	Es el máximo órgano de decisión al interior del negocio, responsable de conocer, analizar y decidir sobre los casos de conflictos de interés, corrupción y de posibles violaciones a las políticas internas de la Empresa, que le sean presentados a su consideración. Órgano encargado de la supervisión y seguimiento de los casos de denuncia que se generen en el negocio proporcionados por la Oficina Local (Local Office). Vigilar el programa de cumplimiento del Código.
Compromiso social	Vocación por apoyar al bienestar de nuestra comunidad, ofreciendo seguridad y rentabilidad en sus ahorros e inversiones, así como condiciones de crédito atractivas para adquisición de productos que ayuden a mejorar su calidad de vida.
Confidencialidad	Guardar de forma segura y hacer un uso discrecional de la información a la que se tiene acceso.
Comité Disciplinario	Órgano encargado de la supervisión, seguimiento y divulgación de los casos de denuncia que se categorizaron como violaciones serias y revisadas en el Comité de Conducta y Ética.
Comité de Compliance	Órgano encargado de la actualización, aprobación y seguimiento del Manual de Conducta y Ética.
Diligencia	Esmero y cuidado en el actuar.

Concepto	Definición
Donaciones	Son los beneficios para las instituciones reconocidas como organizaciones no lucrativas o que están autorizadas para aceptar donaciones.
Directivo, funcionario, gerente, jefe inmediato	Persona que ocupa un puesto o cargo en VW FS con funciones gerenciales y con colaboradores bajo su responsabilidad.
Especialista Legal	Encargado de la Gerencia de Legal & Compliance que tiene a su cargo la atención y seguimiento de procesos administrativos.
Especialista Compliance	Encargado de la Gerencia de Legal & Compliance que tiene a su cargo la atención y seguimiento de procesos de cumplimiento.
Gerencia de Recursos Humanos	Departamento encargado de la administración de reclutamiento y selección, contratación, capacitación, o gestión del personal durante la permanencia en la empresa.
Gerencia Legal y Compliance	Departamento encargado de la aplicación de los procesos administrativos y de cumplimiento con el fin de poder aplicar la normatividad vigente.
Honestidad	Proceder con rectitud, respeto, probidad y conducta irreprochables.
Imparcialidad	Ser objetivo en el actuar.
Información	Son los datos y documentos propios, o de clientes, proveedores, empleados que se encuentran en posesión de VW FS.
Información confidencial	Todo aquel dato que debe permanecer en el ámbito interno de VW FS y que solo debe ser divulgada a aquellos colaboradores que por sus funciones, deban conocerla.
Integridad	Constancia en la observancia de los deberes.
Invitaciones	Constituyen la perspectiva de lograr la admisión a un evento, ya sea de forma gratuita o a un costo reducido; evento por el que otros participantes están obligados a pagar una cuota de admisión.
Legal y Compliance	Gerencia de Legal y Compliance, siendo algunas de sus actividades la atención a los casos de Normatividad y Comunicación así como Atención a Autoridades.
Lealtad	Actitud de compromiso basado en la verdad y sin reservas en el cumplimiento de las obligaciones.
Línea Ética	Sistema de denuncia telefónica, correo electrónico y/o por Intranet para que de forma totalmente anónima y confidencial, los colaboradores de VW FS puedan reportar casos de corrupción, conflictos de interés y cualquier irregularidad o violación a las políticas internas de la Empresa.
Local Office	Área de Compliance con persona responsable (Oficial y Adjunto de Cumplimiento) de concentrar y recabar los casos de denuncia del negocio.

Concepto	Definición
Local Compliance Officer y Adjunto	Responsable de la supervisión y cumplimiento la Normatividad Vigente así como de las buenas prácticas dentro del Negocio.
Manual de Proceso	Se refiere a los Manuales Internos de VW FS
Órganos de Administración	Se refieren, conjunta o indistintamente, al Consejo de Administración, a los Comités de VW FS, al Consejo Ejecutivo y otros Grupos de Decisión.
Oficial de Anticorrupción	En el caso de las empresas de VW FS, esta responsabilidad recae en la figura del Compliance Officer.
Oficial de Cumplimiento	Responsable de la supervisión y cumplimiento en temas de prevención de lavado de dinero.
Oficial de Datos Personales	Responsable de la supervisión y cumplimiento en temas de protección de datos personales.
Parentescos por consanguinidad hasta el segundo grado	Padres, abuelos hijos, nietos y hermanos.
Parentescos por afinidad hasta el segundo grado	Cónyuges, esposos, concubinos, suegros, yernos, nueras y cuñados.
Regalos / obsequios	Son los beneficios con valor monetario, regalos materiales u otras ventajas por parte de personas o empresas. Los regalos pueden tomar la forma de beneficios monetarios o beneficios en especie.
Relación de confianza	Interacción basada en la seguridad y la certeza de que se está actuando con verdad.
Superior	Jefe directo y que se encuentra a cargo de la persona o grupo de personas empleadas.
Socios de negocios	Son los empleados de las empresas que están en una relación de negocios con VW FS o con los que se pretende crear una relación de negocios.

2.5

Responsabilidades y consideraciones

Responsabilidades

1. El Director General, en coordinación con la Gerencia de Recursos Humanos y la Gerencia de Legal y Compliance, son responsables de elaborar, revisar y actualizar el Código de Conducta y Ética y los temas esenciales que se le relacionan.
2. El Director General, en coordinación con el Comité de Conducta y Ética, así como con el Comité Disciplinario, son responsables de la divulgación del Código y de la supervisión del mismo.
3. El Comité de Compliance deberá proponer para la aprobación del Consejo, el Código de Conducta y Ética así como los temas esenciales que se le relacionan.
4. El Comité de Conducta y Ética es responsables de revisar la observancia del Código de Conducta y Ética y sus procedimientos, en el funcionamiento operativo de las distintas áreas de VW FS.
5. Las campañas de información y de capacitación para combatir y adquirir buenas prácticas respecto a materias de Anticorrupción, Prevención de Lavado de Dinero, Protección de Datos Personales, Competencia Económica, Mercado de Valores, Compliance (Normatividad, Regalos o Incentivos) y para prevenir conflictos de interés se supervisarán por los Especialistas de la Gerencia de Legal y Compliance, expertos en las materias antes mencionadas, de manera que los principios de integridad se comprendan adecuadamente a todos los colaboradores de la Empresa y continúen siendo una parte permanente de la cultura corporativa.

Consideraciones sobre los Especialistas Legales y Compliance

Preparación

Identificar los beneficios que la gestión responsable puede aportar al negocio y cómo esta puede aportar a la comunidad y al medio ambiente.

Diagnóstico

Conocer las áreas de intervención y oportunidades de mejora que servirán como base para la elaboración de un plan de acción.

Planeación

Elaborar la planeación estratégica y operativa para alinear a las áreas que intervendrán en el cumplimiento de metas, buscando determinar el impacto, las capacidades técnicas y económicas para un bien común entre accionistas y grupos de interés.

Implantación

Integrar las decisiones de directivos a las operaciones diarias del negocio.

Comunicación

Fortalecer la relación entre la sociedad y los grupos de interés.

Seguimiento y Medición

Medir el grado de cumplimiento, avance y obtención de resultados, a través del uso de indicadores que permitan monitorear el desempeño de la sociedad, bajo el enfoque de gestión responsable.

Revisión y Mejora

Identificar áreas de oportunidad para trabajar sobre éstas y potenciar las fortalezas detectadas en la gestión.

Monitoreo de Procesos

Prevención y detección de situaciones que afecten a la sociedad por medio de programas de ética y medidas diseñadas aplicables a los directivos, empleados, proveedores y accionistas, se deben considerar entre otros conceptos los siguientes:

- ✓ Regalos
- ✓ Gastos por atenciones y entretenimiento
- ✓ Viajes
- ✓ Contribuciones políticas
- ✓ Donativos a organizaciones filantrópicas y patrocinios
- ✓ Solicitud y extorsión
- ✓ Abuso de autoridad

Se considera que una sociedad requiere de una buena reputación para su posicionamiento y permanencia a lo largo del tiempo, y es a través de la conducción responsable donde se fundamenta la misma. Dentro de la empresa debe asumirse la definición de la misión, visión, valores, filosofía y ejecución de las estrategias².

El negocio buscará monitorear todas las operaciones en busca de actividades posiblemente sospechosas sin contar con el uso de herramientas especiales para tal fin. No obstante, lo anterior, el negocio usa el análisis de datos como una herramienta para identificar violaciones a los controles; por ende, algunos miembros del negocio de acuerdo a las actividades inherentes a su posición, monitorean los datos de manera continua para detectar posibles violaciones que en su caso deberán ser comunicadas.

El negocio debe analizar tendencias en actividades, tales como transacciones y señalar eventos inusuales en áreas de alto riesgo del negocio.

En el caso que se utilicen modelos predictivos, se podrán identificar nuevas tipologías de irregularidades que hasta ese momento eran desconocidas. Además, se podrán ordenar los casos a investigar en función de su relevancia, optimizando los recursos disponibles y todas las variables posibles explicando las relaciones entre ellas.

Medidas preventivas e incumplimiento

1. El incumplimiento del proceso, puede motivar la aplicación de medidas disciplinarias establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo, sin perjuicio de cualquier otro tipo de responsabilidad administrativa o incluso penal a que pudiera haber lugar.
2. El contenido del Código de Conducta y Ética prevalecerá sobre el de aquellas normativas internas que pudieren contradecirlo, salvo que estas establezcan requisitos de conducta más exigentes. El Comité de Conducta y Ética, será el órgano facultado para decidir o canalizar aquellos casos que no puedan ser resueltos al amparo de estos procedimientos.
3. Cualquier duda sobre la interpretación del contenido o aplicación del Código de Conducta y Ética, podrá ser aclarada por el área de Compliance, la gerencia de Recursos Humanos, en su caso por el Auditor Interno. El Comité de Conducta y Ética, será el órgano facultado para interpretar aquellos casos que no puedan ser resueltos por las entidades antes mencionadas.

² Función de Controlling

4. El Código de Conducta y Ética así como los temas esenciales que se le relacionan no modifican la relación laboral existente entre VW FS y sus empleados, ni crea derecho o vínculo contractual alguno.
5. Todos los colaboradores deben participar en los cursos de capacitación anuales sobre el Código de Conducta y Ética, así como los temas esenciales que se le relacionan para con ello aprobar las respectivas evaluaciones.
6. Todos los colaboradores deben conocer la correcta utilización de los procesos del negocio, incluidos los relativos a la concesión de activos y/o actividades comerciales.
7. Todos los colaboradores deben prevenir los conflictos de intereses, considerando las restricciones apropiadas a las actividades profesionales o a la contratación, así como tras su renuncia o jubilación cuando esas actividades o esa contratación estén directamente relacionadas con las funciones desempeñadas o supervisadas.
8. El negocio, teniendo en cuenta su estructura y tamaño, disponga de suficientes controles contables internos para ayudar a prevenir y detectar los actos de corrupción, soborno y fraude, y por qué las cuentas y los estados financieros requeridos estén sujetos a procedimientos apropiados de auditoría y certificación.

2.5.1 Recepción del código de ética y sus actualizaciones

VWFS se asegura que todos sus colaboradores reciban y conozcan el código y sus actualizaciones, por lo que proporciona capacitación e información continua para que todos comprendan la importancia de conducirse conforme dicho código.

Los funcionarios o directivos con personal a su cargo deberán reiterar frecuentemente la importancia de su cumplimiento a su equipo de trabajo.

VWFS solicita acuses de recibido al personal de nuevo ingreso o en la contratación de un nuevo proveedor externo, así como periódicamente de las actualizaciones.

3

Nuestra responsabilidad como miembro de la sociedad

Nuestra responsabilidad social conlleva observar y cumplir la ley sea un asunto de rutina. Tenemos el deber de apegarnos a la ley bajo la cual operamos en todas las decisiones de negocios que tomemos.

Cada empleado en VW FS debe estar consciente de su responsabilidad social, en especial con respecto al bienestar de las personas y el ambiente, y asegurarse de que nuestra Compañía contribuya al desarrollo sustentable.

La reputación de VW FS está determinada en gran parte por el comportamiento, las acciones y el comportamiento de cada empleado individual. Sin un comportamiento apropiado, un solo empleado puede causar serios daños a la organización.

Cada uno de los empleados se asegurará que su comportamiento en público no dañe la reputación VW FS, el cumplimiento de sus deberes debe ser siempre bien dirigido y en todos los aspectos.

3.1 Responsabilidad de VW FS

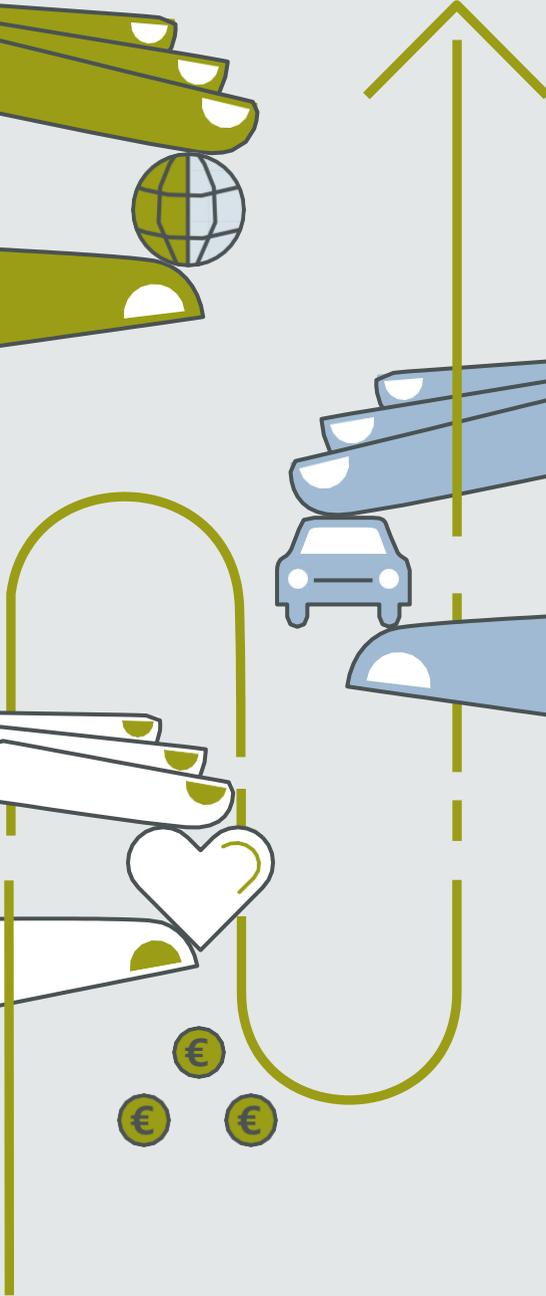
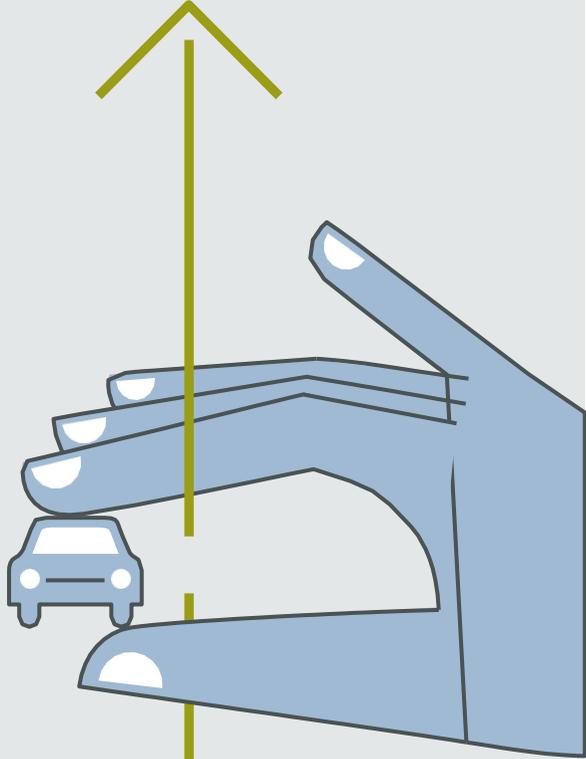
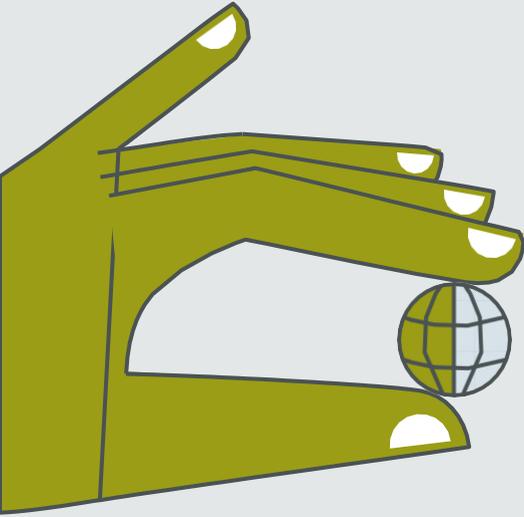
VW FS se esfuerza por cumplir con el Código de Conducta y Ética, teniendo en cuenta las leyes aplicables y las distinciones culturales en los diferentes países y sitios.

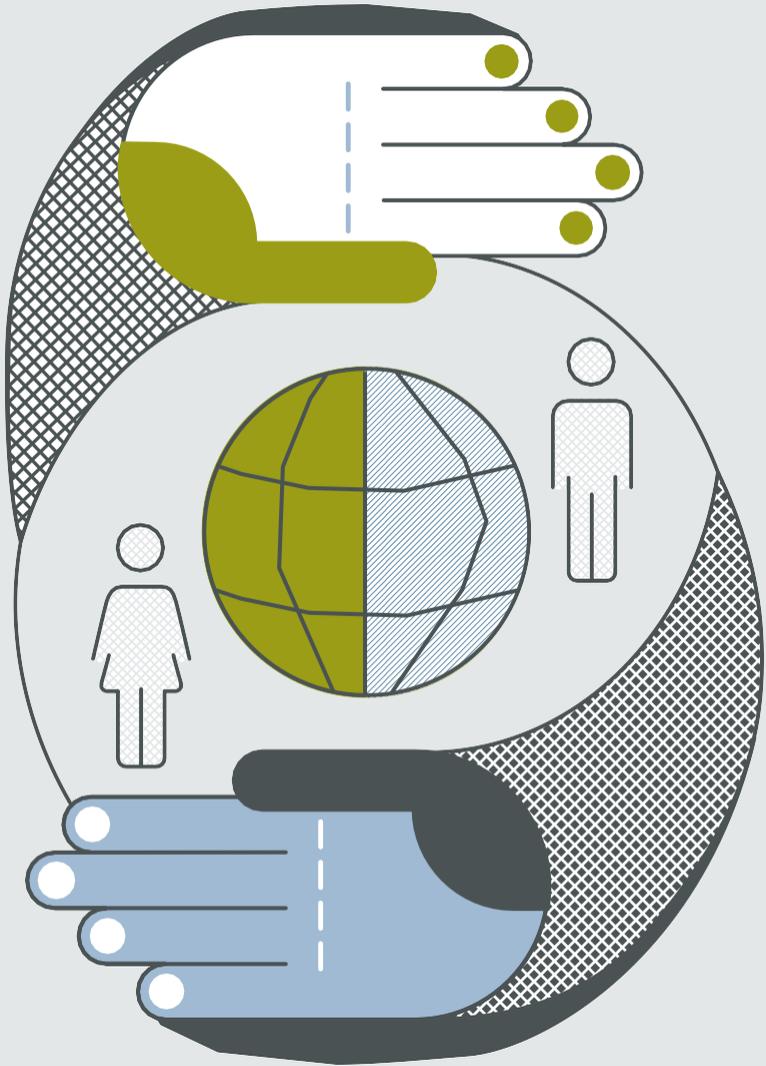
El negocio promueve activamente la distribución y la comunicación del Código de Conducta y Ética, y garantiza su aplicación efectiva, por ejemplo, mediante la capacitación.

Además, se asegura de que la aplicación no genere una desventaja para ningún empleado como consecuencia del cumplimiento del Código y que se den respuestas adecuadas a las violaciones del Código de Conducta y Ética. La valoración de las infracciones al Código de Conducta y Ética, están reguladas por los respectivos estatutos y normas societarias aplicables al negocio.

El negocio es libre de hacer reglas que van más allá del Código de Conducta y Ética, siempre que no contradigan el Código de Conducta y Ética que nos marca nuestra Casa Matriz, quien brinda el apoyo y alienta a tener en cuenta las políticas corporativas propias del negocio.

La responsabilidad de VW FS como miembro de la sociedad da origen, en específico, a los siguientes principios:





Derechos humanos

ANTECEDENTES

La Declaración de Derechos Humanos adoptada por las Naciones Unidas y el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales estipulan lo que se requiere y lo que se espera de la comunidad internacional cuando se trata de observar y respetar los derechos humanos.

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

Respetamos, protegemos y promovemos toda la normatividad vigente destinada a la protección de los derechos humanos y los derechos de los niños (a los que, en adelante, se hace referencia como “derechos humanos”) como un requisito general y fundamental en todo el mundo. Rechazamos el uso de mano de obra infantil y el trabajo forzado, así como toda forma moderna de esclavitud y tráfico de personas, lo cual aplica no solo a la cooperación dentro de nuestra Compañía, sino también, en forma general, a la conducta tanto de los propios socios de negocios como entre ellos.

MI APORTACIÓN

Como empleado, también puedo contribuir al respeto a los derechos humanos. Considero que los derechos humanos son una guía fundamental y me mantengo alerta contra cualquier abuso en este tema que suceda a mí alrededor.

Si tengo alguna inquietud con respecto a determinado abuso de derechos humanos en mi ambiente profesional, lo evito y/o lo detengo; de ser necesario, lo reporto a mi superior o me comunico con alguno de los contactos identificados en el capítulo 6.

3.2 Responsabilidad de los derechos y principios sociales básicos

Respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente y apoyar en la observancia de estos derechos.

Por ello es necesario actuar de acuerdo con los requisitos aplicables de la Organización Internacional del Trabajo así como lo que la normativa local que se indique. Se rechaza todo uso deliberado de trabajo, fuera de los requisitos aplicables.

Se reconoce que los empleados podrán contar con la libertad de asociación, y se rechazan actividades deliberadas no relacionadas con los objetivos de trabajo. El trabajo infantil está prohibido. Se atienden los requisitos de edad mínima para el empleo de acuerdo con las obligaciones gubernamentales. Las retribuciones y prestaciones pagadas o prestadas en concepto por trabajo se ajustan al menos a la norma o normas jurídicas nacionales mínimas.

EJEMPLO

 *Usted es responsable de comprar ciertos bienes específicos y llega a ser de su conocimiento que uno de los proveedores con los que realiza negocios hace uso de mano de obra infantil en su proceso de producción o que sus empleados laboran en condiciones inhumanas (por ejemplo, expuestos a riesgos a la salud).*

Tome las medidas necesarias y repórtelo a su superior y a las unidades responsables de sustentabilidad en relaciones con proveedores. Nuestra Compañía debe inspeccionar más detenidamente la relación de negocios que posee con este socio de negocios y, de ser necesario, darla por terminada.

Igualdad de oportunidades y trato equitativo

ANTECEDENTES

La igualdad de oportunidades y el trato equitativo constituyen las piedras angulares de un enfoque justo, abierto y sin prejuicios. VW FS fomenta una cooperación respetuosa con espíritu de asociación, diversidad y tolerancia; así es como podemos lograr un grado máximo de productividad, capacidad competitiva e innovadora, creatividad y eficiencia.

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

Ofrecemos igualdad de oportunidades para todos. No discriminamos ni toleramos actitudes discriminatorias en función de origen nacional o étnico, género, religión, opiniones, edad, discapacidad, preferencia sexual, color de la piel, convicciones políticas, condición social u otras características amparadas por la ley. Propiciamos la diversidad, fomentamos activamente la inclusión y creamos un ambiente que promueva la individualidad de cada empleado en los intereses de la Compañía.

Como una cuestión de principios, nuestros empleados son elegidos, contratados y apoyados con base en sus competencias y habilidades.

MI APORTACIÓN

Cumplo con los principios de igualdad de oportunidades y trato equitativo mientras animo a las personas que me rodean a actuar del mismo modo. Si observo que se está incurriendo en una infracción a los principios de igualdad de oportunidades y trato equitativo (desventaja, hostigamiento o acoso), hago saber a las personas involucradas que su comportamiento es indebido. Si no me encuentro en posición de influir en los eventos directamente, reporto

el incidente al departamento de recursos humanos o me pongo en comunicación con alguno de los contactos identificados en el capítulo 6.

3.3 Igualdad de Oportunidades y Respeto Mutuo

Se debe de garantizar la igualdad de oportunidades y de respeto mutuo, evitando la incorporación de personas que puedan generar un riesgo a la integridad de la corporación. Esta política en ningún caso autorizará la discriminación de persona alguna motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, o menoscabar los derechos y libertades de las personas o la convicción política, siempre que se basen en principios democráticos y en la tolerancia con respecto a las convicciones contrarias.

Como cuestión de principio, nuestros empleados son elegidos, contratados y apoyados en base a sus competencias y habilidades.

A cada uno de los empleados se le prohíbe la discriminación de cualquier tipo (p. Ej., Por desventajas, acoso o intimidación) y se fomentará una interacción respetuosa, similar a la de los demás.

Empleados y Superiores

Se crea un entorno que proporcione perspectivas personales y profesionales a los empleados, en la que se puede lograr un desempeño con resultados excepcionales y que promueve la empleabilidad de los empleados. Por ello, se invierte en las habilidades y competencias de los empleados.

Al mismo tiempo, se espera que cada uno de los empleados mantenga altos estándares personales para ellos mismos, su desempeño y su salud; y que participen activamente en su propio desarrollo profesional.

Se exhorta a la confianza, a la realización de un diálogo constructivo y cooperativo, así como a la búsqueda de un justo equilibrio de intereses. Las relaciones profesionales entre empleados y superiores, no deben dar lugar al privilegio ni a la discriminación y formar parte de la cultura corporativa.

Gestión Cultura y Colaboración

Cada superior tiene la responsabilidad de sus empleados y es un ejemplo que debe actuar en estricto apego al Código de Conducta y Ética. Al proporcionar información e instrucciones regulares sobre las responsabilidades y atribuciones pertinentes para cada área de trabajo, los supervisores promueven el comportamiento de sus empleados que se ajusta al Código de Conducta y Ética.

El superior confía en sus empleados, acepta objetivos ambiciosos y realistas y da a los empleados la mayor responsabilidad personal y libertad de acción posible. Los superiores ven los logros de sus empleados y los reconocen y en particular honran los principales logros. En el contexto de la responsabilidad del liderazgo, los superiores no aceptarán una conducta inaceptable. Por lo tanto, tienen la responsabilidad de garantizar que no se produzcan violaciones de las normas en su área de responsabilidad que podrían haber sido prevenidas o dificultadas por medio de una adecuada supervisión.

La confianza y la buena cooperación se reflejan en el intercambio mutuo y abierto de información y apoyo. Los superiores y los empleados se informan mutuamente sobre los hechos y asuntos de negocios de manera exhaustiva para que puedan actuar y decidir. Los empleados y los superiores en particular

aseguran un intercambio rápido y eficiente de información. El conocimiento y la información se transmitirán de conformidad con lo dispuesto en el ámbito de autorización respectivo. El conocimiento y la información deben ser transferidos sin distorsión, rápida y completamente para promover la cooperación.

3.3.1 Diversidad, no discriminación y acoso

El ambiente laboral deberá estar libre de conductas inapropiadas como lenguaje, gestos o conducta obscena, grosera, violenta, discriminatoria, intimidante u ofensiva.

Lugar de trabajo libre de sustancias ilegales

La institución deberá fomentar un lugar de trabajo sano y seguro para todos sus colaboradores por lo que deberá prohibirles la posesión, solicitud o uso de sustancias ilegales o estar bajo influencia de las mismas en el trabajo o mientras realiza tareas relacionadas con su empleo.

Los consejeros, funcionarios y empleados deberán cumplir exactamente y con rectitud los deberes de su cargo y función, así como ser congruentes y consistentes con las disposiciones establecidas en Código de Conducta y Ética, así como en el marco legal aplicable.

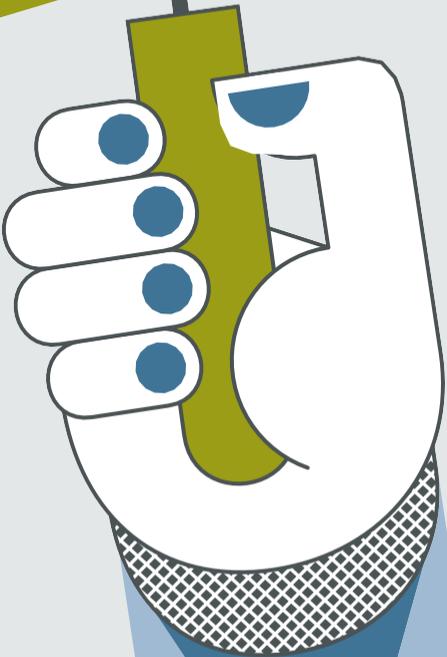
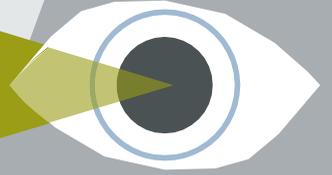
EJEMPLO



Se enteró por uno de sus compañeros, amigo de usted, que una persona que solicitaba trabajo en su departamento fue rechazado debido al color de su piel, a pesar de que era el mejor candidato para el puesto que se estaba anunciando.

Ayude a esclarecer la situación reportando el caso al departamento de recursos humanos correspondiente, de modo que se puedan tomar las medidas pertinentes.





Conformidad del producto y seguridad del mismo

ANTECEDENTES

Son innumerables las personas que tienen contacto diariamente con nuestros productos y servicios. VW FS tiene la responsabilidad de evitar, en la medida de lo posible, cualquier riesgo, efecto perjudicial o peligro para la salud, seguridad, ambiente y activos de nuestros clientes o cualquier tercero como resultado del manejo y uso de estos productos y servicios.

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

Por este motivo, no es solo nuestro deber legal sino también nuestra misión, cumplir con la legislación y normatividad, así como con los estándares internos que sean aplicables a nuestros productos. Dichos productos son vanguardistas y se desarrollan de acuerdo con los requisitos legales aplicables, lo cual se monitorea constante y sistemáticamente mediante procesos y estructuras, así como a través de la supervisión de productos en condiciones de campo reales. No asumimos compromiso alguno al respecto; asimismo, nos aseguramos de que se tomen las medidas idóneas a su debido tiempo en caso de surgir alguna discrepancia.

MI APORTACIÓN

Si detecto o tengo alguna inquietud en el sentido de que nuestros productos podrían presentar una amenaza o que nuestra normatividad no esté siendo observada, procedo a tomar medidas para contrarrestar la situación. Reporto el asunto a mi superior y a los contactos correspondientes en la Compañía, como el Oficial de Seguridad de Productos en mi unidad.

EJEMPLO

 *Un cliente le reporta la existencia de problemas técnicos con un vehículo. Usted no está seguro si dichos problemas se debieron o no a un error por parte del cliente mientras este último operaba el producto y no puede descartar definitivamente la presencia de un defecto de fabricación o construcción.*

Aclare el asunto; es fundamental asegurarse de que nuestra Compañía resolverá todo problema del que sea responsable. Incluso aquellos errores de los clientes que se presenten mientras operan el producto podrían requerir una respuesta por parte de la Compañía (por ejemplo, modificando instrucciones de operación o capacitación de usuarios).

Protección ambiental

ANTECEDENTES

VW FS desarrolla, produce y distribuye vehículos, servicios y soluciones de movilidad a nivel mundial. La misión de nuestra Compañía es representar un proveedor mundial de movilidad sustentable e individual. En su búsqueda por alcanzar esta misión, la Compañía está consciente de tener una responsabilidad especial con respecto al ambiente.

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

Dado que somos una empresa comercial, somos responsables por la compatibilidad ambiental y la sustentabilidad de nuestros productos, ubicaciones y servicios. Nos enfocamos en utilizar avanzadas y eficientes tecnologías que sean amigables con el medio ambiente, mismas que implementamos a lo largo de todo el ciclo de vida de nuestros productos. Empezando por las primeras etapas de desarrollo y producción, nos aseguramos de emplear recursos naturales con el debido cuidado, así como reducir en forma constante el impacto ambiental, a fin de cumplir con la legislación y normatividad ambiental.

Asimismo, reevaluamos constantemente la compatibilidad ambiental de nuestros productos y procesos de fabricación, optimizándolos cuando sea necesario.

Somos un miembro responsable de la sociedad y un socio de las instituciones políticas; buscamos mantener un diálogo con estos actores sobre conceptos de movilidad futura y sobre cómo lograr un desarrollo ecológicamente sustentable.

MI APORTACIÓN

Siempre tengo en mente la protección al ambiente al realizar mi trabajo y utilizo recursos y energía en forma económica y eficiente. Me aseguro de que las actividades que desempeñe tengan el menor impacto posible en el ambiente y que estén en cumplimiento con la legislación y normatividad aplicable en materia de protección al ambiente.

3.4 Protección del Medio Ambiente

El negocio coloca y distribuye financieramente automóviles en México para preservar la movilidad individual. Por ende, asumimos la responsabilidad de la mejora continua de la tolerancia ambiental de nuestros productos y de la disminución de las demandas de los recursos naturales teniendo en cuenta las consideraciones económicas.

Por lo tanto, hacemos disponibles tecnologías avanzadas y ecológicamente eficientes en todo el mundo y las implementamos durante todo el ciclo de vida de nuestros productos. En todas nuestras ubicaciones, VWFS es parte de la sociedad y de la política con respecto con la configuración del desarrollo positivo social y ecológicamente sostenible.

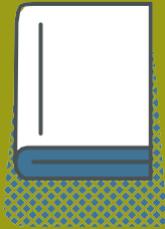
Cada uno de los empleados hace el uso apropiado y económico de los recursos naturales y asegura que sus actividades tengan una influencia tan limitada sobre el ambiente como sea posible.

EJEMPLO

 *Usted detecta la presencia de una fuga en un tanque y que hay una cantidad significativa de químicos filtrándose hacia el terreno.*

Infórmele de inmediato a uno de los empleados responsables y dirija la atención al problema; no dependa de otros para reportar la fuga.





Donativos, patrocinios y filantropía

ANTECEDENTES

VW FS realiza donaciones (aportaciones voluntarias sin esperar una remuneración a cambio) y otorga patrocinios (aportaciones con base en una remuneración convenida por contrato) a fin de lograr un impacto positivo en términos de nuestra reputación y percepción pública. Con el fin de evitar conflictos de interés y garantizar un comportamiento estándar dentro de la Compañía, se aceptan donaciones y patrocinios únicamente en el contexto del marco legal respectivo y de conformidad con las reglas internas aplicables de las marcas y compañías de VW FS.

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

Realizamos donaciones en dinero y en especie para dar apoyo a la ciencia y la investigación, así como a la educación, causas altruistas, el deporte, la cultura, iglesias e instituciones eclesiásticas. Asimismo, otorgamos donaciones exclusivamente a reconocidas organizaciones sin fines de lucro o instituciones que cuentan con la autorización para aceptar donativos conforme a disposiciones especiales.

El otorgamiento de donaciones y patrocinios se permite únicamente de conformidad con un proceso de aprobación transparente.

MI APORTACIÓN

Si considerara que una causa en específico merece ser apoyada, primero me pongo en contacto con los departamentos correspondientes de la Compañía (por ejemplo, el área de Comunicaciones, Relaciones Externas o Comercialización).

El otorgamiento de donaciones debe ser transparente; asimismo, el fin, el destinatario del donativo, así como el recibo que la donataria emita, deben estar documentados y ser verificables. Cumpló con los procesos internos y evito realizar donaciones que pudieran dañar la reputación de nuestra Compañía.

3.5 Donaciones y Patrocinio

El negocio podrá realizar donaciones, es decir, contribuciones voluntarias, sin expectativas de retribución, y donar fondos de patrocinio sólo en el contexto del marco legal respectivo y de acuerdo con las normas internas aplicables.

Asimismo, podrá realizar donaciones monetarias y materiales, de ciencia y educación, cultura y deportes, con fines de apoyo social. Sólo se otorgan donaciones a organizaciones reconocidas como no lucrativas o que están autorizadas por disposiciones especiales para aceptar donaciones.

La concesión de donaciones debe ser transparente; así como el propósito, el destinatario de la donación y el recibo de la donación del receptor estarán documentados y pueden ser verificados. Ninguno de los empleados podrá iniciar las concesiones de forma independiente y que a su vez puedan dañar la

reputación del negocio.

El fin de las actividades de patrocinio, serán en apoyo a la cultura, la educación, la ciencia y los deportes. Por lo que cada empleado que desee iniciar con un patrocinio o área de negocio, por ejemplo, Comunicación y Marketing debe hacer contacto inicial con la oficina responsable en el negocio Compliance, Recursos Humanos y Auditoría para que se respeten los fines ya mencionados.

EJEMPLO



Un político local le pide a usted, un exitoso empleado de VW FS MX, que realice una donación en efectivo con dinero de la Compañía para su campaña electoral.

Decline la petición. Solo se pueden entregar donativos después de pasar por el proceso de aprobación requerido. En este caso específico, el donativo no puede ser aprobado debido a que existe un lineamiento interno que prohíbe la realización de donaciones a partidos políticos, instituciones afiliadas a los mismos, así como personajes políticos.

Comunicación y comercialización

ANTECEDENTES

VW FS cree que es importante comunicarse con claridad y de manera abierta con sus empleados, socios de negocios, accionistas, inversionistas, los medios de comunicación y demás grupos de interés, utilizando para ello medios honestos y legales. Todos nuestros empleados asumen la responsabilidad de observar reglas de comunicación internas para asegurarse de presentar una imagen unificada y consistente del Grupo. Todos nuestros empleados reconocen los logros de aquellos con los que colaboran y respetan su reputación profesional y personal.

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

Nos aseguramos de que nuestra comunicación sea clara y consistente a fin de mantener la confianza de nuestros clientes, inversionistas y demás grupos de interés. Antes de comprometernos a y llevar a cabo alguna comunicación planeada o tomar alguna medida de comercialización, dichas medidas se deben coordinar primero con el departamento correspondiente.

MI APORTACIÓN

No emito declaración pública alguna en nombre de la Compañía e invariablemente remito cualquier solicitud al departamento de Comunicaciones. Si realizo algún comentario en eventos públicos, comerciales o culturales o bien en Internet, indico claramente que lo expresado corresponde exclusivamente a mi opinión personal. Consulto los lineamientos relativos a los medios sociales de la Compañía a fin de asesorarme sobre cómo comportarme correctamente en redes sociales.

3.6 Comunicación y comercialización

Como empresa comercial y como parte de la sociedad, defendemos los intereses del negocio y a su vez se promueven. Al hacerlo, consideramos los deseos y demandas de aquellos grupos que puedan estar interesados en las deliberaciones del negocio. Por ende, el negocio respeta y observa los principios de libre expresión de opinión, los principios relativos al derecho a la información, así como la independencia de los medios de comunicación y la protección de los derechos personales.

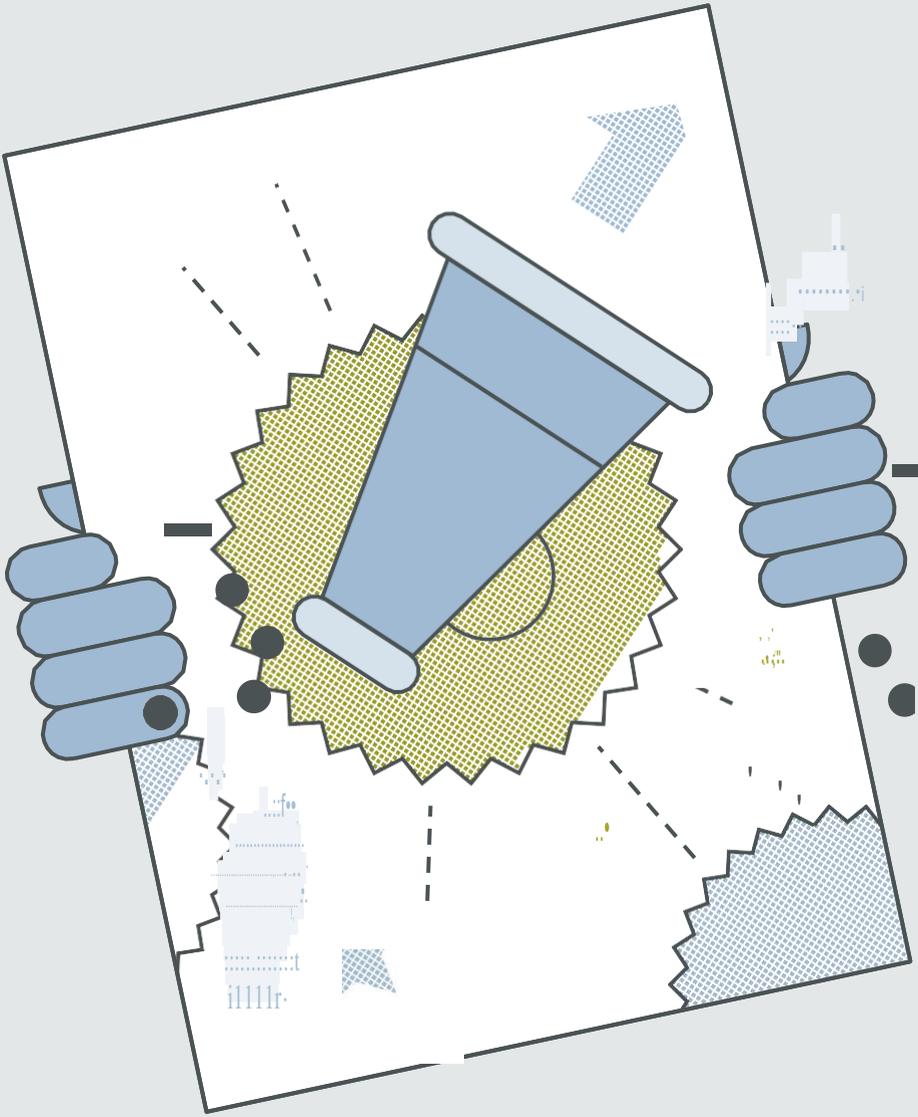
Cada uno de los empleados se debe asegurar que su conducta y opinión expresada en público no perjudiquen la reputación del negocio. Cuando el empleado expresa su opinión personal estos deberán de abstenerse de llamar la atención con su posición o puesto en la empresa.

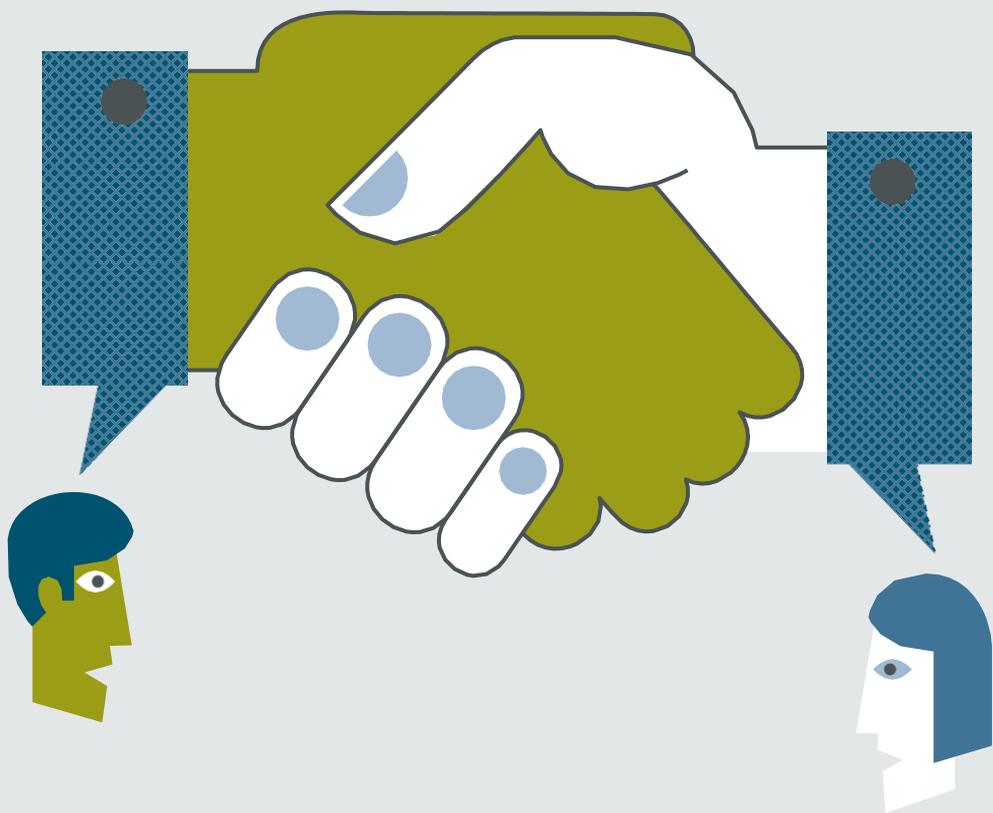
Cada uno de los empleados respeta los logros de sus socios en el diálogo y respeta su reputación profesional y personal.

EJEMPLO

 *Lee un comentario en Internet de alguien que está criticando los métodos de producción en Asia, pero los puntos que se plantean no tienen fundamento alguno.*

Aun si quisiera corregir de inmediato la declaración imprecisa, deberá primero ponerse en contacto con el departamento pertinente, pues se trata de quien se encuentra en una posición que le permite responder adecuada e integralmente a dicha crítica.





Cabildeo político

ANTECEDENTES

La política y la legislación ejercen una influencia sobre el marco económico para los procesos de negocios. La participación VW FS en el comercio significa que también tiene un impacto en la sociedad y puede promover en forma específica sus intereses durante los procesos de toma de decisiones, tales como aquellos orientados a planes legislativos, mediante cabildeo político.

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

Llevamos a cabo cabildeo político de forma central y en línea con los principios de apertura, rendición de cuentas y responsabilidad. Cabe mencionar que nuestra interacción con partidos políticos y grupos de interés se basa en el principio de neutralidad; no está permitido ejercer una influencia deshonesta sobre legisladores y funcionarios gubernamentales.

MI APORTACIÓN

No tengo intención de intervenir en decisiones políticas en representación de la Compañía, si no estoy autorizado para ello. Si no cuento con la debida autorización, me apego a los lineamientos internos correspondientes en el desempeño de mis funciones.

EJEMPLO



Un conocido suyo es legislador y usted está al tanto de que actualmente se está discutiendo en el Congreso una propuesta legislativa que es importante para VW FS, por lo que tiene contemplado ponerse en contacto con su conocido para explicarle los intereses del Grupo con relación a dicha propuesta.

No se acerque a su conocido para abordar el tema; el cabildeo político en la Compañía se coordina exclusivamente de manera central y se lleva a cabo en forma abierta y transparente. El punto de contacto debido para dichas medidas de cabildeo es el departamento de Relaciones Externas.

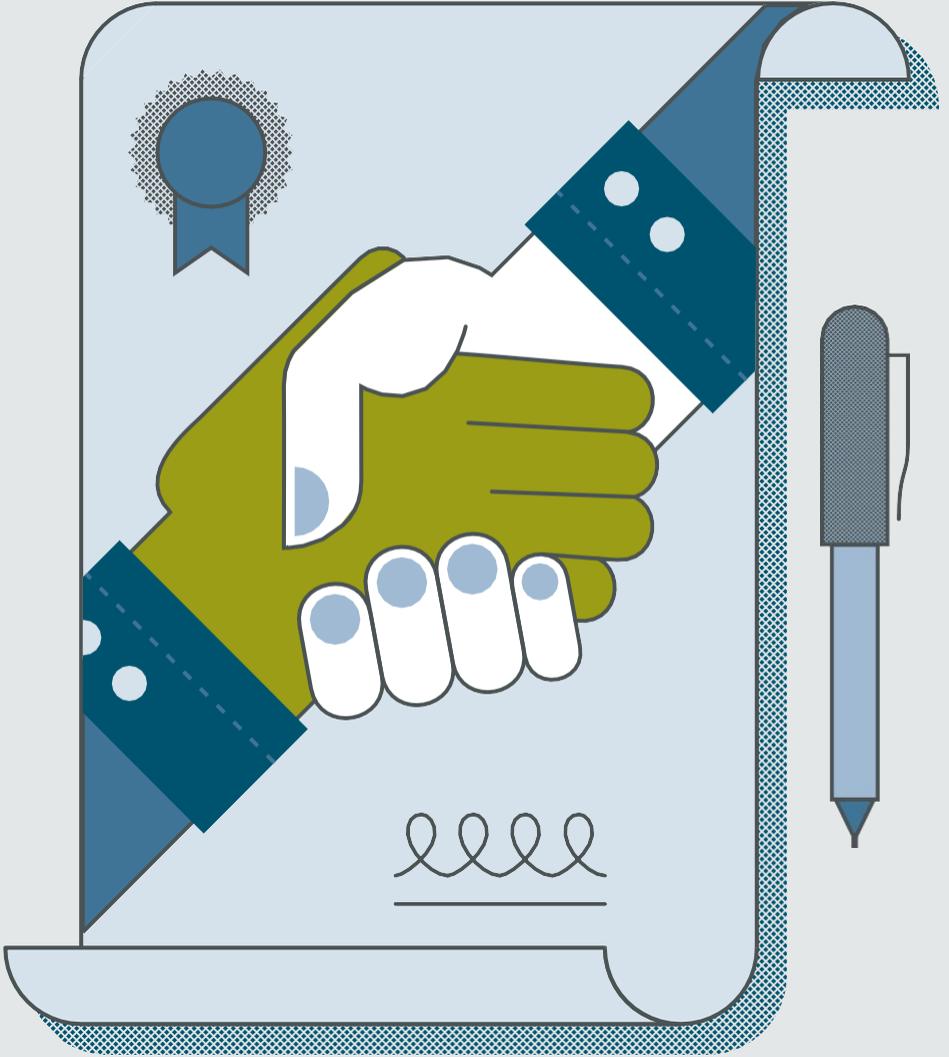
4

Nuestra responsabilidad como socio de negocios

Integridad, transparencia y honestidad son elementos clave para generar credibilidad y confianza en los negocios.

Es por ello que VW FS da una gran importancia a la implementación sistemática de su marco legal, lineamientos intragrupal y valores corporativos, así como a la forma de comunicarlos en forma clara, lo cual también abarca distribuir nuestros productos y servicios exclusivamente a través de nuestros socios de distribución autorizados.

La responsabilidad VW FS como un socio de negocios da origen, específicamente, a los siguientes principios:





Conflictos de interés

ANTECEDENTES

Existe un posible conflicto de interés si los intereses privados de uno de nuestros empleados chocan o pudieran chocar con los de VW FS. Dicho conflicto de interés podría originarse, en especial, como resultado de un segundo empleo; si un empleado coloca sus intereses personales por encima de los de la Compañía, podría causar daños a esta última.

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

Respetamos los intereses personales y la vida privada de nuestros colegas. Sin embargo, es importante para nosotros evitar conflictos entre los intereses privados y los del negocio, o incluso la apariencia de dicho conflicto. Tomamos nuestras decisiones exclusivamente con base en criterios objetivos y no nos dejamos arrastrar por intereses o relaciones personales.

MI APORTACIÓN

Evito incluso la apariencia de un conflicto de interés y revelo cualquier conflicto de interés aparente o real a mi superior y al departamento de recursos humanos correspondiente, a fin de buscar juntos una solución que no perjudique los intereses de la Compañía.

4.1 Evitar conflictos de Intereses (Anticorrupción)

Revisión Inicial (Alcance)

El combate a la corrupción deberá contar con la finalidad de ser un negocio exitoso y sustentable el cual se alinee a la calidad y valor de los productos y servicios, se apoya a través de esfuerzo internacional al no influenciar o distorsionar la competencia a través del soborno y se rechaza cualquier conducta perjudicial y de corrupción al negocio.

Es responsabilidad del empleado buscar el escalamiento ante cualquier sospecha o inseguridad jurídica de la existencia de corrupción o crímenes de cuello blanco. Cualquier asesoría se brindará por los superiores o responsables siendo la Local Office y Oficial Anticorrupción, esto con la finalidad de estar preparados en dar respuesta de manera adecuada y oportuna a las sospechas o denuncias de irregularidades. Siendo oportuno contar con un Plan de Respuesta que incluya protocolos o procedimientos que permita actuar a la organización sin exponerla a Riesgos de Carácter Legal dentro del proceso de investigación.

El soborno es un delito difícil de probar, combatir y sancionar, su naturaleza le permite disfrazarse fácilmente bajo el manto de la legalidad, por ende, el negocio asume normas y procedimientos anticorrupción que incentiven buenas prácticas en la gestión; mediante buzones de denuncias por los cuales los empleados, socios, proveedores y clientes pueden enviar reportes sobre asuntos que vulneren el Código de Ética y o Políticas Internas del Negocio.

Todo lo anterior se resume en promover una cultura de prevención del soborno y modificar las formas en que la empresa se relaciona y hace negocios para fortalecer la ética del negocio y el compromiso alineado a Código de Ética y Valores Corporativos.

Desarrollo de Políticas (Tipologías, Sanciones, Consecuencias Internas)

Tipologías:

1. Conflicto de Interés

Es importante para el negocio que las actividades de los directivos, empleados, proveedores y accionistas no generen conflicto entre sus intereses privados y los intereses de VW FS.

Por lo tanto, es imperativo que se eviten todas las situaciones de las que puedan surgir conflictos de intereses para la protección de VW FS y de los

empleados, por lo que se establecen las reglas internas vinculantes de conducta, así como un sistema de asesoramiento, exposición y la búsqueda de tales actividades y delitos (el Sistema VW FS Anticorrupción y Compliance).

2. Empleo secundario

Cada uno de los empleados, tiene el deber de proporcionar su mano de obra y llevar a cabo las tareas asignadas con la mayor diligencia conocimiento y capacidad. No están permitidos los empleos secundarios que impidan el cumplimiento de esta obligación. Por lo que se apoyan y promueven actividades de desarrollo profesional, voluntariado y curriculares de los empleados que no afecten las actividades del negocio ni ocasione conflicto de intereses.

3. Intereses en Otras Empresas³

Cada uno de los directivos y empleados, que tiene interés, trabaja o presta servicios a empresas que tienen relaciones de negocios con VW FS debe notificar por escrito y por propia iniciativa a la Gerencia de Recursos Humanos. En el caso de un riesgo de conflicto de intereses, estos intereses deben ser terminados.

EJEMPLO



Su jefe le pide revisar ciertas ofertas de diversos proveedores de componentes de plástico y descubre que una de las más favorables proviene de la compañía de un buen amigo suyo.

Informe a su superior sobre la situación y retírese del proceso de toma de decisiones a fin de evitar cualquier apariencia de un conflicto de interés.

³ Anexo VI Declaración sobre Participaciones Financieras o de otra Naturaleza en Empresas o sobre Servicios Prestados a Empresas en las que, dada la Relación Comercial con el VW FS, pudiera Existir un Conflicto

de Intereses Personales.

Obsequios, cortesías e invitaciones

ANTECEDENTES

En las relaciones de negocios prevalecen beneficios en forma de obsequios, cortesías e invitaciones. Dichos beneficios no constituyen un motivo de preocupación siempre y cuando sean razonables y no contravengan reglas internas o normas jurídicas. Sin embargo, si dichos beneficios excedieran lo que se considera razonable y se les diera un uso indebido para influir en terceros, aquellos involucrados podrían quedar sujetos a proceso.

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

Nuestros lineamientos internos sobre el manejo de obsequios, cortesías e invitaciones establecen los beneficios que son adecuados y las medidas que se deben tomar cuando se aceptan y otorgan beneficios.

MI APORTACIÓN

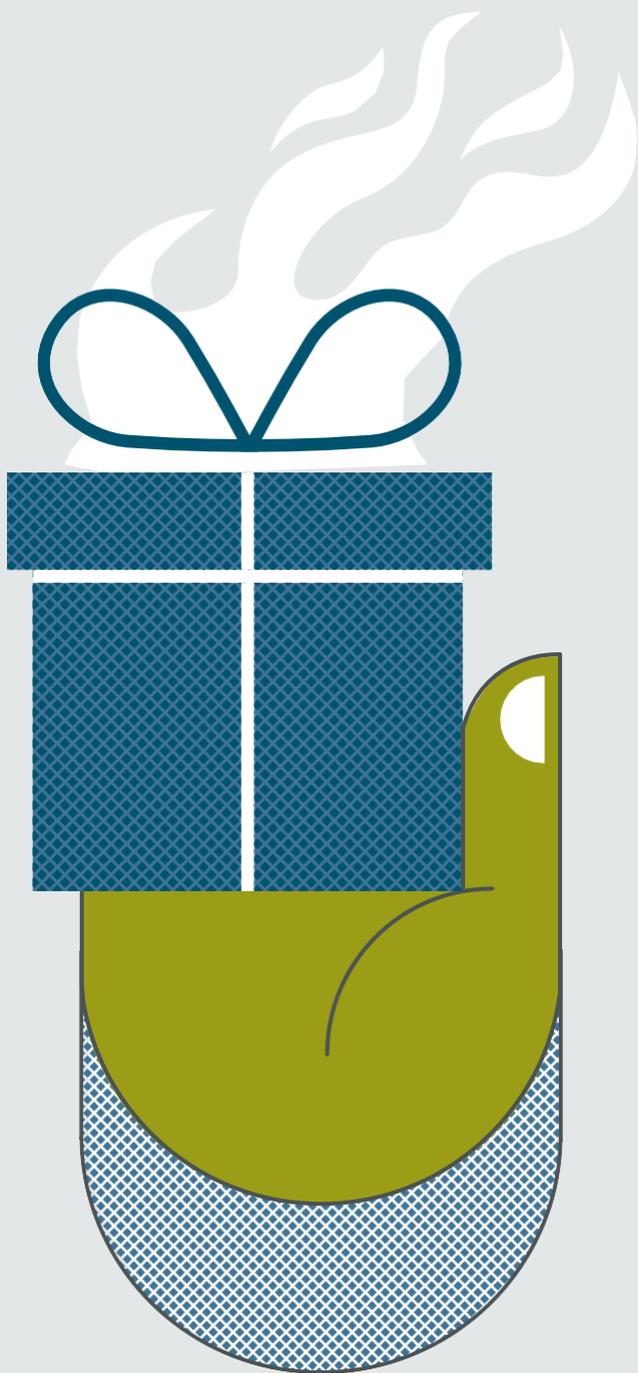
Estoy familiarizado con los lineamientos sobre el manejo de obsequios, cortesías e invitaciones y me apego estrictamente a ellos. Verifico mi comportamiento a este respecto para detectar si podría haber conflictos de interés o si podría surgir alguno.

EJEMPLO



Un empleado de uno de los proveedores de VW FS le da a usted un valioso obsequio de cumpleaños.

Incluso si usted es de los que opina que aceptar este obsequio no altera sus relaciones de negocios, el valor del obsequio no deberá exceder el que se establece en los lineamientos internos aplicables en materia de obsequios. En caso de tener alguna duda, no acepte el obsequio. Si le preocupa que rechazar el obsequio podría malinterpretarse, póngase en contacto con su superior y convenga una solución con él/ella. En caso de duda, el obsequio debe ser entregado al departamento correspondiente en la Compañía; la entrega del obsequio se documentará para su protección personal.





Prohibición de actos corruptos

ANTECEDENTES

La corrupción es un grave problema en el comercio; lleva a decisiones basadas en criterios inadecuados, evita el avance y la innovación, distorsiona la competencia y daña a la sociedad. La corrupción es una práctica prohibida; podría acarrear multas para VW FS y sanciones de tipo penal para los empleados involucrados en actos de esta naturaleza.

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

La calidad de los productos y servicios de nuestra Compañía representa la clave de nuestro éxito; por consiguiente, no toleramos la corrupción. Otorgamos beneficios a socios de negocios, clientes u otros terceros únicamente dentro del marco legal permitido y en línea con las reglas existentes.

MI APORTACIÓN

En ningún momento ofrezco sobornos a terceros ni acepto alguno, ya sea directa o indirectamente. Asimismo, asumo la responsabilidad de mantenerme informado consultando las reglas internas antes de dar o aceptar obsequios, realizar o aceptar invitaciones u ofrecer o recibir cortesías.

Si llego a tener conocimiento de un acto de corrupción, lo reporto de inmediato a uno de los contactos identificados en el capítulo 6.

4.2 Implementación y Combate a la Corrupción (Mecanismos de Monitoreo, Manuales de Proceso Relacionados)

Un negocio exitoso y sostenible, debe de contar con competencias de calidad que den valor a nuestros productos y servicios. Apoyamos los esfuerzos nacionales e internacionales para no influenciar o distorsionar la competencia a través de la infamia, y rechazamos cualquier conducta corrupta y perjudicial para las empresas.

Ninguno de nuestros empleados puede utilizar las conexiones comerciales de VWFS para su propio beneficio o para el de otro, o en desventaja del negocio. Esto significa, en particular, que ninguno de nuestros empleados otorga o acepta beneficios personales inadmisibles (por ejemplo, dinero, activos tangibles o servicios) que tienen la intención de influir en una decisión basada en hechos.

Para evitar consecuencias legales para VW FS y socios comerciales, desde el principio, cada uno de los empleados siempre debe de informarse sobre las reglas internas antes de dar o recibir regalos, extender o aceptar invitaciones o entretenimiento empresarial.

Cada uno de los directivos, empleados, proveedores y accionistas está obligado a buscar ayuda o asesoramiento ante la sospecha o la inseguridad jurídica sobre la existencia de corrupción o crimen de cuello blanco. El asesoramiento y asistencia son proporcionados por el superior y los departamentos internos responsables (por ejemplo, Auditoría, Local Compliance Officer, o Recursos Humanos).

Capacitación

Todos los empleados se capacitarán y serán asesorados y orientados debidamente respecto a todo acto u omisión que pueda configurar una situación de Corrupción y que genere un daño al negocio tanto en cuestiones reputacionales como en situaciones administrativas jurídicas.

Responsables

El Oficial Anticorrupción es una parte integral del sistema anticorrupción. Es el contacto interno de VW FS para tratar el tema de la corrupción. El oficial anticorrupción está disponible para asesorar a todos los directivos, empleados, proveedores y accionistas, en cuestiones relacionadas con la corrupción, como la permisibilidad de aceptar regalos.

Al mismo tiempo el tema de anticorrupción será monitoreado y supervisado por el superior y los

departamentos internos responsables (por ejemplo, Auditoría, Local Compliance Officer, o Recursos Humanos), con la finalidad de poder dar un soporte tanto legal como del deber ser dentro de los procesos del negocio.

De acuerdo a lo antes mencionado, la Gerencia de Recursos Humanos podrá supervisar los detalles informativos de los empleados, mediante la “Declaración sobre Participaciones Financieras o de otra Naturaleza en Empresas o sobre Servicios Prestados a Empresas en las que, dada la Relación Comercial con el Grupo VW FS MX, pudiera existir un Conflicto de Intereses Personales”.

Todos los casos informados se concentran y se documentan por la Oficina Local de Compliance para su control y resguardo.

Comunicación y Replanteamiento

Cada uno de los directivos, empleados, proveedores y accionistas de VW FS pueden recurrir a uno de los canales de denuncia ya sea en la Oficina Local (Local Office Compliance) o a través de la Línea Ética, Ombudsman System o Unidad Interna (Auditoría, Recursos Humanos o Superior) al manifestar indicios de corrupción⁴.

Todos los casos son tratados anónimamente, se recibe la información y se realiza la investigación correspondiente después de una revisión inicial con los Comités correspondientes, así como con la aprobación del informante. El nombre del informante sólo se conoce con el consentimiento de él. La iniciación del contacto es, estrictamente confidencial.

Reporteo (Dictámenes, Evaluación, Control Interno y Auditoría)

Los Especialista Legal, así como el de Especialista Compliance darán seguimiento y supervisarán las operaciones correspondientes que deriven de nueva Normativa. Siguiendo las indicaciones de Control Interno o en su caso siguiendo los hallazgos de Auditoría que coadyuven a prevenir casos de Corrupción.

EJEMPLO



Usted es responsable de las ventas de una de las compañías de VW FS y le gustaría rebasar el objetivo de ingresos de este año, por lo que prepara una oferta para un contrato importante respecto al cual un cliente potencial ha emitido una licitación. Posteriormente, el responsable de la decisión correspondiente de parte del cliente le ofrece influir en la adjudicación del contrato a favor de su compañía a cambio de una recompensa.

Se trata de una conducta corrupta, misma que debe reportar de inmediato a su superior y al Oficial de Cumplimiento.

⁴ Anexo I Línea Ética (Whistleblower System)

Trato con funcionarios y titulares de cargos políticos

ANTECEDENTES

El trato con funcionarios y titulares de cargos políticos, gobiernos, autoridades, así como otras instituciones públicas, conlleva con frecuencia normas jurídicas especiales, cuyo incumplimiento podría tener graves consecuencias y obstaculizar en forma permanente la adjudicación de contratos públicos al Grupo VW FS MX.

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

Nuestro contacto con funcionarios y titulares de cargos políticos se apega estrictamente a toda legislación y normatividad aplicable, así como a las reglas internas destinadas a evitar conflictos de interés y actos de corrupción. No realizamos “pago de facilitación” alguno; dichos pagos se definen como aquellas sumas pagadas a funcionarios con el fin de acelerar determinado trámite administrativo de rutina.

MI APORTACIÓN

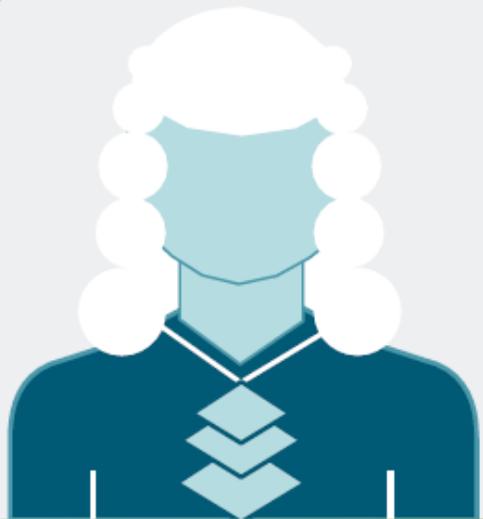
Estoy consciente de que se aplican ciertas reglas particularmente estrictas cuando se trata de la adjudicación de contratos públicos y estoy familiarizado con las mismas. Mi contacto es el área de Relaciones Externas del Grupo.

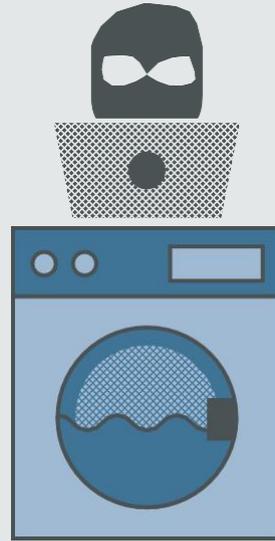
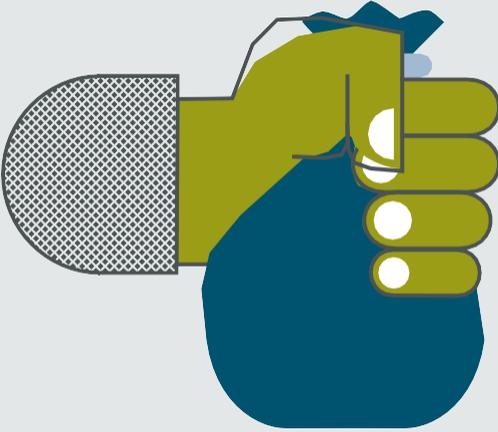
EJEMPLO



Se entera de que cierta autoridad está planeando llevar a cabo una licitación para un importante contrato y considera la opción de pedirle al empleado de la autoridad responsable de la licitación, a quien conoce gracias a un proyecto anterior, que diseñe la licitación en forma tal que se le adjudique el contrato al Grupo VW FS MX.

Bajo ninguna circunstancia lleve a cabo lo anterior; este tipo de influencia se considera un acto ilícito.





Prohibición del lavado de dinero y financiamiento al terrorismo

ANTECEDENTES

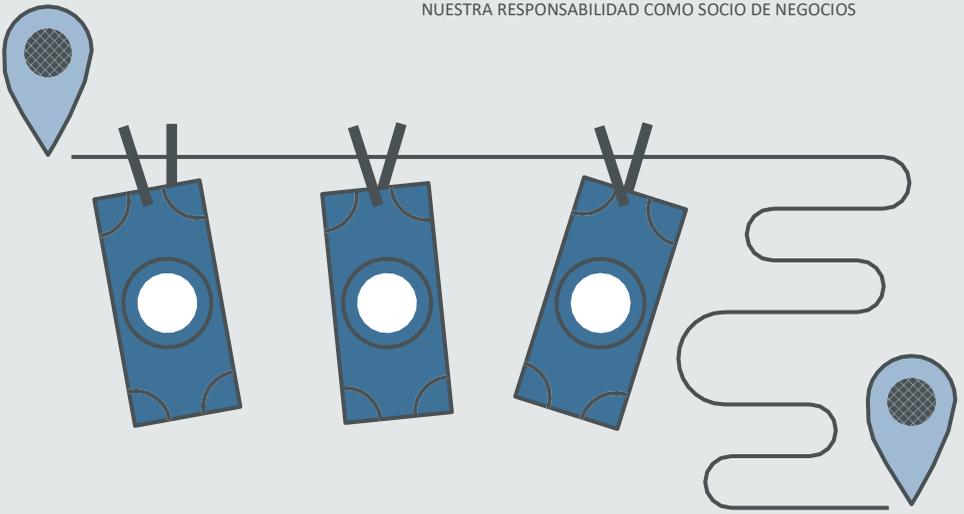
En la mayoría de los países del mundo existen leyes que combaten el lavado de dinero y el financiamiento al terrorismo. El lavado de dinero tiene lugar cuando ciertos fondos u otros activos que provienen directa o indirectamente del crimen se ponen en circulación en la economía legal, aparentando que su origen es legítimo. El financiamiento al terrorismo ocurre cuando se destinan cantidades de dinero u otros recursos a perpetrar actos de terrorismo o para respaldar a organizaciones terroristas. La responsabilidad por el lavado de dinero no requiere que la persona involucrada esté al tanto de que este ilícito está teniendo lugar a través de la operación legal implicada o la transferencia correspondiente. La participación involuntaria en el lavado de dinero puede ser causa suficiente para imponer sanciones graves a todos aquellos que se hayan visto

involucrados.

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

Verificamos cuidadosamente la identidad de clientes, socios de negocios y demás terceros con quienes deseamos llevar a cabo negocios. Nuestro objetivo declarado es realizar negocios únicamente con socios reconocidos que operen en apego a las disposiciones legales aplicables y que hagan uso de recursos que provengan exclusivamente de fuentes legítimas.

Asignamos los pagos entrantes a los servicios correspondientes, sin dilación alguna y los contabilizamos como corresponde. Asimismo, garantizamos flujos de efectivo transparentes y abiertos.



MI APORTACIÓN

No participo en acto alguno que podría violar las disposiciones sobre lavado de dinero, ya sea a nivel nacional o internacional. Me mantengo alerta e investigo cualquier conducta que pudiera resultar sospechosa de parte de clientes, socios de negocios y demás terceros. Si hubiere información que ofrezca suficientes motivos de sospecha, me comunico de inmediato con el Oficial de Lavado de Dinero o con uno de los contactos identificados en el capítulo 6.

Me apego a todas las disposiciones aplicables respecto al registro y contabilización de operaciones y contratos dentro de mi área de responsabilidad en el sistema contable.

4.3 Prevención de Lavado de Dinero, Fraude, y Suplantación de Identidad

Revisión Inicial (Alcance)

Lavado de Dinero

El combate al Lavado de Dinero busca detectar todo aquel proceso mediante el cual la fuente ilícita de activos obtenidos o generados a través de actividades delictivas se encubre para disimular el vínculo entre

los fondos y la actividad original (FMI)⁵. Por lo que se le considera la fuente ilegal del producto de actividades delictivas con la expectativa de utilizarlo para la realización de actividades legales e ilegales. El lavado de dinero es el proceso de hacer que el dinero sucio parezca limpio (ACAMS)⁶.

Es en este sentido, que se busca identificar el procesamiento de las ganancias derivadas de la actividad criminal para disfrazar su procedencia ilícita, permitiendo a los criminales gozar de ellas sin arriesgar su fuente (GAFI). Proceso mediante el cual se produce un cambio en la riqueza ilícitamente adquirida por bienes o activos financieros para darles la apariencia de que son de origen lícito; es el método de esconder y transformar el origen ilegal de los recursos (Ricardo Gluyas Millán).

Fraude

El fraude es un acto cometido por una o varias personas internas o externas con la intención de obtener ventajas ilegales, la práctica de actividades financieras ilegales o malas conductas corporativas. Estos actos pueden causar daño al negocio en todos los aspectos de protección legal, por ejemplo, pérdida de activos o daños de reputación.

Suplantación o Robo de Identidad

⁵ Fondo Monetario Internacional (FMI)

⁶ ACAMS Conferences International AML

Se denomina suplantación o robo de identidad de las personas mediante la creación, portación, distribución, alteración total o parcial de los datos personales por cualquier medio, instrumento o agente, con el fin de crear personas falsas y/o apócrifas. También se considera a aquel que haga uso de los datos personales e identidad con fines ajenos al estricto patrocinio de los mismos, así como la falsificación y utilización indebida de títulos al portador, documentos de crédito público y documentos relativos al crédito.

Desarrollo de Políticas (Tipologías, Sanciones, Consecuencias Internas)

Prevención Lavado de Dinero

Las obligaciones mínimas basadas en la supervisión en materia de prevención de lavado de dinero son:

- Políticas de identificación y conocimiento del cliente o usuario
- Integración, conservación y actualización de expedientes
- Estructuras internas:
- Oficial de Cumplimiento
- Comité de Comunicación y Control
- Reportes de operaciones
- Manual PLD/FT
- Personas que ejercen el control y transmisión accionaria
- Informe de auditoría
- Programa anual de capacitación
- Lista de personas bloqueadas
- Sistemas automatizados

Antifraude

Como estrategia integral contra el riesgo de fraude y de conductas irregulares es fundamental entender los esquemas de fraude cómo operan, cómo se distorsionan o se manipulan con la finalidad de realizar la debida diligencia de los factores claves de prevención.

El negocio deberá lograr establecer mecanismos de control avanzado y totalmente adaptado a las características de su ejercicio, permitiendo no solo

adelantarse a la normativa, sino que contribuyan a las buenas prácticas de la organización.

Desde una perspectiva práctica se percibe críticamente que el órgano de Compliance en materia de prevención del fraude sea unipersonal con el fin de evitar situaciones de bloqueo o falta de imparcialidad causada por aquellos conflictos de interés que le afecten.

Suplantación o Robo de Identidad

Las herramientas electrónicas como vías facilitadoras de calidad de vida crean una cantidad enorme y de manera mediática de redes sociales, portales de comercio electrónico, apuestas, páginas personales, y un sin número de opciones de entretenimiento o alternativas de opciones de consumo que por sus contenidos atractivos abren una gama de ilícitos basados en el empleo inadecuado de los datos personales. Día a día los delinquentes cibernautas suplantan, roban y falsifican personas, dejando a un lado el presupuesto de certeza jurídica necesaria sobre la persona física o moral proveedor frente al interlocutor.

El control ante los fenómenos de usurpación de identidad y la creciente solicitud de acciones en el marco de la justicia ante las consecuencias del delito de robo de identidad, que hasta la fecha ha costado una gran cantidad de recursos financieros y afectaciones económicas públicas y privadas, motiva la necesidad de actuar en el marco de la previsión.

Implementación (Mecanismos de Monitoreo, Manuales de Proceso Relacionados)

Los mecanismos de monitoreo, refieren a un constante seguimiento y control de todos los datos, así como la documentación que se recabe del cliente o usuario como parte de la solicitud, debiendo de contar con las validaciones correspondientes a la calidad del mismo, del umbral de la operación que realice, así como lo señalado por las normativas correspondientes aplicables a cada sujeto obligado.

Capacitación

Todos los directivos, empleados, proveedores y accionistas de VW FS se capacitarán y serán asesorados y orientados con lo correspondiente a todo acto que pueda

caer en situación de lavado de dinero, fraude o suplantación de identidad y que genere un daño al negocio tanto en cuestiones reputacionales como en situaciones administrativas jurídicas.

Los sujetos obligados desarrollarán programas de capacitación y difusión que contemplen al menos:

- ✓ Impartición de cursos, al menos una vez al año, dirigido a miembros del Comité, Oficial de Cumplimiento, directivos, así como funcionarios que laboren en áreas de atención al público o de administración de recursos, y que contemplen lo relativo al contenido de su Documento de políticas en materia de Lavado de Dinero, Fraude y Suplantación de Identidad.

Responsables

El Oficial de Cumplimiento, así como el Especialista Compliance es el punto interno de contacto dentro de VW FS para tratar el tema de actividades relacionadas con el Lavado de Dinero, Fraude y Suplantación de Identidad. En este sentido, están disponibles para asesorar a todos los directivos, empleados, proveedores y accionistas.

Comunicación y Replanteamiento

Todos los directivos, empleados, proveedores y accionistas de VW FS son responsables cumplir con los requisitos de la Ley aplicable a la Prevención en Lavado de Dinero, Fraude y Suplantación o Robo de Identidad y en este sentido, se deben seguir los procesos y políticas internas correspondientes para prevenir blanqueo de capitales, fraude y suplantación proveniente de las actividades ilícitas y del crimen organizado y así como combatir el financiamiento al terrorismo.

Cada uno de los directivos, empleados, proveedores y accionistas de VW FS pueden recurrir a uno de los canales de denuncia ya sea en la Oficina Local (Local Office Compliance) o a través de la Línea Ética, Ombudsman System o Unidad Interna (Auditoría, Recursos Humanos o Superior) al manifestar indicios de corrupción⁷.

Todos los casos son tratados anónimamente, se recibe la información y se realiza la investigación correspondiente después de una revisión inicial con los Comités correspondientes, así como con la aprobación del informante. El nombre del informante sólo se conoce con el consentimiento de él. La iniciación del contacto es, estrictamente confidencial.

Reporteo (Dictámenes, Evaluación, Control Interno y Auditoría)

VWFS, deben remitir a las autoridades correspondientes, diversos reportes de operaciones que realicen con sus clientes y usuarios. Estos reportes generados por el Oficial de Cumplimiento permitirán el seguimiento puntual de toda aquella actividad preocupante y que requiera una supervisión puntual de seguimiento o de aviso a las autoridades correspondientes.

EJEMPLO

 Uno de los clientes de VW FS en Asia ha realizado un sobrepago y solicita que el excedente se le reembolse mediante una transferencia a una cuenta que posee en Suiza o bien mediante un pago en efectivo en vez de una transferencia bancaria a la cuenta empresarial original.

No acepte la sugerencia en forma automática; este tipo de solicitudes requiere una explicación. Pregunte al cliente el motivo por el que el monto no puede ser reembolsado en la misma forma como fue originalmente pagado; busque asesoría de cualquiera de los contactos identificados en el capítulo 6.

⁷ Anexo I Línea Ética (Whistleblower System)

Contabilidad e información financiera

ANTECEDENTES

VW FS puede ganar y mantener la confianza del público en general, sus accionistas y socios contractuales solo si cuenta con una adecuada contabilidad e información financiera veraz. Cualquier irregularidad podría acarrear graves consecuencias tanto para la Compañía como para los responsables de la materia.

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

Cumplimos estrictamente con las disposiciones de ley para disponer de una adecuada contabilidad e información financiera; la transparencia y la rectitud son nuestras más altas prioridades. Para tales efectos, informamos de manera periódica a todos los participantes del mercado de capitales sobre nuestra situación financiera y desarrollos de negocios. Asimismo, publicamos nuestros estados financieros periódicos oportunamente de conformidad con la normatividad contable nacional e internacional.

MI APORTACIÓN

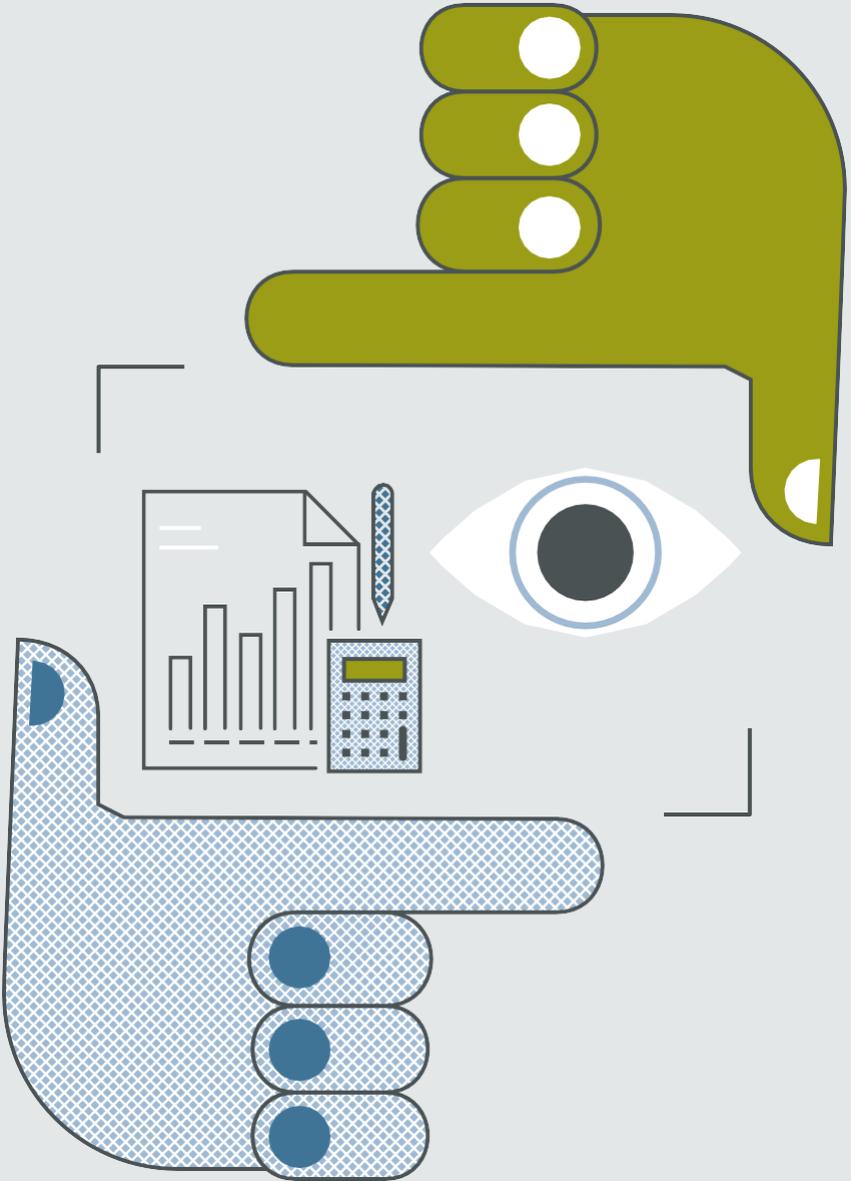
Organizo procesos de modo tal que todos los datos financieros de negocios puedan ser registrados en forma correcta e inmediata en el sistema contable. Si tengo alguna duda sobre el registro correcto de datos, me pongo en contacto con mi superior o el departamento de finanzas correspondiente.

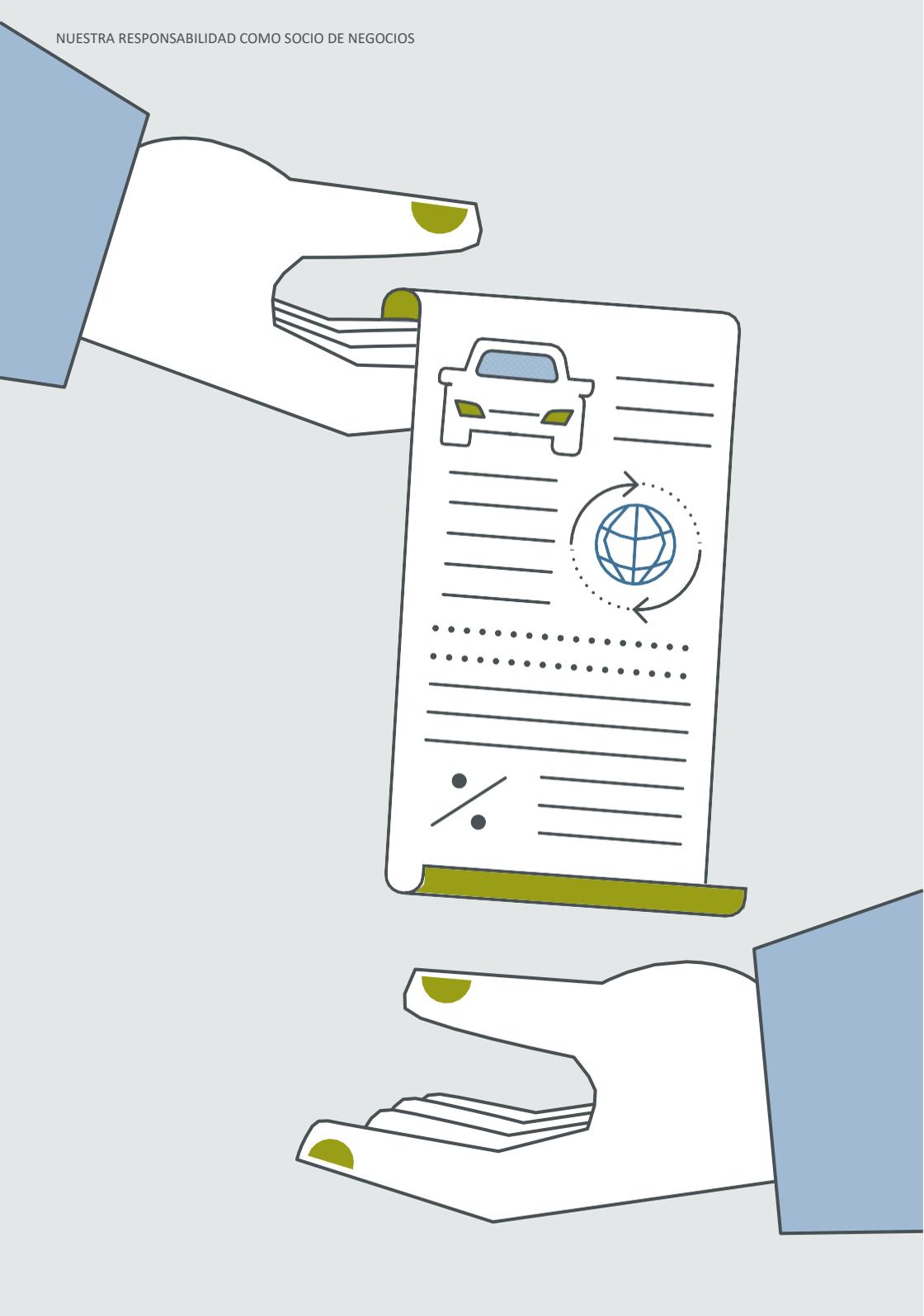
EJEMPLO



Usted requiere nuevo equipo de manera urgente; sin embargo, el presupuesto de su departamento para el ejercicio en curso ya se ha agotado, por lo que considera adquirir el equipo de cualquier manera y registrar el costo en el siguiente ejercicio, cuando le sea asignado nuevo presupuesto.

Absténgase de llevar a cabo dicha acción; los asientos deben registrarse siempre en forma precisa; todo asiento contable incorrecto podría tener graves consecuencias para la Compañía o el empleado en particular.





Impuestos y aranceles

ANTECEDENTES

Nuestras operaciones globales y el desarrollo de nuevos mercados implican que debemos apegarnos a una serie de distintos marcos normativos en materia de comercio exterior, fiscal y aduanal. La confianza con clientes, autoridades financieras y el público en general se construye cumpliendo con la normatividad fiscal y aduanal que nos aplica. Toda irregularidad puede causar daños financieros significativos para VW FS, así como tener un impacto importante en la reputación del Grupo y consecuencias negativas para los empleados que resulten responsables.

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

Estamos conscientes de la responsabilidad social que tenemos de cumplir con nuestras obligaciones en materia fiscal y aduanal, por lo que apoyamos en forma explícita el cumplimiento de la legislación nacional e internacional.

MI APORTACIÓN

Diseño estructuras y procesos internos que garanticen el cálculo correcto, oportuno y total de los impuestos y aranceles que las compañías respetivas del Grupo deban pagar, que dichos impuestos y aranceles se vean reflejados en los reportes aplicables y se liquiden a las debidas autoridades fiscales correspondientes.

En caso de que tenga informes sobre alguna infracción a la normatividad aplicable en materia fiscal o aduanal dentro de mi área de responsabilidad, asumo cualquier acción que esté a mi alcance para evitar o impedir dicha contravención. De no ser posible, me pongo en contacto con la persona correspondiente en el departamento fiscal y aduanal.

EJEMPLO



Usted es responsable de registrar ciertas operaciones de negocios, tales como gastos generales (gastos de mantenimiento) y costos de producción, en los estados financieros que impone la ley, y un proyecto excede ciertos parámetros de control al inicio del ejercicio social. En consecuencia, recibe instrucciones para realizar un registro por concepto de gastos de mantenimiento, aunque la operación se relaciona, indudablemente, con una inversión y, por tanto, se le debe dar el tratamiento de costos de producción capitalizados.

Registre el asiento en cumplimiento con los requisitos legales; todas las operaciones de negocios se deben reportar correctamente de acuerdo con el derecho mercantil y la normatividad fiscal, ya que estos registros contables constituyen la base para las declaraciones de impuestos. Por lo tanto, cualquier error contable podría derivar en declaraciones de impuestos incorrectas y acarrear consecuencias graves en materia fiscal y aduanal para la Compañía y los empleados responsables.

Competencia libre y equitativa

ANTECEDENTES

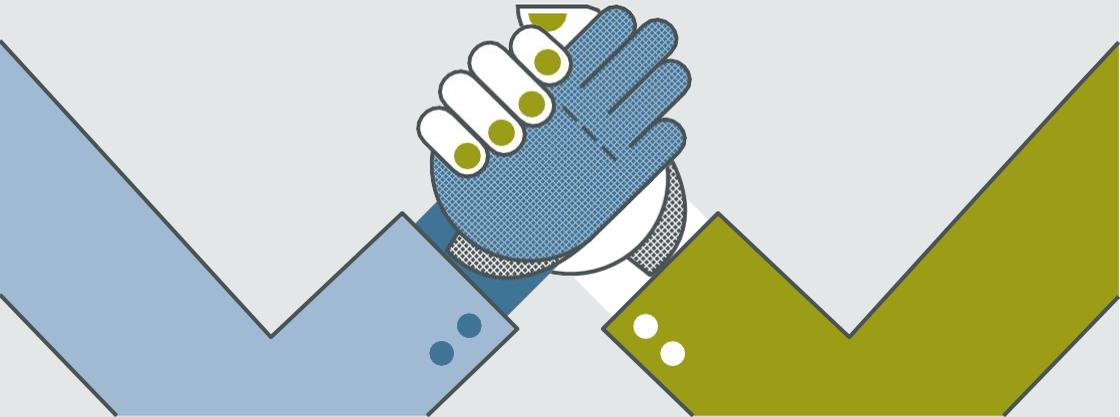
La competencia libre y equitativa se encuentra protegida por la legislación antimonopolio y en materia de competencia económica. El cumplimiento con esta legislación garantiza que la competencia de mercado no se desvirtúe - lo cual es en beneficio y en el interés de todos los participantes del mercado. En específico, están prohibidos aquellos contratos y prácticas concertadas entre competidores que tienen la intención de evitar o restringir la libre competencia. Asimismo, es inadmisibles abusar de una posición dominante de mercado; un abuso de este tipo puede, por ejemplo, tomar la forma de un trato diferenciado a clientes por motivos subjetivos (discriminación), una negativa al suministro de bienes o servicios, la imposición de precios y condiciones de compras/ventas irracionales o imponer ventas cruzadas que no se justifiquen para servicios adicionales solicitados. Una conducta anticompetitiva tiene el potencial no solo de dañar significativamente la reputación de VW FS, sino también de acarrear multas y sanciones graves.

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

Llevamos a cabo negocios basados exclusivamente en los principios de mérito y economía de mercado, así como de libre competencia. Nos gusta medirnos contra nuestros competidores, apegándonos siempre a las normas y reglas, así como a los principios éticos.

No celebramos convenios con competidores, proveedores o clientes tendientes a minar la competencia; si nuestra Compañía posee una posición dominante de mercado, no abusamos de esta situación.

Cumplimos con las disposiciones antimonopolio específicas para sistemas de distribución en los tratos con nuestros distribuidores autorizados.



MI APORTACIÓN

Siempre que tengo contacto con competidores, me aseguro de no facilitar ni recibir información alguna que permita sacar conclusiones sobre las acciones de negocios actuales o futuras del informante.

Evito conversaciones u otro tipo de contacto con competidores sobre cualquier asunto que revista importancia entre la competencia. Dichos temas abarcan precios y su fijación, planes de negocios, avance de desarrollos y tiempos de entrega.

4.4 Negociaciones con Socios Comerciales y Terceros (Competencia Económica)

Revisión Inicial (Alcance)

El negocio está comprometido en tratar de manera justa a los socios comerciales, así como a los terceros con los que se relaciona y apoya la libre competencia sin distorsión basada en el cumplimiento de las leyes antimonopolio.

El cumplimiento a la legislación de competencia económica es parte integral de los valores de VW FS, puesto que la reputación y éxito de la organización se basan no sólo en el trato con clientes y socios comerciales, sino en la forma que se conducen los

negocios alineados a los parámetros que impone la ley y las buenas prácticas.

En este sentido, el cumplimiento de las leyes de competencia se convierte en parte integral de este Código de Conducta y Ética, logrando así que este compromiso sirva no sólo para reducir riesgos y contingencias, sino también como parte de una aspiración mayor de responsabilidad social y empresarial.

Desarrollo de Políticas (Tipologías, Sanciones, Consecuencias Internas)

Tipologías:

1. Libre Competencia⁸

Cada uno de los directivos, empleados, proveedores y accionistas está obligado a cumplir con los requisitos de la ley de competencia y antimonopolio. Esto significa, por ejemplo, que ninguno de los colaboradores no asignados al proceso de compra discute con los competidores lo correspondiente los precios o las capacidades.

Implementación (Mecanismos de Monitoreo, Manuales de Proceso Relacionados)

Son inadmisibles los acuerdos con socios comerciales y

⁸ Manual de Políticas para: Cumplimiento con Legislación Anti-Monopolio

terceros sobre la no competencia, sobre la presentación de ofertas ficticias a solicitudes de licitación, o sobre la división de clientes, regiones o programas de producción.

El favoritismo o la exclusión arbitraria de los socios contractuales también son inadmisibles.

Por otra parte, se espera que los socios comerciales ejerzan plenamente su propia responsabilidad con respecto a la salvaguardia de la competencia leal. La relación comercial que se establezca entre VWFS con todo aquel proveedor de servicio, deberá considerar los documentos y procesos de compras considerando siempre la integridad y principios aplicables a cada negocio⁹.

Capacitación

Todos los empleados se capacitarán y serán asesorados y orientados con lo correspondiente a todo acto que pueda caer en situación de no libre Competencia y que genere un daño al negocio tanto en cuestiones reputacionales como en situaciones administrativas jurídicas.

Dicha capacitación deberá contemplar al menos, el alcance básico de la Ley Federal de Competencia Económica, y los conocimientos necesarios para poder identificar las situaciones que podrían incurrir en ilicitud o situaciones que requieran de una evaluación cuidadosa.

Responsables

El Oficial Adjunto de Cumplimiento, así como el Especialista Legal es el punto interno de contacto dentro de VWFS para tratar el tema de la de Libre Competencia. En este sentido, están disponibles para asesorar a todos los empleados, pero también a socios comerciales y terceros en cuestiones relacionadas con Negociaciones con Socios Comerciales y Terceros.

Comunicación y Replanteamiento

Todos los empleados son responsables cumplir con los requisitos de la ley de competencia y antimonopolio. Esto significa, por ejemplo, que ninguno de los

empleados discute con los competidores lo correspondiente los precios o las capacidades. Es en este sentido, que se deben seguir los procesos internos correspondientes para la contratación de cualquier servicio que se requiera y apegados a la normativa correspondiente, comunicando y asesorándose en caso de que dicha situación se vea desviada.

Cada uno de los directivos, empleados, proveedores y accionistas de VWFS pueden recurrir a uno de los canales de denuncia ya sea en la Oficina Local (Local Office Compliance) o a través de la Línea Ética, Ombudsman System o Unidad Interna (Auditoría, Recursos Humanos o Superior) al manifestar indicios de corrupción¹⁰.

Todos los casos son tratados anónimamente, se recibe la información y se realiza la investigación correspondiente después de una revisión inicial con los Comités correspondientes, así como con la aprobación del informante. El nombre del informante sólo se conoce con el consentimiento de él. La iniciación del contacto es, estrictamente confidencial.

Reporte (Dictámenes, Evaluación, Control Interno y Auditoría)

Todos los informes, registros y declaraciones que se generan conforme a se negocia con socios y o terceros son claros, oportunos, comprensibles, completos y verdaderos. En este espíritu, de manera similar, se informa a todos los participantes el proceso correspondiente, así como los resultados; esto en razón del desempeño y de las necesidades del negocio.

La evaluación de este programa estará sujeto a evaluaciones periódicas con el propósito de asegurar que se está cumpliendo el objetivo y para que, de ser necesario, sea actualizado, mejorado y/o fortalecido.

⁹ Anexo VII Requisitos del VWFS para la Sostenibilidad en las Relaciones con sus Socios Comerciales (Código de Conducta y Ética Para Socios Comerciales)

¹⁰ Anexo I Línea Ética (Whistleblower System)

4.4 .1 Libre competencia económica

VW FS mantiene una política de mutuo respeto con sus competidores, por lo que los funcionarios y empleados deberán evitar hacer comentarios o declaraciones adversas sobre ellos ante el público en general, y en especial con la clientela, debiendo, dado el caso, ser objetivos, veraces y completos.

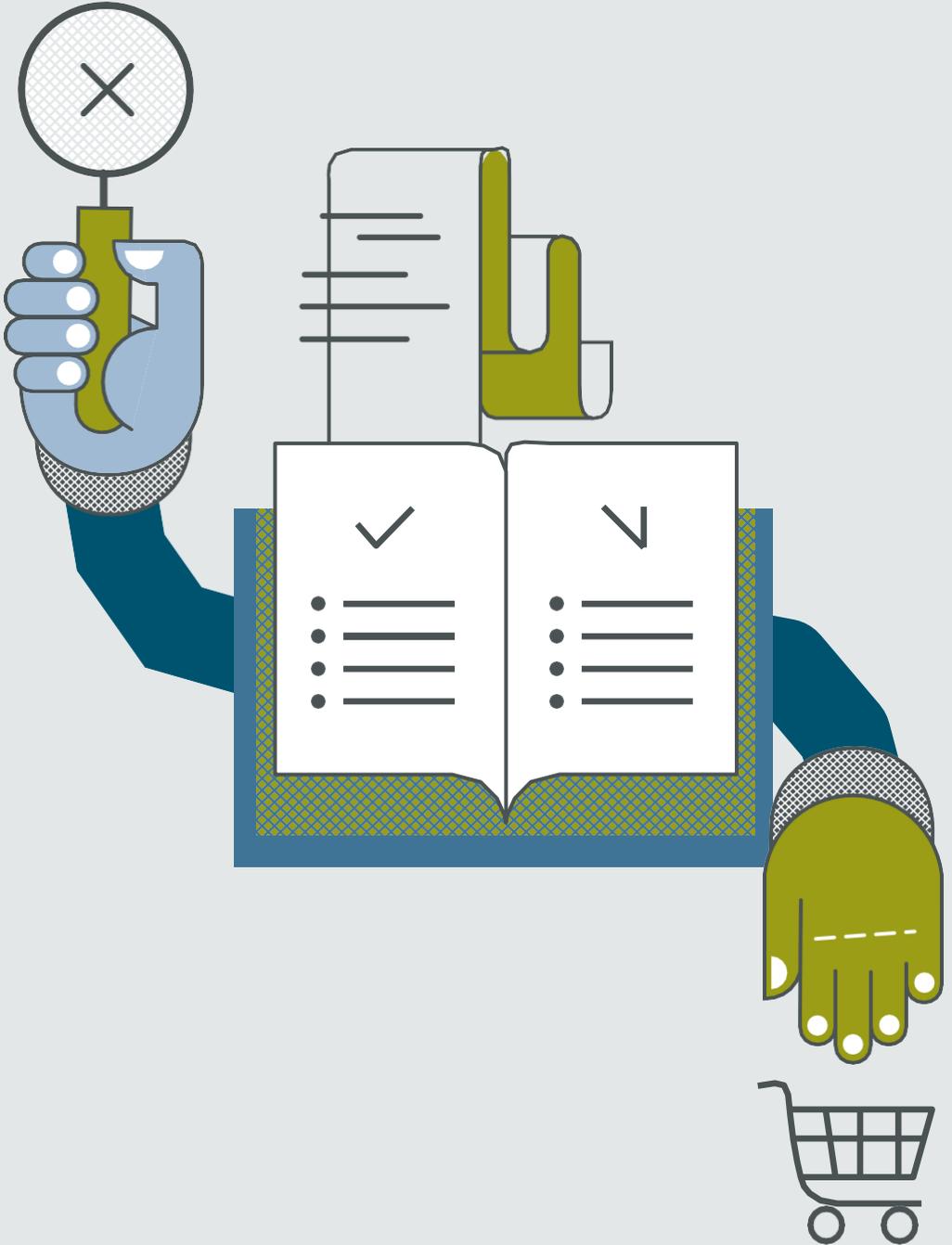
Los funcionarios y empleados no deberán intentar, por ningún motivo, obtener secretos industriales o cualquier otra información confidencial de un competidor.

EJEMPLO



Usted inicia una conversación con un empleado de un competidor en una feria comercial. Después de cierto tiempo, se da cuenta de que está siendo sondeado para obtener información sobre los futuros planes de negocios de VW FS; a cambio, el empleado ofrece divulgar la misma información sobre su compañía.

Deje absolutamente claro al empleado de la competencia que no hablará con él sobre dichos temas. Este tipo de conversaciones (además de la divulgación no autorizada de secretos comerciales) constituye también una violación a la legislación vigente en materia antimonopolio y de competencia económica, y podría tener consecuencias drásticas tanto para usted, a nivel personal, y el Grupo, como para el empleado de la competencia y su compañía. Documente esta conversación y reporte la situación al Oficial de Cumplimiento correspondiente en forma inmediata.



Adquisiciones

ANTECEDENTES

VW FS está vinculado contractualmente con un gran número de proveedores de bienes y servicios en sus operaciones de negocios.

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

Elegimos detenidamente a nuestros proveedores de bienes y servicios con base en criterios objetivos.

Al adquirir dichos bienes y servicios, involucramos a los departamentos de compra correspondientes, según lo estipulado en los lineamientos de adquisición aplicables.

MI APORTACIÓN

No muestro preferencia alguna con respecto a un proveedor sin tener una razón objetiva; asimismo, evito cualquier conflicto de interés.

No compro bienes o servicios sin antes haber analizado opciones en el mercado y proveedores alternos. Me apego a los principios de adquisición pertinentes e involucro al departamento de compras correspondiente en una etapa temprana del proceso de compra.

EJEMPLO

 *Usted se entera de que a un empleado de VW FS le gustaría contratar a un proveedor sin involucrar al departamento de compras correspondiente.*

Repórtelo a uno de los contactos identificados en el capítulo 6 o al departamento de compras correspondiente a fin de asegurarse de que la oferta que es más efectiva para la Compañía en términos de costos tenga una oportunidad.

Control a las exportaciones

ANTECEDENTES

El control a las exportaciones puede imponer prohibiciones, restricciones, aprobaciones de autoridades u otras medidas de monitoreo sobre el intercambio transfronterizo de bienes. Estas disposiciones, amparadas en la legislación sobre control a las exportaciones, aplican a tecnologías y software, así como a mercancías. Además de las exportaciones per se, los controles a las exportaciones podrían aplicar también al traslado temporal entre fronteras de, por ejemplo, objetos y diagramas técnicos llevados en un viaje de negocios o transmisiones técnicas vía correo electrónico o servicios en la nube.

De igual modo, queda estrictamente prohibido cualquier negocio con personas o compañías incluidas en listas de sanciones, independientemente del proceso de entrega.

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

Cumplimos con todas las disposiciones en materia de importación y exportación de bienes, servicios e información.

MI APORTACIÓN

Al tomar una decisión relativa a la importación o exportación de bienes y servicios, reviso con detalle si la decisión podría caer en el supuesto de una medida de control a las exportaciones. Cuando tengo alguna duda, busco la asesoría del departamento responsable de asuntos relativos a derecho aduanero y comercio internacional.

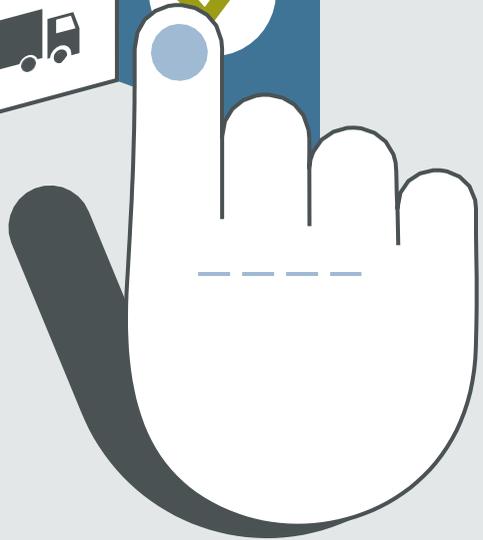
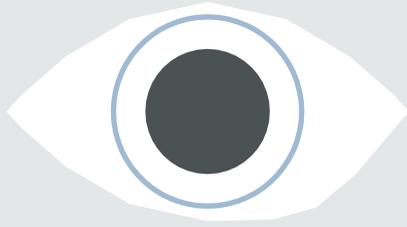
EJEMPLO



Recibe una consulta por parte de un cliente potencial que desea colocar una orden con

VW FS MX Financial Services para suministrarle bienes en un país que el Grupo ha incluido en una lista de países embargados.

Aclare el asunto preguntando al departamento correspondiente sobre cualesquiera restricciones a las exportaciones que pudieran aplicar al país objeto del suministro (por ejemplo, un embargo de las Naciones Unidas) y no formalice contrato alguno que obligue a la Compañía a realizar exportaciones a ese país hasta que el asunto haya sido plenamente aclarado.



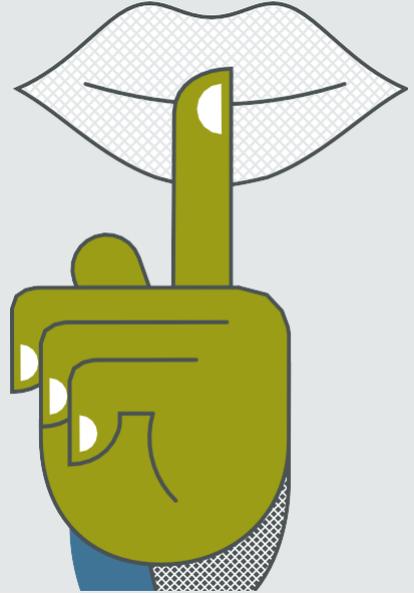
Prohibición al tráfico de información privilegiada

ANTECEDENTES

Cierta legislación (por ejemplo, en Europa, específicamente la Directiva sobre Sanciones Penales Aplicables al Abuso de Mercado (Directiva sobre Abuso de Mercado)) prohíbe el uso o la divulgación de información privilegiada en la compraventa de acciones y de otros valores o instrumentos financieros. Lo mismo aplica a la realización de recomendaciones o al hecho de instar a terceros a involucrarse en el uso de información privilegiada y a la divulgación ilegal de la misma. La legislación nacional correspondiente podría establecer prohibiciones adicionales. Se entiende por información privilegiada aquella información de una naturaleza específica que no se ha hecho pública y que, de hacerlo, podría tener un efecto significativo sobre el precio de determinado título valor (por ejemplo, acciones de VW FS MX) o instrumento financiero.

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

Manejamos información relativa al desempeño de acciones de conformidad con los requisitos del mercado de capitales y no toleramos el tráfico de información privilegiada. Podemos utilizar conocimientos relacionados con proyectos y procesos con información privilegiada únicamente a nivel interno y de conformidad con las reglas intra-compañía aplicables, sin que podamos divulgar dicho conocimiento a partes externas, incluyendo familiares (por ejemplo, nuestro cónyuge).



MI APORTACIÓN

No me involucro en actos de tráfico de información privilegiada ni realizo recomendaciones o insto a terceros a involucrarse en ese tipo de actividades. De igual modo, no divulgo información privilegiada a menos que sea requerido durante el curso ordinario de mis labores y cumpla con las reglas internas correspondientes. Adicionalmente, soy responsable de mantenerme familiarizado con las reglas internas aplicables.

Si tengo acceso a información privilegiada, no compro ni vendo valores o instrumentos financieros con base en dicha información, lo cual aplica no solo a la negociación de acciones de compañías que cotizan en bolsa y que pertenecen al Grupo VW FS MX, u operaciones con derivados sobre los mismos, sino también a transacciones con valores o instrumentos financieros en general (por ejemplo, los de proveedores).

EJEMPLO

 Se enteró a través de su trabajo con VW FS MX que pronto se anunciará la adquisición de un nuevo negocio y, al mismo tiempo, es de su conocimiento que uno de sus amigos está actualmente considerando vender sus acciones de VW FS MX. Dado que es probable que el precio de las acciones de VW FS MX se elevará una vez que la adquisición de la nueva área de negocios haya sido anunciada, está considerando prevenir a su amigo que debería abstenerse de vender sus acciones.

Por ningún motivo dé aviso a su amigo; dado que la información que posee no es del dominio público, sino que es solo de conocimiento interno, bajo ninguna circunstancia tiene permitido compartirla con terceros. Toda transmisión directa o indirecta de esta información lo convertiría en objeto de enjuiciamiento.

Mercado de Capitales y Valores

Revisión Inicial (Alcance)

Se tiene por objeto desarrollar todas las actividades relacionadas al mercado de valores en forma equitativa, eficiente y transparente; protegiendo los intereses del público inversionista; minimizando el riesgo sistémico y fomentando una sana competencia.

Desarrollo de Políticas (Tipologías, Sanciones, Consecuencias Internas)

1. Manejo de la Información

La información, relacionada con el mercado de capitales, así como el valor de las acciones es de carácter importante y controlado por las disposiciones legales correspondientes, por lo que la misma sólo podrá ser accesible a las personas autorizadas. Ninguno de los empleados podrá proporcionar tal información relacionada con valores, precios o participación accionaria del negocio.

Implementación (Mecanismos de Monitoreo, Manuales de Proceso Relacionados)

El personal correspondiente debe asesorarse y pedir la guía correspondiente a todo lo que involucra el mercado de capitales, así como valores y acciones con el fin que el trato del mismo no genere sea acorde a lo establecido en leyes locales y extranjeras y conforme a los objetivos del negocio.

Realizar las actividades de negocio basado en:

1. Principios éticos fundamentales

La aplicación de los siguientes principios éticos fundamentales los cuales deberán estar presentes en las actividades que se realicen en el mercado bursátil

y cualquier actividad profesional: honestidad, integridad, diligencia, imparcialidad, probidad, y la buena fe.

2. Principios fundamentales de actuación

Con base en las sanas prácticas y la normatividad correspondiente, los siguientes principios marcan la pauta de comportamiento profesional íntegro para el cumplimiento con las disposiciones aplicables y las sanas prácticas que permitirán contribuir al desarrollo transparente y ordenado del mercado.

Es así como en conjunto, se actúa para prevalecer los intereses de los clientes y la organización, evitar conflictos de interés, competir lealmente, y manejar la información para compartir la que favorece al mercado, salvaguardando la información confidencial y privilegiada¹¹.

Capacitación

Todos los empleados se capacitarán y serán asesorados y orientados con lo correspondiente a todo que involucra el mercado de capitales, así como valores y acciones con el fin que el trato del mismo no genere un daño al negocio tanto en cuestiones reputacionales como en situaciones administrativas jurídicas.

Responsables

El Oficial Adjunto de Cumplimiento, así como el Abogado, es el punto interno de contacto dentro de VW FS para tratar el tema de la de Libre Competencia. En este sentido, están disponibles para asesorar a todos los empleados, pero también a socios comerciales y terceros en cuestiones relacionadas con Negociaciones con Socios Comerciales y Terceros.

¹¹ Código de ética profesional de la comunidad bursátil mexicana

Comunicación y Replanteamiento

Sólo el personal asignado es responsable de cumplir con los requisitos de la Ley del Mercado de Capitales. Esto significa, por ejemplo, que ninguno de los empleados no autorizado podrá distribuir o informar cifras correspondientes a la situación financiera del negocio. Es en este sentido, que se deben seguir los procesos internos correspondientes para el manejo y distribución de la información correspondiente al mercado, valores y acciones.

Cada uno de los directivos, empleados, proveedores y accionistas de VW FS pueden recurrir a uno de los canales de denuncia ya sea en la Oficina Local (Local Office Compliance) o a través de la Línea Ética, Ombudsman System o Unidad Interna (Auditoria, Recursos Humanos o Superior) al manifestar indicios de corrupción¹².

Todos los casos son tratados anónimamente, se recibe la información y se realiza la investigación correspondiente después de una revisión inicial con los Comités correspondientes, así como con la aprobación del informante. El nombre del informante sólo se conoce con el consentimiento de él. La iniciación del contacto es, estrictamente confidencial.

Reporte (Dictámenes, Evaluación, Control Interno y Auditoría)

Todos los informes, registros y declaraciones que se emitan conforme a lo que el negocio procesa son oportunos, comprensibles, completos y verdaderos. En este espíritu, de manera similar, se informa a todos los participantes en el mercado de capitales sobre las situaciones financieras y de resultados, así como sobre el desempeño del negocio. Publicamos los estados financieros periódicos puntualmente, de acuerdo con las normas contables nacionales e internacionales.

¹² Anexo I Línea Ética (Whistleblower System)

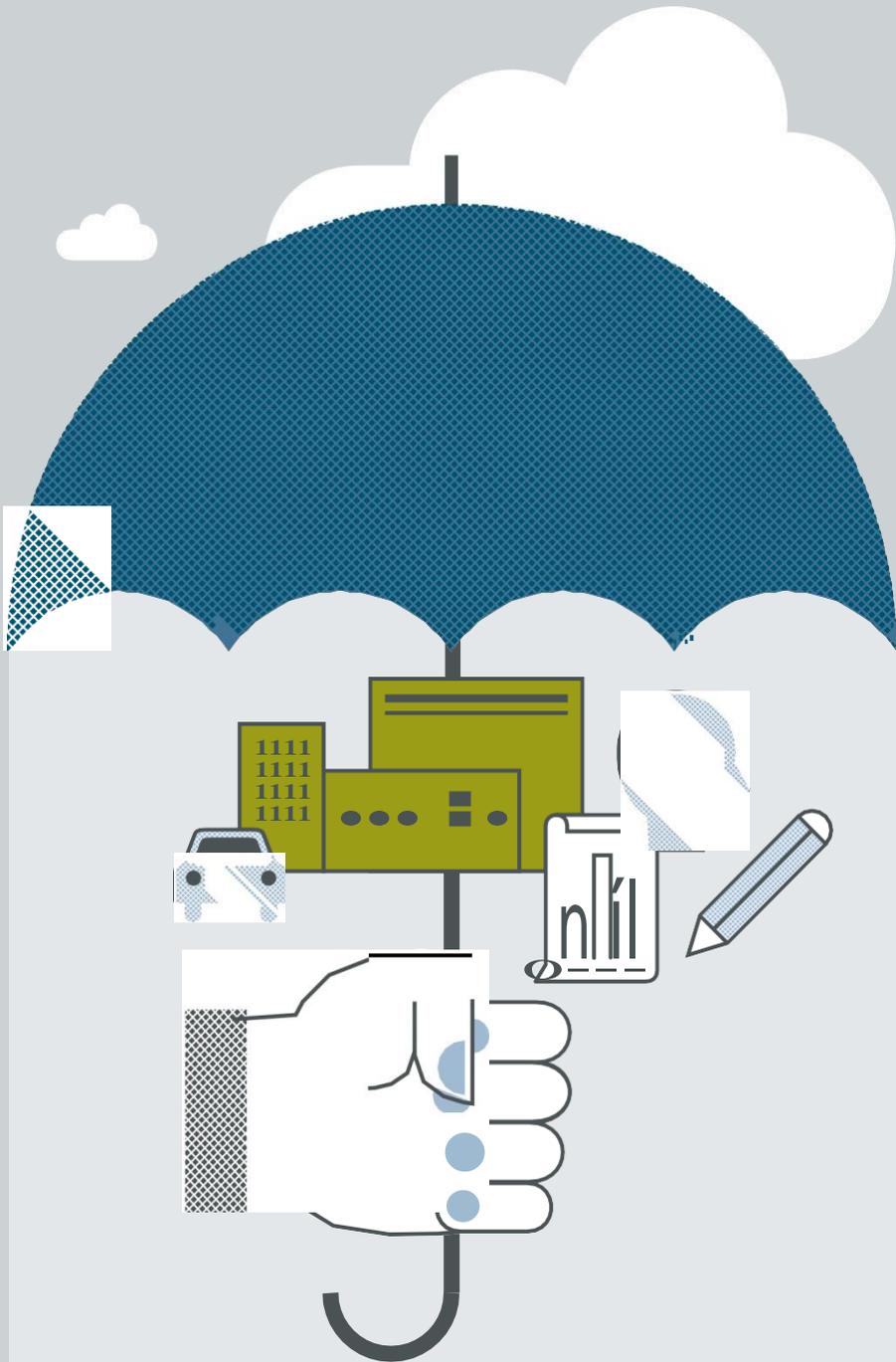
5

Nuestra responsabilidad en el lugar de trabajo

Es en el interés superior de VW FS proteger la salud y la seguridad de cada empleado.

El principio de protección y seguridad aplica también a los datos sobre empleados y clientes, así como a conocimientos especializados propiedad de la compañía y a sus activos.

La responsabilidad de VW FS en el lugar de trabajo da origen, en específico, a los siguientes principios:





Seguridad y salud ocupacional

ANTECEDENTES

VW FS es consciente de su responsabilidad por la salud y seguridad de sus empleados. Brindamos servicios de seguridad y salud ocupacional en línea conforme a lo establecido por la normatividad nacional y la política de salud y seguridad ocupacional de la Compañía.

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

Preservamos y promovemos la salud, el desempeño y la satisfacción laboral de nuestros empleados a través de mejoras continuas en el ambiente de trabajo y un gran número de medidas preventivas y de promoción de la salud.

MI APORTACIÓN

Cumplo las normas en materia de salud y seguridad ocupacional. En ningún momento pongo en riesgo la salud y la seguridad de mis colegas o socios de negocios. Asimismo, tomo todas las precauciones debidas y obligatorias que sean necesarias para garantizar que mi lugar de trabajo facilite, en todo momento, un ambiente laboral seguro. Por otra parte, contribuyo activamente al mantenimiento y promoción de mi condición física, participando voluntariamente en la aplicación de medidas preventivas y de promoción de la salud.

3.5 Protección de la Seguridad y Salud

El negocio está comprometido responsablemente con la seguridad y la salud de los empleados. En este sentido, se proporciona protección, seguridad y salud alineadas con las regulaciones locales aplicables, y sobre la base de una política de protección de la salud y seguridad en el trabajo.

Mediante la mejora continua del entorno de trabajo y mediante una serie de medidas preventivas y de promoción a la salud, se preserva y promueve la salud, la productividad y la satisfacción laboral de los empleados. Cada uno de los empleados contribuye a la promoción de su salud y cumple con los requisitos de seguridad.

EJEMPLO



Usted detecta que una máquina de su departamento presenta una falla electrónica.

Ponga la máquina fuera de servicio y asegúrese de colocar una señal de “fuera de servicio” que sea fácilmente visible. Adicionalmente, solicite al departamento correspondiente que repare la máquina, ya que tiene prohibido hacerlo usted mismo y esto podría resultar peligroso.

Protección de datos

ANTECEDENTES

Existen normas jurídicas especiales para proteger la privacidad cuando se procesan datos personales. Como regla general, la recolección, almacenamiento, tratamiento y otros usos de datos personales requieren el consentimiento de las personas involucradas en la materia, así como la existencia de un acuerdo contractual u otra base legal.

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

Protegemos los datos personales de los empleados, ex-empleados, clientes, proveedores y demás partes afectadas.

Asimismo, recolectamos, agrupamos, procesamos, utilizamos y almacenamos datos personales en estricto apego a las disposiciones legales aplicables.

MI APORTACIÓN

Me aseguro de que los datos personales se recaben, almacenen, procesen o utilicen de otra forma solo con el consentimiento de la persona en cuestión, conforme al acuerdo contractual u otra base legal correspondiente.

Todos los componentes del procesamiento de datos deben estar asegurados de manera tal que se garantice la confidencialidad, integridad, disponibilidad, verificabilidad y confiabilidad de los datos sensibles en cuestión, y que se pueda evitar cualquier acceso interno o externo no autorizado.

En caso de tener alguna duda, me pongo en contacto con mi superior o la Oficina de Protección de Datos que corresponda.

5.1 Tratamiento de la Información (Protección de Datos Personales, Privacidad y Seguridad de los Datos)

Revisión Inicial (Alcance)

La protección de datos confidenciales, sensibles y personales es uno de los principios sobre los que se basa la relación con el empleado (también exempleados) y sus familias, solicitantes de empleo, clientes, proveedores y otros grupos de personas.

En este sentido, se procesan y usan datos personales únicamente en la medida en que estos sean necesarios para propósitos definidos claros y lícitos¹³. El negocio se asegura que los datos se utilicen de manera transparente para los interesados y que se pueda dar su derecho a la información y a la corrección, así como su derecho a posibles objeciones protegiendo el bloqueo o supresión de sus datos.

Cada uno de los directivos, empleados, proveedores y accionistas está obligado a obedecer los requisitos de protección de datos, así como las normas legales y del negocio sobre la seguridad de la información para salvaguardar los datos confidenciales, sensibles y personales garantizando el uso debido de los mismos.

El negocio se compromete a sostener y apropiarse de la seguridad de procesamiento de la información. Todos los componentes del procesamiento de la información deben garantizarse para salvaguardar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y verificabilidad de la información que merece protección para prevenir el uso interno o externo no autorizado.

¹³ Avisos de Privacidad VW FS

Desarrollo de Políticas (Tipologías, Sanciones, Consecuencias Internas)

Tipologías:

1. Confidencialidad

Cada uno de los directivos, empleados, proveedores y accionistas está obligado a guardar confidencialidad respecto a los asuntos internos del negocio, así como los proveedores con la relación de servicio comercial que den. En este sentido, deberán mantener discreción de los asuntos tratados dentro del negocio, que sean significativos y que no se hayan dado a conocer públicamente (por ejemplo, desarrollo de productos, planes y pruebas).

1. Se debe limitar la divulgación de información únicamente a las autoridades competentes mediante la orden de un juez competente en la materia, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables, o para cumplir con requerimientos legales del regulador o del banco central.

2. Los colaboradores de VW FS no podrán aplicar presión sobre otros directivos, empleados, proveedores y accionistas para poder discutir o revelar, cualquier información relacionada con transacciones específicas que se hayan llevado a cabo, o que se hayan convenido, o que estén por ser llevadas a cabo, a menos que dicha divulgación se encuentre establecida en los lineamientos de la Empresa.

3. No se deberá proporcionar información sobre las operaciones de los clientes, consejeros, funcionarios y demás colaboradores, cuando de acuerdo con los manuales internos, dichas personas no deban tener acceso a esa información.

4. La información que se divulgue a las autoridades competentes resultado del punto anterior, deberá ser canalizada a través de la Gerencia de Legal y Compliance y ésta a su vez deberá informar al Comité de Auditoría y al Comité de Conducta.

5. En general es obligatorio tratar como confidencial toda la información de nuestros clientes.

2. Protección y el Uso Adecuado de la Propiedad

Los directivos, empleados, proveedores y accionistas pueden utilizar el nombre de VW FS y de cualquiera de las sociedades que lo componen sólo para fines del negocio, a menos que el uso privado esté permitido por

reglas especiales.

Cada uno de los directivos, empleados, proveedores y accionistas debe tratar toda la información del negocio como propiedad de VW FS con un manejo adecuado, con cuidado y protegiéndola contra pérdidas.

Todo producto e información que se genere como consecuencia de las funciones y labores en VW FS y las herramientas proporcionadas por ésta para el desempeño de las mismas, así como cualquier obra, diseño, invención, modelo de utilidad, diseño industrial o marca, y cualquier otro concepto del cual pueda desprenderse un derecho de propiedad industrial e/o intelectual, serán propiedad exclusiva de VW FS.

Todo colaborador de VW FS deberá abstenerse de registrar o intentar registrar cualquier derecho de propiedad industrial e/o intelectual, que se derive de cualquier producto e información obtenido en el desempeño de funciones y labores, así como de utilizarlo para fines ajenos a VW FS.

3. Protección de Datos Personales

Proteger a la persona física a quien corresponden los datos personales, siendo cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable. Así como los datos sensibles que afecten a la esfera más íntima del titular o cuya utilización indebida puedan dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para el titular.

4. Seguridad de la Información

Mantener la seguridad de la información a través de un proceso holístico, transversal y de mejora permanente como estrategia para hacer frente a los riesgos de seguridad y amenazas informáticas que puedan atentar contra la confidencialidad, integridad o disponibilidad de los datos personales.

a) Proteger de manera razonable la información recolectada, limitando el acceso a terceros en medida de lo posible, alineando esfuerzos continuos para mejorar los estándares de seguridad que protegen la información.

b) Guardar en forma confidencial y segura la información y documentación de sus clientes y de

las operaciones que éstos celebren en sus cuentas.

c) Tomar medidas para proteger la información cuando se encuentren visitantes presentes en las oficinas. Las visitas deberán ser coordinadas con anterioridad, registrando debidamente su acceso. Está prohibido a los visitantes utilizar equipo de grabación de audio o video mientras se encuentran realizando la visita.

d) No dejar información o documentación confidencial al alcance de terceras personas ni comentar su existencia a personal no autorizado.

e) Proporcionar información de los clientes únicamente cuando exista requerimiento expreso, fundado y motivado de las autoridades competentes.

f) No deberán utilizar la información a la que tengan acceso para obtener un beneficio propio o en beneficio de un tercero.

g) No divulgarán o brindarán información que utilizan para el desempeño de sus labores a personas o competidores que no les concierne. Enunciativa y no limitativamente dicha información incluye:

- Estructura.
- Datos, fórmulas y especificaciones de productos y servicios.
- Planes de negocios.
- Planes y estrategias de comercialización y mercadotecnia.
- Los métodos, procesos, sistemas, tecnología, software con licencia o propiedad de VW FS.
- Resultados de análisis y pruebas.
- Proyecciones, estrategias y nuevos proyectos.
- Políticas de compensación y tabuladores de sueldo.
- Información sobre las finanzas y la contabilidad.
- Proveedores y clientes.
- Contratos.
- Sistemas.
- Propiedad industrial e intelectual.
- Análisis, estudios, archivos, expedientes, correspondencia, información técnica, tecnológica, económica, de negocios, estudios de mercado y demás documentos relacionados con VW FS, sus actividades, y que sean propiedad de o

correspondan a VW FS.

h) Los prestadores de servicios de VW FS suscribirán un convenio de confidencialidad que podrá documentarse a través de un contrato marco en donde se estipulen las obligaciones y responsabilidades que resulten aplicables a las operaciones en las que participen, laborando o prestando sus servicios a VW FS. Dicho convenio debe incluir de forma enunciativa más no limitativa, lo siguiente:

- La obligación de guardar secreto respecto de la información señalada.
- Las sanciones por el incumplimiento del convenio, con independencia de las sanciones que conforme a la ley y demás disposiciones resulten aplicables.
- Los supuestos bajo los cuales se considerará que se transgrede el convenio de confidencialidad.
- La obligación de abstenerse de efectuar operaciones actuando en nombre propio o a través de interpósita persona con valores, o en su caso, informar o dar recomendaciones a terceros sobre cualquier clase de valores cuyo precio pueda ser influido por la información privilegiada o confidencial relativa a valores o inversiones de que disponga.

i) Al concluir la relación con VWSFM o cuando éste lo solicite, deberán devolver toda la información que en su momento se les haya confiado, así mismo están obligados a guardar confidencialidad sobre la citada información por un plazo de cinco años contados a partir de entonces.

Implementación (Mecanismos de Monitoreo, Manuales de Proceso Relacionados)

Identificar las áreas involucradas para confirmar el alcance en cuanto al flujo, ciclo y tratamiento de datos. Verificar si la operación actual establece evidencia adecuada y suficiente para asegurar la protección de datos personales.

Verificar y validar los procesos relacionados al correcto tratamiento de datos personales y confidencialidad de la información que debe realizarse en atención a lo acordado, tomando en consideración la

expectativa razonable de privacidad, sin causar perjuicio alguno a los intereses del titular. No deben de utilizarse medios engañosos o fraudulentos para recabar y tratar datos personales.

En este sentido, se deberá monitorear y supervisar posibles acciones fraudulentas:

- Exista dolo, mala fe o negligencia en la información proporcionada al titular sobre el tratamiento.
- Se vulnere la expectativa razonable de privacidad del titular.
- Las finalidades no son las informadas en el aviso de privacidad.

Por lo tanto, los datos personales tratados, deben ser los mínimos necesarios para el cumplimiento de la finalidad para la cual se recabaron de clientes, proveedores, socios, empleados y directivos.

El responsable deberá aplicar el Criterio de minimización.

Capacitación

Todos los directivos, empleados, proveedores y accionistas de VW FS se capacitarán y serán asesorados y orientados con lo correspondiente a todo acto que pueda caer en situación de acciones fraudulentas por el mal tratamiento de la información y en consecuencia se genere un daño al negocio tanto en cuestiones reputacionales como en situaciones administrativas judiciales.

Se cuenta con una cultura de protección de datos dentro de VW FS para que éste sea conocido, compartido y aplicado por toda la organización.

Verificar medidas de seguridad para la protección de datos en los procesos de negocio y en las tecnologías de información, validando el tratamiento y el ciclo de los datos personales en los procesos.

Responsables

El Oficial de Datos, así como el Especialista Compliance son las personas de contacto al interior de VW FS para velar que se cumpla eficazmente con el tratamiento de Datos Personales. En este sentido, son los responsables para asesorar a todos los directivos, empleados, proveedores y accionistas en cuestiones relacionadas el manejo, tratamiento, seguridad, bloqueo y destrucción de datos.

Comunicación y Replanteamiento

Todos los directivos, empleados, proveedores y accionistas de VW FS son responsables de cumplir con los requisitos de la ley del correcto manejo de Datos Personales. En este sentido, se deben seguir los procesos y políticas internas correspondientes para el manejo y uso de los Derechos y Protección de los Datos Personales, mediante un esquema flexible que permita incorporar nuevas regulaciones y estándares de seguridad.

Cada uno de los directivos, empleados, proveedores y accionistas de VW FS pueden recurrir a uno de los canales de denuncia ya sea en la Oficina Local (Local Office Compliance) o a través de la Línea Ética, Ombudsman System o Unidad Interna (Auditoria, Recursos Humanos o Superior) al manifestar indicios de corrupción¹⁴.

Todos los casos son tratados anónimamente, se recibe la información y se realiza la investigación correspondiente después de una revisión inicial con los Comités correspondientes, así como con la aprobación del informante. El nombre del informante sólo se conoce con el consentimiento de él. La iniciación del contacto es, estrictamente confidencial.

¹⁴ Anexo I Línea Ética (Whistleblower System)

Reporteo (Dictámenes, Evaluación, Control Interno y Auditoría)

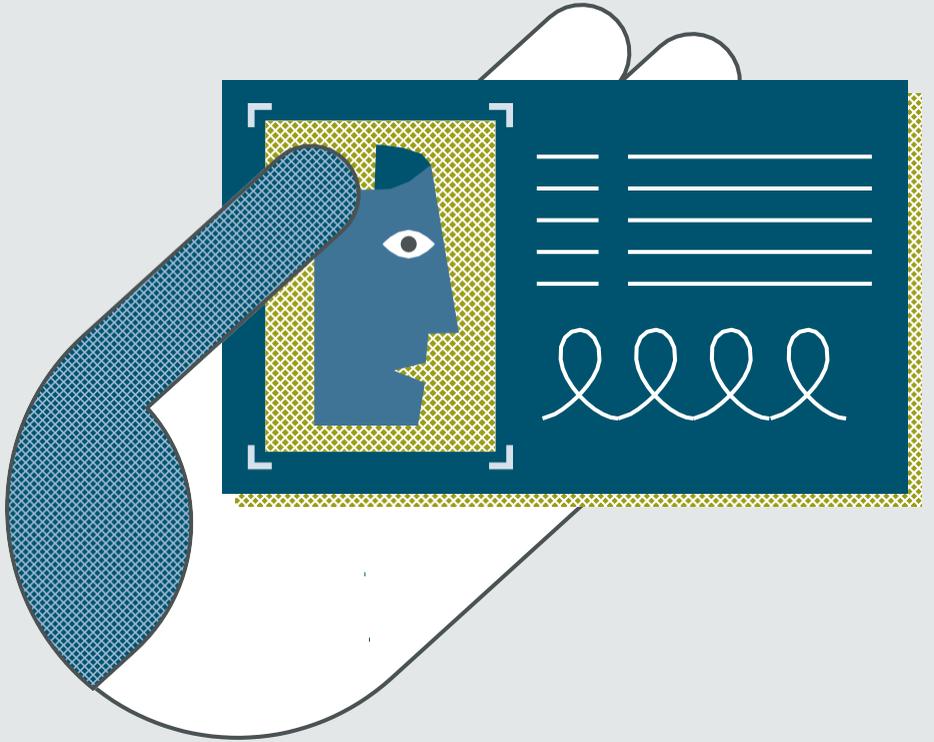
Los sujetos obligados deben remitir a las autoridades correspondientes, diversos reportes de operaciones que realicen con sus clientes y usuarios. Estos reportes generados por el Oficial de Cumplimiento permitirán el seguimiento puntual de toda aquella actividad preocupante y que requiera una supervisión puntual de seguimiento o de aviso a las autoridades correspondientes.

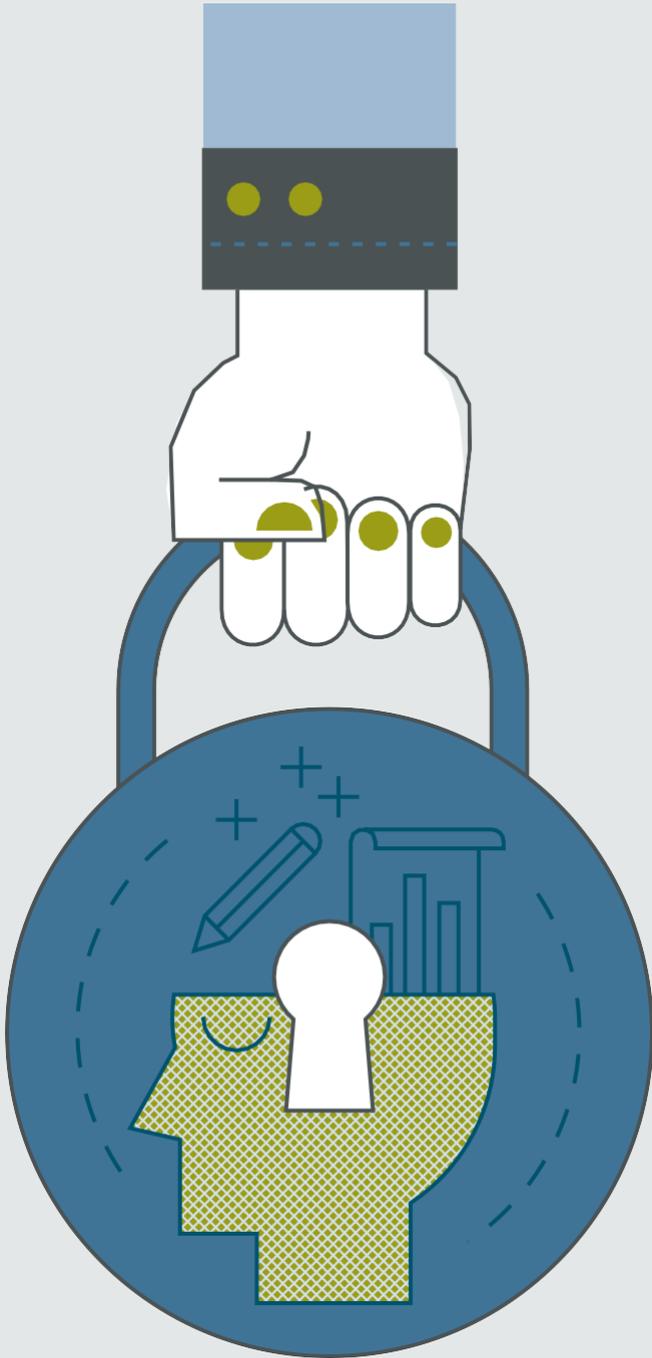
EJEMPLO



Usted ha organizado un seminario para VW FS con participantes externos y, para este efecto, recibe datos personales de ellos. Un colega suyo le pide que le proporcione las direcciones.

No dé estos datos sin antes consultar a uno de los contactos arriba mencionados. Como regla general, los datos solo se pueden utilizar para los fines para los que se hayan proporcionado.





Seguridad y protección de información, conocimientos técnicos y propiedad intelectual

ANTECEDENTES

VW FS es propietario de patentes protegidas internacionalmente y es poseedor, además, de vastos secretos comerciales y de negocios, además de conocimientos técnicos, y es sobre esta base de conocimiento donde se fundamenta el éxito de nuestro negocio. Toda transmisión no autorizada de dichos conocimientos podría llevar a cuantiosas pérdidas para la Compañía y tener consecuencias para el empleado involucrado conforme al Derecho laboral, civil y penal.

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

Estamos conscientes del valor que tienen los conocimientos técnicos de la Compañía y tenemos gran cuidado en su protección. Por otra parte, respetamos la propiedad intelectual de nuestros competidores, socios de negocios, así como de terceros.

MI APORTACIÓN

Manejo toda la información de VW FS en forma cuidadosa y me abstengo de revelarla a personas que no tengan autorización para ello. Pongo especial cuidado respecto a la información relacionada con conocimientos técnicos, patentes, así como secretos comerciales y de negocios.

5.2 Privacidad y protección de la información

Dentro de este rubro se considera la obligación de todas las instituciones de respetar y cumplir el secreto bancario, fiduciario y bursátil, así como el cumplimiento a la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.

EJEMPLO

 *Usted está involucrado en el desarrollo de una tecnología innovadora; es responsable de exponer su desarrollo en diversas instalaciones de la Compañía y desea llevar con usted su computadora portátil (aquella en la que salvó los documentos correspondientes) para realizar dicha presentación; su intención es revisar estos documentos una vez más mientras se dirige en avión o en tren rumbo a cada sitio.*

Asegúrese de que nadie tenga contacto con información sensible propiedad de VW FS, ya que ello podría derivar en graves desventajas competitivas. Asimismo, no coloque este tipo de información en lugares a los que terceros podrían tener acceso o donde podrían tomar nota de ella.

Seguridad de TI

ANTECEDENTES

La tecnología de la información (TI) y el procesamiento electrónico de datos (EDP) se han convertido en una parte integral de la vida diaria de VW FS. Al mismo tiempo, conllevan numerosos riesgos, incluyendo, principalmente, la incapacidad de procesar datos como resultado de software malicioso (virus), pérdida de datos debido a errores en los programas, así como uso incorrecto de datos (por ejemplo, debido a piratas informáticos).

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

Respetamos la seguridad de la TI y el EDP y nos apegamos a la normatividad aplicable en la materia.

MI APORTACIÓN

Estoy familiarizado con la normatividad relativa a seguridad de TI y cumplo con las disposiciones en ella contenidas. Estoy consciente de que el intercambio de datos no cifrados (por ejemplo, vía correo electrónico o memoria USB) no es un medio seguro de comunicación.

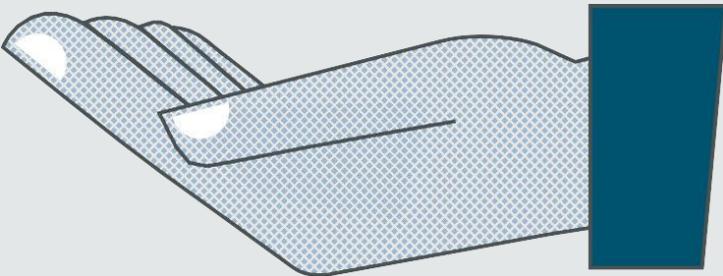
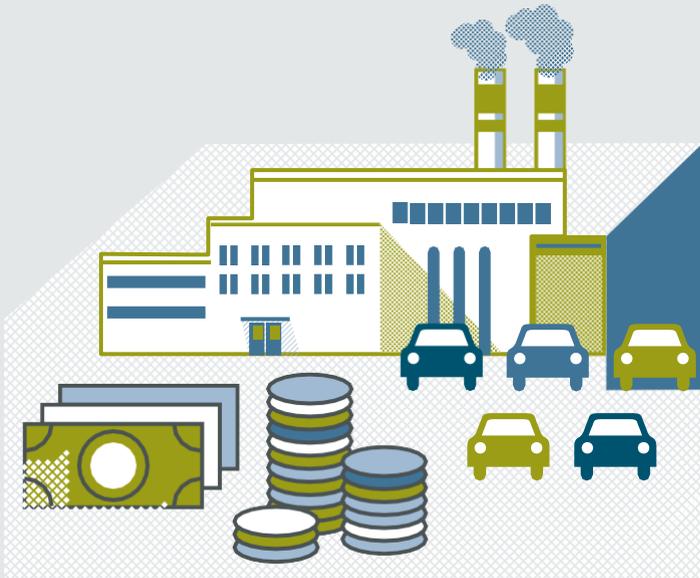
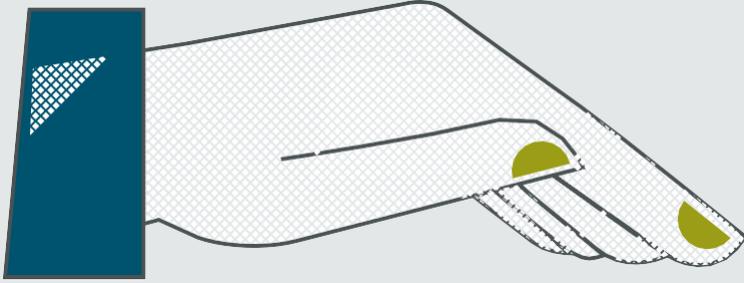
EJEMPLO



Usted se encuentra fuera de su oficina, en una junta, y alguien le pide que le comparta cierto documento en una memoria USB.

Utilice solo unidades de almacenamiento de datos o sistemas de intercambio de datos de VW FS MX y proceda de acuerdo con los lineamientos para la clasificación de información. Por ejemplo, puede convenir en que se le envíe el documento por correo electrónico. Jamás abra correos electrónicos o documentos adjuntos que parezcan sospechosos o provenientes de direcciones de correo desconocidas. De este modo evita que la red de la Compañía se vea invadida por software malicioso.





Manejo de los activos de la Compañía

ANTECEDENTES

Los activos tangibles e intangibles de VW FS ayudan a nuestros empleados a alcanzar los objetivos de la Compañía y pueden utilizarse exclusivamente para objetos de negocios.

PRINCIPIO DE LA COMPAÑÍA

Respetamos los activos tangibles e intangibles de la Compañía y nos abstenemos de utilizarlos para fines ajenos al negocio.

MI APORTACIÓN

Me comprometo a cumplir con las normas de la Compañía y a ejercer el debido cuidado en el manejo de sus activos.

5.3 Protección de los activos de la institución y otros

Todos los funcionarios, directivos, empleados o proveedores externos deberán asegurarse de proteger los activos de la institución, de los clientes y de los proveedores externos por lo que únicamente podrán utilizarse para los fines aprobados por la institución.

Los activos incluyen dinero en efectivo, valores, bienes materiales, servicios, planes de negocio, información de clientes, de empleados o proveedores, propiedad intelectual, derechos de autor, etc. Por lo que cualquier malversación, divulgación no autorizada, descuido, malgasto o uso no autorizado de los activos podrá ser considerado como un incumplimiento de las obligaciones con la institución.

VW FS establece el uso que sus colaboradores dan a los equipos y sistemas, entre los que se incluyen computadoras, computadoras portátiles, teléfonos, servicios de correo, acceso a internet o intranet, descarga de programas o de información, correo electrónico, etc.; así como, señala que en su caso, podrá monitorear el uso de los mismos, por lo que el uso personal debe limitarse al mínimo y cumplir con las políticas de la institución.

EJEMPLO



Su equipo de futbol soccer está planeando un viaje el fin de semana y el entrenador le pregunta si usted, como empleado de VW FS MX, podría “coordinar” un vehículo de la flotilla de VW FS MX.

Normalmente los empleados tienen la posibilidad de rentar vehículos de la Compañía, en condiciones de mercado. Además, no se le entregará vehículo alguno para uso privado sin realizarle un cargo, ni se pondrá a disposición de terceros.

Compliance

Normatividad, Línea Ética (Anexo I) Regalos e Invitaciones (Anexo II)

Revisión Inicial (Alcance)

Cada uno de los empleados obedece las leyes, reglamentos y normas internas aplicables a su entorno de trabajo y actúa de acuerdo con los valores del Negocio y el Código de Conducta y Ética. Además de las leyes y reglamentos de cada país, existe también una serie de convenciones y recomendaciones de organizaciones internacionales.

En este sentido estas se dirigen principalmente a los Estados miembros y no directamente a empresas individuales, sin embargo, son una guía importante para la conducta de una corporación internacionalmente activa y sus empleados. La siguiente es una lista de las convenciones más importantes de este tipo para conocimiento de todos:

- Declaración de Derechos Humanos por la UN dentro de la Convención de Europa de Protección de Derechos Humanos 1950.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.
- La Convención de la OCDE de Lucha contra el Soborno de Funcionarios Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales, 1997.
- Los principios del Pacto Mundial para una forma más Social y Ecológica en la Globalización, 1999.
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, 2000.

Desarrollo de Políticas (Tipologías, Sanciones, Consecuencias Internas)

Tipologías:

1. Cumplimiento

Cada uno de los empleados que no se comporte de manera consistente con el Código debe esperar consecuencias apropiadas dentro del alcance de los reglamentos estatutarios y las normas de la empresa que puedan extender a la terminación de la relación laboral y reclamaciones por daños y perjuicios.

Cada superior asegura que los empleados de su área conocen y cumplen con el Código de Conducta y Ética. Implementación (Mecanismos de Monitoreo, Manuales de Proceso Relacionados)

Los Oficiales, así como los Comités de Compliance, Conducta y Ética y Disciplinario revisarán el cumplimiento caso por caso y / o de forma aleatoria como parte del programa de supervisión y auditoría aprobado por el Presidente del Consejo de Administración.

Capacitación

El punto de contacto inicial de cada uno de nuestros empleados que tenga preguntas o incertidumbres con respecto al Código de Conducta y Ética es su superior. Todos los empleados también pueden ponerse en contacto con el área de Compliance así como el Oficial

y Adjunto de Cumplimiento con la finalidad de atender las dudas y situaciones que se generen respecto al entendimiento de los reglamentos estatutarios y las normas¹⁵.

Responsables

Las dudas y sugerencias relacionadas con las normas existentes, así como el acercamiento para denunciar alguna actividad desleal dentro de la empresa, pueden dirigirse a las oficinas responsables (Local Office) y especializadas.

Oficial Local de Compliance

Nina.Garcia@vwfs.com

Oficial Adjunto de Compliance

Gloria.Schotte@vwfs.com

Comunicación y Replanteamiento

Cada una de las áreas de Negocio cuenta con un Key Compliance responsable de la comunicación sobre toda la normativa local e internacional aplicable vigente dentro de la operatividad, por lo que a su vez este fungirá como enlace para poder transmitir y hacer valer el cumplimiento dentro de la empresa. Los Key Compliance llevarán a cabo una conducta alineada a la búsqueda del Cumplimiento con el fin de transmitirla, así como el estar en constante comunicación sobre las dudas que pudieran presentarse para llevar las mismas a su implementación.

Cada uno de los directivos, empleados, proveedores y accionistas de VW FS pueden recurrir a uno de los canales de denuncia ya sea en la Oficina Local (Local Office Compliance) o a través de la Línea Ética, Ombudsman System o Unidad Interna (Auditoría, Recursos Humanos o Superior) al manifestar indicios de corrupción¹⁶.

Todos los casos son tratados anónimamente, se recibe la información y se realiza la investigación correspondiente después de una revisión inicial con los Comités correspondientes, así como con la

aprobación del informante. El nombre del informante sólo se conoce con el consentimiento de él. La iniciación del contacto es, estrictamente confidencial.

Reporteo (Dictámenes, Evaluación, Control Interno y Auditoría)

Es responsabilidad del Comité de Compliance informar y reporta todas aquellas situaciones de carácter político, normativo local, normativo internacional y de Casa Matriz que deriven en el correcto Cumplimiento dentro del negocio, así como los riesgos asociados a los mismos.

Al mismo tiempo, este se alineará con el fin de conocer los que deriven en Controles Internos, así como en hallazgos por parte de Auditoría Interna y Externa.

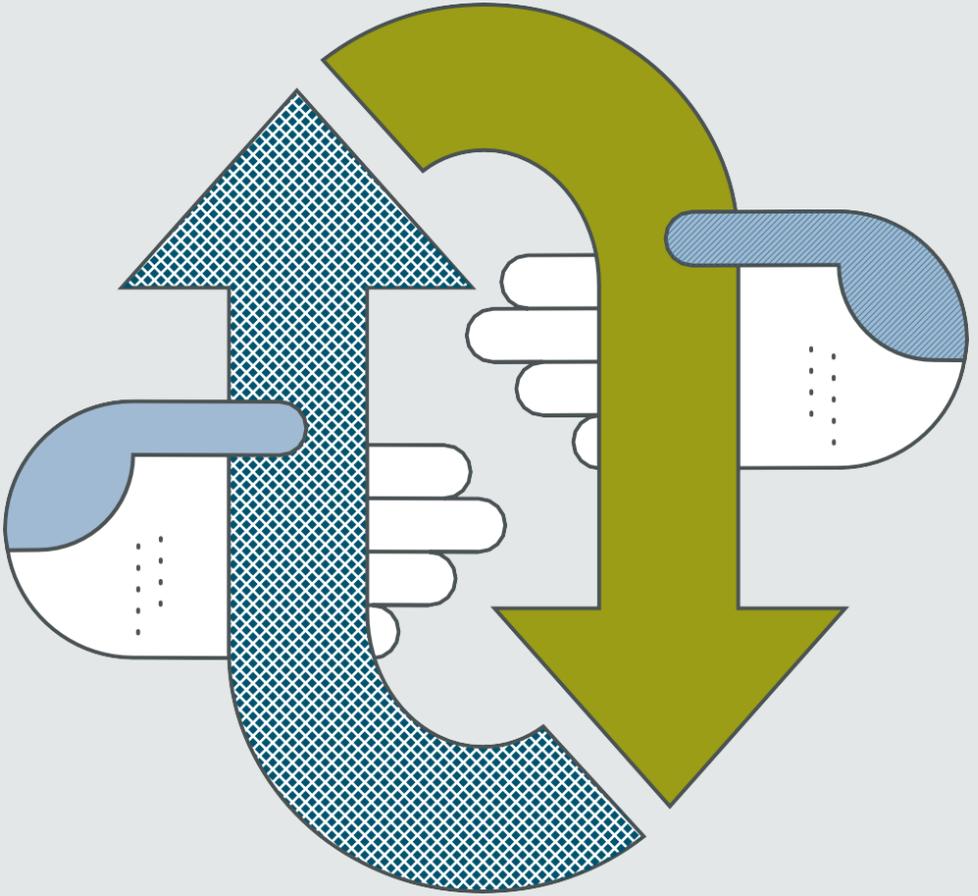
5.4 Lista de Leyes Locales (enunciativas no limitativas)

- Ley de instituciones de crédito;
- Ley para regular las agrupaciones financieras;
- Ley para la transparencia y ordenamiento de los servicios financieros;
- Ley de protección y defensa al usuario de servicios financieros;
- Ley de transparencia y de fomento a la competencia en el crédito garantizado;
- Ley general de títulos y operaciones de crédito;
- Ley general de organizaciones y actividades auxiliares del crédito;
- Disposiciones de carácter general emitidas por la SHCP, CNBV, Banco de México, CONDUSEF e IPAB.

VW FS busca siempre una mejor conducta con los clientes, en el mercado de valores, la prevención de la corrupción, la protección de datos y otros que puedan representar un riesgo operacional.

¹⁵ Manual de Políticas de las Funciones de Cumplimiento

¹⁶ Anexo I Línea Ética (Whistleblower System)



6

Apoyo

De ser necesario, existen puntos de contacto internos y externos que pueden brindar apoyo en lo relativo al Código de Conducta y Ética. De igual modo, son aplicables ciertos principios y compromisos voluntarios. En internet encontrará un resumen visitando la siguiente dirección:

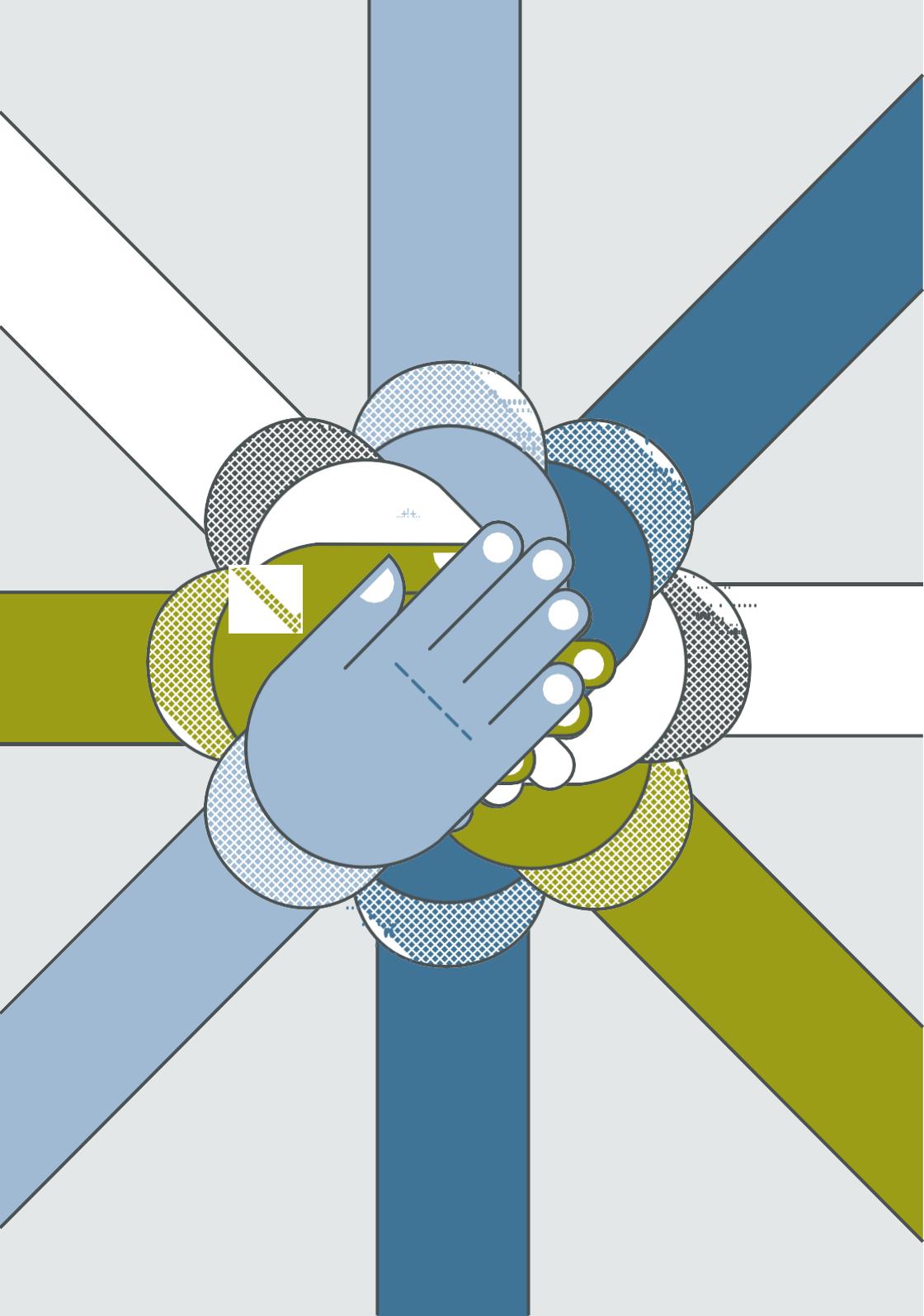
<http://www.volkswagenag.com/en/sustainability/policy.html>

Representación de empleados

Reconocemos el derecho básico que todos los empleados tienen para formar representaciones de empleados.

Nos comprometemos a colaborar con los empleados en un ambiente de sinceridad y confianza, ofrecer un diálogo constructivo y de cooperación, y hacer nuestro mejor esfuerzo para alcanzar un equilibrio de intereses que resulte justo.

Nuestra cultura corporativa abarca negociaciones profesionales con los empleados, mismas que prohíben los privilegios o la discriminación. Logramos salvaguardar el futuro de VW FS MX y sus empleados en un espíritu de cooperación en el manejo de conflictos y de compromiso social, sobre la base y con el objeto de garantizar la competitividad económica y tecnológica. Asimismo, la viabilidad económica y el empleo constituyen metas equivalentes y compartidas.

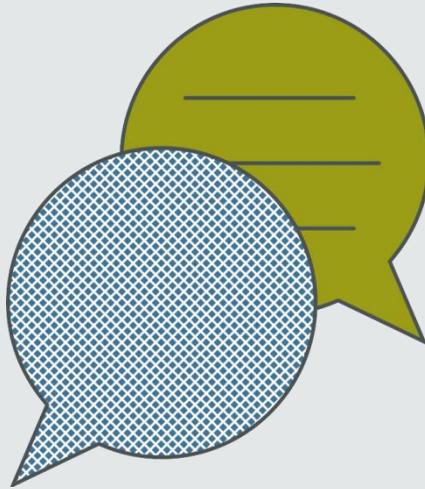


Ayuda / contactos / Línea de denuncia

El código de conducta del grupo Volkswagen reúne los valores éticos fundamentales del grupo y sus expectativas con respecto al comportamiento de cumplimiento por parte de los empleados. Juntos, protegemos nuestra empresa al hablar cuando algo no está bien. Si tenemos alguna pregunta o no estamos seguros de algo, o si sospechamos violaciones a las regulaciones internas o externas, nuestro primer punto de contacto para cualquier duda o incertidumbre en relación con el Código de Conducta y Ética es nuestro superior o el departamento de Recursos Humanos. Adicionalmente, cada empleado puede ponerse en contacto con el Oficial Local de Cumplimiento.

Correo: compliance.integrity@vwfs.com

Además, podemos informar violaciones sobre infracciones reglamentarias a través del Sistema de denuncia de irregularidades del Grupo Volkswagen, por ejemplo, si por alguna razón no queremos dirigirnos a nuestro supervisor. También tenemos la oportunidad de informar violaciones de forma anónima. Somos conscientes de que el Sistema de Denuncias del Grupo Volkswagen tiene la responsabilidad de investigar, especialmente, los indicios relacionados con infracciones reglamentarias graves.



Una infracción reglamentaria grave es una infracción significativa de nuestros valores éticos establecidos en el código de conducta. Del mismo modo, las violaciones de las leyes o reglamentaciones estatutarias que puedan afectar significativamente la reputación u otros intereses de la empresa también constituyen violaciones reglamentarias graves.

Los gerentes que pertenecen al Círculo de Gerencia o superior que tienen Sospecha Razonable de una violación regulatoria grave deben actuar como modelos a seguir y están obligados a informar de inmediato cualquier sospecha a las oficinas correspondientes.

Los gerentes que no cumplan con esta obligación, cometen por sí mismos una infracción reglamentaria grave que será sancionada en consecuencia.

El propósito del sistema de denuncia de irregularidades es proteger a nuestra empresa, a los denunciantes, así como a todas las personas que contribuyen a la investigación y la terminación de la mala conducta y las infracciones reglamentarias. Su represalia constituye una grave infracción regulatoria.

Al mismo tiempo, el Sistema de denuncia de irregularidades preserva los intereses de las personas implicadas. Para ellos, la presunción de inocencia se aplica mientras no se pruebe una violación. el sistema se basa en procesos uniformes y el procesamiento confidencial y profesional de pistas. En consecuencia, solo se iniciará una investigación si existe una sospecha razonable de una infracción reglamentaria grave. Cualquier uso deliberado del sistema de denuncia de irregularidades no será tolerado y será disciplinado en consecuencia.

Se puede acceder al Sistema de Denuncia a través de los siguientes canales:

Sistema local de denuncias (proporcionado por un proveedor de servicios externo) para garantizar que el denunciante es capaz de informar en su lengua materna y al mismo tiempo pueda permanecer anónimo. VWFS cuenta con un sistema local provisto por un proveedor que recibe actualmente mediante seis medios de comunicación, las denuncias por parte de los empleados de VWFS, siendo estos:

Detalle de contactos de la línea de denuncia de VWFS MX:

Línea sin costo:	800 99 0801
Página Web :	https://www.tipsanonimos.com/VWFS
Correo electrónico:	VWFS@tipsanonimos.com
Aplicación Móvil denominada	“Tips Móvil”: (App ID: 0148)
Apartado Postal:	Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza, S.C., A.P. (CON-080), Ciudad de México, CP 06401
Fax:	(55) 5255 1322

Detalle de contactos de la Oficina de Investigación Central HQ:

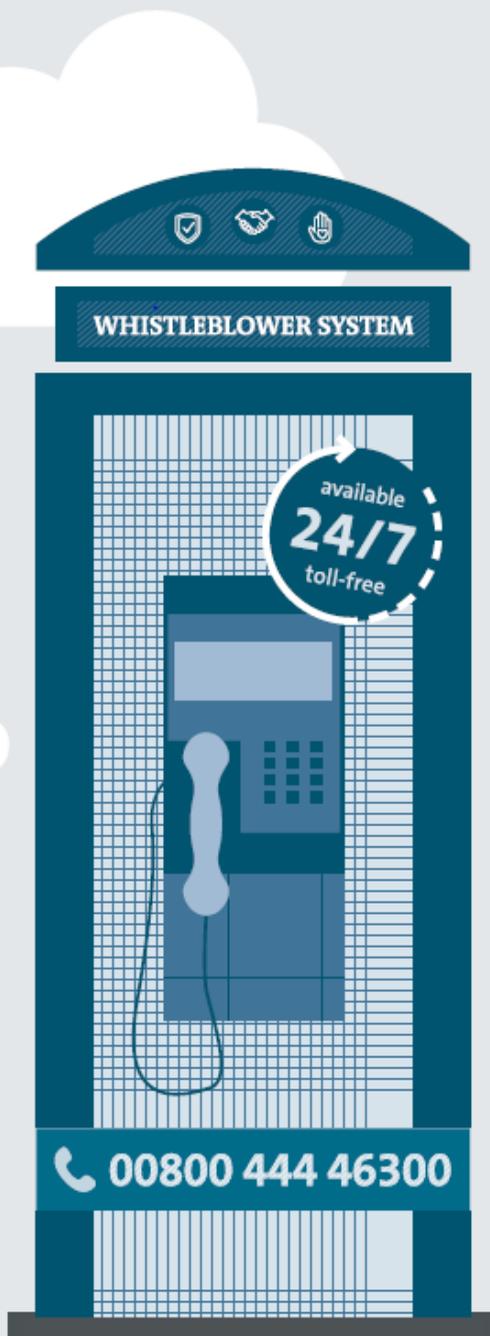
Postal address	Investigation Office, Box 1717, 38436 Wolfsburg, Germany
24/7 hotline	+800 444 46300 oder +49 5361 946300
E-mail	io@volkswagen.de
Online reporting channel (this channel can also be used to make anonymous reports)	https://www.bkms-system.com/vw

Adicionalmente abogados externos experimentados colaboran para nosotros como mediadores neutrales (Ombudspersons). Como consejeros legales tienen la responsabilidad de recibir reportes de posibles incumplimientos a la ley, reglas internas u otras conductas que dañan al Grupo VW. En caso de ser necesario, y si la identidad del denunciante es conocida los Ombudspersons hacen contacto directo con el denunciante para investigación correspondiente. Una vez que se tiene la información completa, los Ombudspersons reenvían la información previamente verificada con el denunciante, (anónimamente si así lo desea el denunciante) al sistema de denuncia para su investigación.

Detalle de contactos de OMBUDSPERSONS:

Internet	http://www.ombudsmen-of-volkswagen.com/
----------	---

Para más información sobre el sistema de denunciantes del Grupo Volkswagen y los Ombudspersons, visite en internet en: <https://www.volkswagenag.com/hint>





Guía de autoevaluación para la toma de decisiones

Si en algún momento no estuviere seguro si mi comportamiento cumple con los principios que contiene nuestro Código de Conducta y Ética, deberé plantearme las siguientes preguntas:

1. ¿Tomé en cuenta todos los hechos relevantes y los ponderé debidamente? (prueba de contenido)
2. ¿Estoy convencido de que mis decisiones se encuentran dentro de los límites que establecen las normas jurídicas y las reglas de la Compañía? (prueba de legalidad)
3. ¿Sostengo mi decisión cuando se da a conocer? (prueba de supervisor)
4. ¿Estoy a favor de que todos los casos de este tipo se decidan de la misma forma en toda la Compañía? (prueba de universalidad)
5. ¿Sigo pensando que mi decisión es correcta cuando mi compañía tiene que justificarla en público? (prueba de opinión pública)
6. ¿Aceptaría mi propia decisión si me viera afectado? (prueba de implicación)
7. ¿Qué pensaría mi familia sobre mi decisión? (segunda opinión)

Si mi respuesta a las preguntas 1-6 es "sí" y la respuesta a la pregunta 7 es positiva, es probable que mi conducta se apegue a nuestros principios. Si se dejaron preguntas sin responder o si tengo alguna duda, debería comunicarme con alguno de los puntos de contacto identificados en este capítulo.

Anexos

#	Título
1	Línea de Denuncia
1.1	Línea de Denuncia- Investigación de otras infracciones reglamentarias
1.1.1	Informe de investigación en busca de indicios de otras infracciones regulatorias
1.1.2	Investigación forense
1.1.3	Instrucción de investigación para Otras infracciones regulatorias
1.2	Reporting process for disciplinary sanctions regarding FSE's (T4I deliverables 3.1.17 and 3.1.18)
1.2.1	Estándar Mínimo Notificación de infracción sancionada
1.2.2	Proceso del Grupo VW Notificación de una infracción sancionada
1.2.3	Plantilla Notificación de infracción sancionada
1.3	Reporte de Estadísticas Disciplinarias 2021 (T4I deliverables 5.3.4)
2	Prevención de Conflictos de interés y actos de corrupción
2.1	Regalos e invitaciones de VWFS a los empleados y Criterios para revisar la adecuación de aportaciones
2.2	Documentación de participación en comidas o eventos de negocios, o la recepción de otras aportaciones
2.3	Documentación de la emisión de invitaciones y otorgamiento de otras contribuciones
2.4	Declaration of Potential Conflicts of Interest
3	Comité de Conducta y Ética
4	Marco Normativo
5	Sanciones e Infracciones
6	Manejo de cuentas propias y cuentas de terceros - Principios del manejo y trato con terceros
7	Annex VIII - HR Compliance Policy
7.1	Estándares mínimos de Integridad y Compliance en el área de contratación
7.2	Estándares mínimos de integridad y Compliance en el área de retención
7.3	Estándares mínimos de integridad y Compliance en el área de desarrollo de personal
7.4	Estándares mínimos de integridad y Compliance en el área de remuneración
7.5	Estándares mínimos de integridad y Compliance en el proceso disciplinario
7.6	Estándares mínimos de las funciones de Compliance
7.6.1	Función Compliance-Tareas y Responsabilidades
7.6.2	Descripción de Puesto de Funcionario de Cumplimiento

- 7.6.3** Formato de Remuneraciones
- 7.6.4** Formato para contratación de funciones de Cumplimiento
- 7.6.5** Formato para sanción de las funciones de cumplimiento
- 7.7** Plan de implementación
- 7.8** Anexo a la Política de Cumplimiento de RH AKV

© VW FS MX Área de
Cumplimiento Carretera México
Puebla, KM116 Más 900 Col. San
Lorenzo Almecatla C.P 72700
Cautlancingo Puebla

Versión 4/2021