



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA PROFESIONAL

Octubre de 2015



MISIÓN

Ser una empresa en continuo crecimiento, líder en la producción, proceso y comercialización de alimentos de alta calidad, con base en carne de cerdo y otros cárnicos afines, compitiendo rentablemente en un mercado global con soluciones que cumplen las expectativas de nuestros consumidores.

VALORES

Satisfacción al cliente. Atención inmediata en la satisfacción de las necesidades de mi cliente interno y externo.

Competitivos y competentes. Buscar hacer siempre las cosas mejor y estar a la vanguardia en nuestros procesos.

Trabajo en equipo. Disposición y apoyo para trabajar con otras personas.

Nuestra gente. Es el orgullo que nos hace sobresalir reflejados en los resultados de su trabajo, comprometidos con la seguridad de sí mismos y de sus compañeros.

Reconocimiento. A logros alcanzados individuales y de grupo.

Disciplina. Actuar en forma segura y ordenada con reglas claras y cumplirlas.

Lealtad. Confianza de que siempre estamos para nuestros empleados, clientes internos y proveedores.

Compromiso. Cumplir con los que nos proponemos.

Respeto. A tus opiniones y esfuerzos.

Integridad. Actuar siempre con honestidad y verdad.

“Nuestra reputación de
integridad y equidad”

Contenido

Introducción.....	<u>4</u>
Alcance:.....	<u>5</u>
Parte 1: Ética profesional.....	<u>6</u>
Estándares y prácticas generales	
Conflictos de interés	
Libros y expedientes	
Protección de los bienes de la empresa	
Información confidencial	
Contribuciones políticas	
Normas de correo electrónico e Internet	
Compras y adquisiciones	
Comercialización y Publicidad	
Parte II: Recursos	<u>15</u>
Humanos.....	
Respeto a los derechos humanos.	
Igualdad de oportunidades de empleo	
Acoso	
Amenazas de violencia	
Drogas y alcohol	
Parte III: Salud, entorno y seguridad.....	<u>19</u>
Estándares y prácticas generales	
Normas ambientales	
Seguridad de los alimentos	
Bienestar de los animales	
Parte IV: Conformidad legal.....	<u>23</u>
Legitimidad de actividades conjuntas entre competidores u otras empresas de distinto giro	
Ley sobre prácticas extranjeras de corrupción	
Patentes y propiedad intelectual	
Parte V Capacitación y educación; responsabilidad y Administración del Código.....	<u>31</u>
Capacitación y educación	
Implementación y responsabilidad	
*Cumplimiento con las normas	
*Informar sobre la falta de cumplimiento	
*Investigaciones	
*Administración	
*Implementación de la política	
*Formación	
*Reevaluación	

Introducción

El Código de ética y Conducta profesional de Norson, describe las normas y prácticas de Norson relacionadas con la conformidad legal y la ética profesional.

Refleja los valores esenciales de la empresa y altos estándares de ética. Cada director, funcionario y empleado de Norson tiene la responsabilidad de leer y entender este Código y de llevar a cabo actividades comerciales y operativas para la empresa de acuerdo con las normas y prácticas descritas en este documento.

En este Código, el término "Norson" significa Norson Alimentos, Granjas, Molino y centros de distribución. Los términos "empleados" o "representantes" significan e incluyen a todos los empleados, funcionarios y directores de Norson, y el término "supervisor" se refiere a la persona a la cual responde un empleado.

El Código de ética y conducta profesional abarca una gama amplia de prácticas y procedimientos empresariales. Sin embargo, no cubre todos los problemas que puedan presentarse, pero ofrece pautas generales sobre las expectativas de la empresa en cuanto a la conducta de los empleados y las responsabilidades éticas básicas y legales de éstos como representantes de Norson. Se espera que observen la letra y la esencia de la ley y realicen sus labores prestando atención en especial a las prácticas empresariales éticas.

Si alguna ley contradice una norma o práctica establecida por el Código de ética y conducta profesional, usted debe cumplir con la ley; sin embargo, si una costumbre o norma local contradice el Código, deberá cumplir con el Código. Si tiene alguna duda sobre estas contradicciones, debe preguntarle a su supervisor cómo manejar la situación.

Toda persona que infrinja las normas y prácticas establecidas por el Código de ética y conducta profesional se verá sujeta a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

Si usted se encuentra en una situación en la que cree que podría infringir el Código o cualquier otra norma de Norson o conllevar una infracción, o si sabe o sospecha que alguna otra persona ha cometido una infracción, deberá seguir las pautas descritas en la Parte 5, Sección 2 de este Código.

Alcance

El presente Código de Ética y Conducta Profesional está dirigido para su observancia al Consejo de Administración (consejeros), directores y gerentes (directivos) , empleados y trabajadores de NORSON.

Este Código parte del hecho de que en su mayoría la acción correcta es clara, independientemente de que esté o no incorporada a un código.

Por la razón anterior, este documento no es ni pretende ser, exhaustivo incluyendo todas las situaciones donde pudiera presentarse un aparente conflicto de índole ético.

Este Código describe situaciones generales relativas a las relaciones con nuestros clientes, proveedores, autoridades y con el medio ambiente, considerando aquellas en que existe mayor riesgo de un conflicto ético potencial.

Se irán incorporando nuevos temas en la medida en que sea necesario para hacer frente a la dinámica de las situaciones de negocios y del entorno en general.

Las situaciones no previstas en este Código de Ética y Conducta Profesional, deben resolverse de acuerdo con un criterio sano de administración. En caso de duda, es necesario consultar con el área de Recursos Humanos o Auditoría Interna.

Ética Profesional

1. Estándares y prácticas generales

Norson se compromete a cumplir con las leyes, normas y reglamentos relacionados con la ejecución de sus actividades comerciales dondequiera que sea. Nuestro máximo objetivo es cumplir totalmente con el código, todo el tiempo. Los empleados deben evitar actividades que puedan involucrar o llevar a Norson o a su personal a participar en prácticas ilegales. Queda estrictamente prohibido que se emplee el personal de Norson o se usen los bienes de la empresa para cualquier fin ilegal.

Aparte de obedecer los aspectos estrictamente legales, se espera que todo el personal de Norson se comporte con los más altos estándares de ética comercial y personal cuando dejen de realizar las labores que se les han asignado. Esto significa comportarse con honestidad e integridad en todo momento, al tratar con otros empleados de Norson, el público, la comunidad de negocios, los accionistas, clientes y proveedores, o las autoridades gubernamentales y regulatorias. También significa evitar toda relación cuestionable con personas o empresas con las que Norson hace negocios o con las que posiblemente haga negocios, la divulgación de información confidencial obtenida como empleado de Norson, y situaciones que pudieran provocar un conflicto de intereses y perjudicar así al empleado o a la empresa. El cumplimiento con el Código de ética y conducta profesional de Norson es una condición de empleo. No cumplir con el código acarrea una serie de acciones disciplinarias, incluido el despido. Si un empleado de Norson no informa sobre infracciones por parte de otros empleados o contratistas de la empresa a estos estándares y prácticas, también estará sujeto a medidas disciplinarias.

2. Conflictos de interés

Un conflicto de interés ocurre cuando los intereses personales de un empleado interfieren de alguna forma con los intereses de la empresa. Una situación de conflicto puede presentarse cuando un empleado realiza actividades o tiene intereses que pueden hacer difícil el desempeño objetivo y eficaz de su trabajo en la empresa. También es posible que se presente un conflicto de intereses cuando un director, funcionario o empleado, o un miembro de su familia, recibe beneficios personales impropios gracias a su puesto en la empresa. Es posible que los préstamos hechos a los empleados o miembros de sus familias, o las garantías de préstamos u otras obligaciones de los mismos, creen

conflictos de interés. Es posible que también haya un conflicto de interés si un empleado de Norson trabaja simultáneamente para un cliente, proveedor o competidor, o si tiene un interés financiero en los mismos.

Debe informar a Norson sobre todo posible conflicto de interés. Si Norson determina que el posible conflicto de interés puede interferir con el desempeño de las funciones del empleado, puede emprender la acción que considere apropiada para eliminar el conflicto. Entre las posibles acciones se incluyen, aunque no se limitan a éstas, exigir que el empleado se deshaga de un interés financiero o termine su relación con un cliente, competidor o proveedor; reasignar las funciones y responsabilidades; o exigir que el empleado se abstenga de tomar decisiones relacionadas con ciertos asuntos.

Si se presentan circunstancias que lleven a la posibilidad de un conflicto de interés real o aparente, usted deberá comunicarse con un miembro del Departamento de Recursos Humanos de Norson para obtener aprobación por escrito antes de participar en la actividad en cuestión. Los conflictos de interés no siempre son evidentes, así que si tiene alguna duda, debe consultar a su supervisor o al Departamento de Recursos Humanos de Norson. Todo empleado que se entere de un conflicto (o de cualquier transacción, relación u otra circunstancia que, razonablemente, se anticipe que pueda crear un conflicto), debe informar de ello a un supervisor o consultar los procedimientos descritos en la Parte 5, Sección 2, de este Código.

3. Libros y expedientes

Norson requiere que la información se registre y se reporte de forma exacta y honesta para (i) tomar decisiones empresariales responsables, (ii) garantizar el cumplimiento con las leyes y reglamentos pertinentes y (iii) garantizar la divulgación total, equitativa, correcta, oportuna y comprensible en los informes y documentos que la empresa archiva o que envía a las diferentes instituciones de Gobierno con las que Norson tiene relación y en cualquier otro tipo de comunicación pública de la empresa.

Todos los libros, cuentas y estados financieros de Norson se deben mantener con un grado razonable de detalle, deben reflejar correctamente (y de forma oportuna) las transacciones de la empresa y deben cumplir con las leyes y reglamentos pertinentes, los principios de contabilidad de aceptación general en México; y el sistema de control interno de la empresa. Todo empleado que tenga alguna inquietud sobre el mantenimiento de expedientes, contabilidad, controles internos de contabilidad o auditoría de Norson debe consultar con su supervisor, un

miembro del departamento de auditoría interna de Norson o el Departamento de Recursos Humanos de Norson. La dirección electrónica Codigo.Etica@norson.net está disponible para que los empleados comuniquen sus inquietudes anónimamente. Se debe llevar y conservar un registro de todas las quejas e inquietudes que Norson reciba sobre tales asuntos, en conformidad con las normas de conservación de expedientes de la empresa.

4. Protección de los bienes de la empresa

Queda prohibido que los empleados de Norson aprovechen personalmente oportunidades descubiertas por medio del uso de propiedades o información corporativas, o su puesto en la empresa, sin el consentimiento de la Junta Directiva. Ningún empleado puede usar propiedades o información corporativa, o su puesto en la empresa, para obtener beneficios personales impropios, y ningún empleado puede competir con Norson directa o indirectamente. Los empleados tienen la obligación de fomentar los intereses legítimos de la empresa cuando se presente la oportunidad de hacerlo.

5. Información confidencial

Los empleados de Norson no deben divulgar información confidencial a ninguna persona ajena a la empresa sin autorización específica. Varias clases de información pueden considerarse como confidenciales, pero con seguridad pueden calificarse como tal la información interna, confidencial, de propiedad comercial o secreta relacionada con los negocios u operaciones de Norson.

Muchos de los métodos empresariales, conocimientos y experiencia de Norson, están protegidos como secretos comerciales. Los secretos comerciales son bienes valiosos. Entre otros ejemplos de información confidencial se incluyen los métodos y procesos de producción, las fórmulas para productos, contraseñas y programas de computadora, expedientes financieros, pronósticos, planes y estrategias comerciales, precios al cliente, rendimiento de la producción y datos sobre costos, así como otra información relacionada con nuestras operaciones, clientes y proveedores. Norson también recibe ocasionalmente información confidencial de otras empresas o individuos al llevar a cabo sus operaciones de negocios. La

divulgación no autorizada (la cual a veces se denomina "robo" o "desfalco") puede producir la desvalorización de los secretos comerciales y constituir un delito o incumplimiento de un contrato. Esta obligación de no divulgar información secreta aplica tanto durante el empleo como después de que éste ha terminado.

6. Contribuciones políticas

Ningún empleado de Norson está autorizado a hacer contribuciones políticas por Norson o en nombre de la empresa. Las contribuciones monetarias aprobadas sólo pueden hacerse por medio de un cheque de la empresa pagadero al candidato o comité político en cuestión.

Norson no considera recomendable participar en los asuntos políticos internos de otros países. Asimismo, ni Norson ni ningún empleado puede hacer contribuciones políticas en el extranjero en nombre de Norson. También es importante reconocer que las actividades de los empleados en este campo ponen tanto al individuo como a Norson en riesgo de procesamiento judicial federal.

Debe quedar claro que los empleados deben realizar sus actividades políticas estrictamente a nivel individual y privado como ciudadanos responsables y no en nombre de Norson. Ningún empleado de Norson puede recibir un reembolso directo o indirecto, ni ninguna clase de reembolso compensatorio en absoluto, en relación con contribuciones políticas que haya hecho de cualquier forma.

7. Normas de correo electrónico e Internet

Los expedientes comerciales tienen una definición bastante amplia. Entre ellos pueden incluirse el correo electrónico e incluso notas individuales, calendarios y diarios. El uso del correo electrónico tiene primordialmente fines comerciales, administrativos y operativos. Toda comunicación hecha por correo electrónico es propiedad de Norson. Los empleados no pueden esperar tener privacidad al usar los sistemas de computadoras de Norson para enviar o recibir mensajes de correo electrónico o para obtener acceso a Internet. Norson tiene la capacidad, y la ejerce, de monitorizar el uso del sistema de computadoras para protegerlo contra uso indebido y controlar los costos relacionados con el almacenamiento de grandes cantidades de datos. Los empleados no pueden usar el correo electrónico para obtener ganancias personales, publicidad, solicitud de fondos, cartas de cadena, ni

ningún tipo de comunicación que pudiera perjudicar la reputación de Norson. El correo electrónico debe usarse con discreción al enviar información confidencial o de propiedad intelectual de la empresa, ya que la comunicación a través de correo electrónico no es segura y es prácticamente una postal electrónica.

Los empleados deben también tener buen juicio al usar Internet en el trabajo. Todo uso de Internet debe cumplir con las normas de utilización de Internet de Norson para controlar los costos, Internet debe usarse principalmente para fines empresariales. Internet es una red pública, así que tenga cuidado de no revelar información confidencial ni obtener información sin autorización por Internet. La empresa puede monitorizar el uso de Internet por parte de los empleados, incluidos los sitios o la información a los que obtienen acceso. Queda estrictamente prohibido acceder a materiales pornográficos u ofensivos o distribuirlos a través de Internet o correo electrónico.

Cada vez que escriba sobre asuntos de la empresa, recuerde que nuestros expedientes empresariales están sujetos a divulgación obligatoria al gobierno o a entidades privadas en caso de litigio. Algo aún más importante, es que los medios de comunicación masiva pueden usar nuestros expedientes para moldear la opinión pública sobre la imagen de la empresa. Independientemente del sitio en que escriba, lo que usted escriba podría tener consecuencias significativas. Después de enviados, los mensajes pueden imprimirse, modificarse y distribuirse con facilidad.

8. Compras y Adquisiciones.

Legalidad, cumplimiento de las regulaciones y subcontratación.

Todo Proveedor deberá estar propiamente incorporado a la legislación competente y vigente en todas sus operaciones en todo momento. En caso de incurrir en algún tipo de subcontratación para los productos y servicios ofrecidos a Norson, se responsabilizará de que las empresas subcontratadas trabajen bajo las normas promovidas por el presente documento y dentro del marco legal correspondiente. Así mismo Norson garantiza la honradez, legalidad y claridad en todas sus transacciones

Deberá respetar la confidencialidad de sus proveedores y otros con quienes se establezcan relaciones de negocios.

A menos que se esté autorizado para ello, no se utilizará información confidencial para provecho personal, en beneficio de Norson o para beneficiar a un tercero. Se revelará información confidencial o datos personales únicamente cuando es necesario y se ha obtenido la aprobación adecuada para hacerlo y/ o existe obligación de hacerlo debido a requerimientos legales de autoridades reguladoras o profesionales.

Los proveedores de Norson deberán respetar el cumplimiento de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y asegurarse de no incurrir en abusos a estos derechos dentro de sus operaciones de negocio. Por ello, todo Proveedor tratará con dignidad y respeto a sus empleados. En ningún caso estará permitido el castigo físico, el acoso de ningún tipo ni el abuso de poder.

Todo Proveedor deberá promover y respetar los siguientes puntos:

- Eliminar toda forma de trabajo infantil.
- Erradicar cualquier tipo de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Evitar la discriminación en cualquier tipo de puesto de trabajo.
- Respetar los horarios máximos de trabajo y sueldos mínimos establecidos.
- Garantizar que sus empleados desarrollan su trabajo bajo los estándares de seguridad e higiene.
- Respetar los derechos de los empleados a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción.
- Todo Proveedor deberá obtener y mantener los permisos ambientales para la operatividad de su empresa en caso de ser requeridos. Así mismo, en caso de que su operación genere residuos, éstos deberán ser monitoreados, controlados y tratados de la manera en la que la legislación correspondiente lo indique.
- Los Proveedores deben mantener un enfoque preventivo orientado a la protección medioambiental, adoptar métodos que beneficien una mayor responsabilidad ambiental y favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- Todo Proveedor deberá evitar ser partícipe de cualquier tipo de corrupción, extorsión o soborno que pudiesen llegar a afectar a los principios del comercio justo o, derivar en escándalos públicos en los que Norson pueda verse afectado.
- Los proveedores tienen que identificar y corregir cualquier actividad que no cumpla con los niveles establecidos en este código.

- Los proveedores deben informar inmediatamente a Norson de cualquier incumplimiento grave al mismo, presentando a su vez un calendario acordado de acciones correctivas.

Norson valorará positivamente a aquellos proveedores que manifiesten su compromiso con los principios promovidos en este código de conducta mediante su aceptación y cumplimiento. Así mismo, Norson se reserva el derecho a rescindir la relación contractual con aquellos proveedores que incurran en incumplimientos de manera sistemática.

9. Comercialización y Publicidad

En Norson nos comprometemos a que nuestras campañas de promoción y publicidad promuevan el fortalecimiento de los valores éticos universales, entendiendo por estos la unidad familiar, la integridad física y emocional de las personas, el respeto de los derechos universales de los niños, el respeto a las personas con discapacidad, de la tercera edad o de cualquier etnia o condición social.

Norson rechaza patrocinar directa o indirectamente cualquier promoción o publicidad que contenga elementos de vulgaridad, violencia y cualquier otro elemento que vulnere o afecte los valores individuales, familiares y de la sociedad.

Norson apoya los programas y proyectos que promuevan el cambio hacia conductas positivas y acordes a las necesidades de la comunidad así como aquellos que promueven la adopción de hábitos saludables.

Norson a través de la Publicidad Contratada, proporciona a la sociedad la información, educación y formación en materia de consumo, a través de su etiquetado el cual no solamente cumple con las regulaciones aplicables sino que garantiza la libertad de elección del consumidor respecto al tipo de productos que desea consumir al ofrecer al consumidor la formación y la educación adecuada respecto a hábitos de consumo y estilos de vida saludables.

Norson es una empresa comprometida a promover los valores familiares, que permiten que sus integrantes interactúen de manera armónica. Influyen en su formación y desarrollo como personas y facilitan alcanzar objetivos que no serían posibles de manera individual.

Para Norson los valores familiares es un aspecto importante, por eso promueve y participa en proyectos que estén relacionados con difundir la importancia de la convivencia familiar dentro de la sociedad

Norson prohíbe expresamente la utilización de prácticas ilegales para obtener ventajas comerciales

Todo integrante del área de comercialización debe evitar ser partícipe de cualquier tipo de corrupción, extorsión o soborno que pudiesen llegar a afectar a los principios del comercio justo o, derivar en escándalos públicos en los que Norson pueda verse afectado.

Norson toma medidas y establece procedimientos con la finalidad de que los productos y servicios que proporciona cumplan las normas acordadas o legalmente requeridas en materia de salud y seguridad para los consumidores, incluidas las advertencias sanitarias y el etiquetado necesario sobre seguridad del producto e información sobre el mismo.

Establece procedimientos transparentes y eficaces para dar respuesta a las quejas de los consumidores y contribuir a la resolución justa y rápida de las controversias con sus clientes

No realiza manifestaciones u omisiones ni participa en ninguna otra práctica que sea engañosa, equívoca, fraudulenta o desleal.

Colaborará plenamente y de una manera transparente con las autoridades públicas en la prevención o eliminación de las amenazas graves para la salud y la seguridad de los ciudadanos que se deriven del consumo o del uso de sus productos.

Se consideraran conductas violatorias a este código:

- Las falsas promesas a los consumidores y clientes respecto de bienes o servicios a sabiendas de que no es posible cumplirlas.
- Las omisiones en la información, a sabiendas de que de ser conocidas por los consumidores determinen una negativa en la compra.
- Utilizar tácticas de venta que agredan, ofendan o atenten en contra de la dignidad y respeto de los clientes o clientes potenciales.
- Ofrecer regalos, compensaciones o productos inexistentes o irreales o entregarlos diferentes o de inferior calidad a lo prometido.

"Estas normas tienen el fin de ayudarnos a entender nuestras responsabilidades y tomar las decisiones correctas"

Recursos Humanos

1. Respeto por los derechos humanos

Norson expresa su apoyo por los derechos humanos fundamentales y no participa en actividades que abusen de los derechos humanos, **prohíbe el trabajo infantil**, actúa de una manera socialmente responsable dentro de la ley, así como de las leyes, costumbres y tradiciones de los países en los que comercializamos nuestros productos.

2. Igualdad de oportunidades de empleo

Norson no discrimina contra ningún empleado o solicitante de empleo en función de su raza, color, religión, origen étnico o nacionalidad, género, preferencia sexual, edad, discapacidad, o estatus militar. Esto se aplica a reclutamiento, contratación, entrenamiento, ascenso y otros términos y condiciones de empleo. La discriminación contra cualquier empleado o solicitante de empleo es una infracción grave de la ley de igualdad de oportunidades de empleo y de las políticas corporativas de Norson. Es responsabilidad de cada supervisor garantizar que no haya discriminación.

Norson tomará las medidas necesarias para asegurar que los solicitantes de empleo calificados tengan igual oportunidad de empleo y ascensos. Todas las acciones del personal y los programas respaldados por la empresa deben continuar administrándose sin discriminación.

Los empleados que tengan preguntas o quejas relacionadas con este estándar pueden discutir el asunto con sus supervisores, sus administradores de personal o con otros funcionarios administrativos apropiados. Si un empleado siente que no puede hablar con su supervisor, administrador de personal o funcionario administrativo, las quejas deben presentarse al Departamento de Recursos Humanos de Norson.

3. Acoso

Norson se compromete a proporcionar a sus empleados un entorno de trabajo no discriminatorio y libre de cualquier tipo de acoso. Diversas leyes internacionales, federales, estatales y locales prohíben la discriminación o acoso deliberados, en palabras o en acciones, con base en la raza, género, preferencia sexual, origen nacional, religión, edad, discapacidad física o mental o estado militar, contra otro empleado o solicitante de empleo.

Entre las formas de acoso se incluyen: (a) acoso verbal, por ejemplo, comentarios despectivos, chistes o vulgaridades; (b) acoso físico, por ejemplo, tocar a alguien innecesariamente o de forma ofensiva, o impedir o bloquear el movimiento de alguien; y (c) acoso visual, por ejemplo, afiches despectivos u ofensivos, tarjetas, calendarios, caricaturas, graffiti, dibujos, mensajes, notas o gestos.

Acoso sexual se define como propuestas sexuales indeseables, solicitud de favores sexuales, u otro tipo de conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando: (a) someterse a dicha conducta es una estipulación o condición para el empleo de un individuo, (b) someterse a dicha conducta o rechazarla se utiliza como base para decisiones de empleo, o (c) dicha conducta tiene el fin o el efecto de interferir excesivamente con el rendimiento laboral de un individuo o crear un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Todo empleado que crea que un compañero de trabajo, supervisor o persona que labore en la empresa, o para la misma, es culpable de acoso, debe notificar a su supervisor inmediato y/o a la oficina de personal. Las quejas serán manejadas de manera confidencial y nadie sufrirá represalias o castigos de ninguna clase por reportar algún incidente de acoso ni por presentar quejas. Si la queja se relaciona con un supervisor inmediato, deberá ser presentada al supervisor del siguiente nivel en la jerarquía ascendente. Las quejas también pueden presentarse directamente al Departamento de Recursos Humanos de Norson o bien externarlo a la dirección electrónica Codigo.Etica@norson.net

Las quejas de acoso serán investigadas y se tomarán las medidas necesarias de acuerdo con los resultados de la investigación. Todo empleado a quien se compruebe que es responsable de acoso sexual, o de cualquier otra forma ilegal de acoso, estará sujeto a las medidas disciplinarias apropiadas, incluido el despido. La severidad de las medidas disciplinarias se basará en las circunstancias de la infracción.

4. Amenazas de violencia

Toda amenaza verbal de conducta violenta es inaceptable y debe reportarse al supervisor o a un representante de recursos humanos. Todo reporte de violencia o amenaza de violencia será investigado. Los empleados que sean violentos o haga amenazas de violencia estarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido y procesamiento judicial.

5. Drogas y alcohol

Dado que el abuso de drogas y alcohol puede tener consecuencias graves para la seguridad y el rendimiento en el trabajo y conllevar conducta criminal, Norson requiere un entorno libre de los impedimentos causados por drogas y alcohol. Este estándar se aplica a todos los empleados de Norson mientras estén en los predios de Norson, o al trabajar por fuera de los predios de Norson. Los empleados que se presenten a trabajar con drogas ilícitas en su organismo o con niveles de alcohol u otras sustancias químicas que puedan perjudicar su rendimiento laboral, estarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. Los empleados que tengan problemas significativos en el trabajo, o que estén involucrados en incidentes o accidentes de importancia, están sujetos al despido si por medio de pruebas médicas se demuestra que tienen sustancias controladas en sus cuerpos. También están sujetos al despido los empleados que, mientras estén en el trabajo o en los predios de la empresa, distribuyan, vendan, compren, fabriquen, dispensen, posean o utilicen drogas ilícitas.

Nuestro Código de Conducta

"Exige que respondamos a las inquietudes de las comunidades en las que trabajamos..."

Salud, entorno y seguridad

1. Estándares y prácticas generales

Norson se compromete a garantizar el bienestar de sus trabajadores, de la gente que vive y trabaja en las comunidades cercanas a sus instalaciones, así como del medio ambiente, y ofrece los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para cumplir con su compromiso. Estos recursos se usan para hacer posible que los empleados y los contratistas trabajen con seguridad y cumplan con la ley, para evitar la contaminación y proteger el medio ambiente.

Las actividades de Norson están sujetas a muchas leyes y reglamentos sanitarios, ambientales y de seguridad relacionados con la liberación de sustancias en el aire, la descarga de sustancias en el agua, la eliminación de desechos peligrosos y no peligrosos, el transporte de materiales peligrosos, el manejo de sustancias químicas y los planes para situaciones de emergencia. Se espera que nuestros empleados cumplan con todas las normas de la empresa y cumplan, como mínimo, con los requisitos legales ambientales y de seguridad federales, estatales y municipales vigentes, así como los requisitos zoonosanitarios y sanitarios de los países a los cuales se exporta.

Los conocimientos (Inducción) que los empleados deben tener de las prácticas operativas de Norson deben incluir las leyes ambientales. Los empleados deben controlar todo derrame y escapes y reportarlos inmediatamente, según lo exigido en los reglamentos pertinentes y las normas de las instalaciones. Se deben tomar medidas de seguridad y resolución de problemas con prontitud, a fin de minimizar cualquier impacto ambiental adverso provocado por tales incidentes. Se deben obtener todos los permisos y aprobaciones necesarios de las entidades correspondientes antes de construir instalaciones, y deben obedecerse durante la fabricación, instalación, inicio y operaciones. Se espera que los empleados estén familiarizados con los requisitos y limitaciones que establezcan los permisos bajo los cuales trabajan, los entiendan y los obedezcan. Se deben evaluar los requisitos sanitarios, ambientales y de seguridad en todas las fases de un proyecto, desde su diseño hasta su funcionamiento. También es necesario considerar los requisitos sanitarios, ambientales y de seguridad al reformar instalaciones, adquirir o contratar en maquila empresas o propiedades, o bien al cerrar instalaciones.

La clase de negocios de Norson exige llevar a cabo distintas labores de monitorización, inspección y pruebas para garantizar que se están cumpliendo las leyes y los reglamentos pertinentes. Dicha monitorización, inspección y comprobación deben ejecutarse, así como obtener y conservar datos precisos a partir de las mismas, en conformidad con todos los requisitos legales pertinentes. Los empleados que tengan preguntas sobre los requisitos legales correspondientes a dichas áreas deben consultar a su supervisor, o a un miembro del Departamento de Recursos Humanos de Norson.

2. Normas ambientales

Se espera que los empleados de Norson cumplan con todas las leyes federales, estatales, locales y extranjeras sobre el medio ambiente, así como con todas las normas de Norson relacionadas con asuntos ambientales. Esperamos el cumplimiento total con las normas, todo el tiempo. Todos los empleados tienen la responsabilidad de conocer y entender los requisitos legales, normativos y de las prácticas operativas relacionadas con su trabajo, y de notificar a las directivas cuando creen que se ha cometido una infracción de la ley o de las normas de Norson. Todo empleado que tenga inquietudes relacionadas con la conformidad en esta área deberá consultar de inmediato al contacto de asuntos ambientales en sus instalaciones o subsidiarias, a un funcionario en asuntos del medio ambiente, o al Departamento de Recursos Humanos de Norson. **La dirección electrónica Codigo.Etica@norson.net está disponible para que los empleados comuniquen sus inquietudes anónimamente.**

El cumplimiento de las leyes ambientales y todas las normas de Norson es la prioridad más alta para el programa ambiental de la empresa. El rendimiento en el trabajo de nuestros empleados es importante para nosotros, y se evalúa no sólo con base en los resultados comerciales obtenidos, sino también al determinar si los empleados, en especial nuestro equipo de gerencia, operan dentro de nuestras expectativas para el desempeño en asuntos del medio ambiente. Todos nuestros empleados están sujetos a un alto estándar de conducta y responsabilidad en cuanto a su desempeño en el medio ambiente.

3. Seguridad de los alimentos

Las plantas de Norson y sus productos están sujetos a leyes y reglamentos relacionados con la seguridad de los alimentos, Se espera que todos los empleados cumplan con estas leyes y reglamentos y reporten cualquier infracción de los mismos a su supervisor. Los empleados deben también informar oportunamente sobre fallos o deficiencias en los sistemas operativos de Norson, o sobre cualquier otro evento o incidente que pudiera representar un peligro de degradación o contaminación de los alimentos.

4. Bienestar de los animales

Norson se compromete a ser un líder en la producción y procesamiento de productos alimenticios seguros, limpios y sanos para sus clientes, mientras a la vez procura el bienestar de los animales criados y procesados por la empresa. Para tal fin, se espera que los empleados de Norson cumplan con todos los requisitos reglamentarios y legales correspondientes al bienestar de los animales, así como con todas las prácticas y procedimientos establecidos por la empresa, para mejorar continuamente todos los aspectos de nuestro negocio que pudieran afectar el bienestar de los animales, trabajar consistentemente en la identificación de nuevas tecnologías que mejoren el bienestar de los animales, y verificar, por medio de auditorías realizadas por terceros, que los animales se están manejando de manera responsable. Todo empleado de Norson tiene la responsabilidad de obedecer los principios de esta norma.

Nuestro Código empresarial de ética y conducta profesional exige que desempeñemos nuestra labor de acuerdo con nuestros valores y en conformidad con las leyes pertinentes".

Conformidad legal

1. Legitimidad de actividades conjuntas entre competidores u otras empresas de distinto giro.

Norson tiene la obligación legal de tomar sus decisiones teniendo en cuenta los mejores intereses de la empresa, de forma totalmente independiente y libre de cualquier pacto o acuerdo con algún competidor. Esta norma exige que se evite cualquier tipo de pacto o acuerdo entre competidores en cuanto a precios, términos de venta, distribución de mercados y asignación de clientes, o cualquier otra actividad que limite la competencia, así se trate de compradores o vendedores.

En general, las actividades conjuntas pueden provocar con facilidad dudas en cuanto a monopolios, y sólo deben llevarse a cabo después de haber obtenido la confirmación del Departamento legal de Norson de que la actividad que se está contemplando realizar es legal. Es posible que ciertas actividades emprendidas conjuntamente entre competidores para fomentar objetivos empresariales legítimos sean legales. Entre dichos objetivos empresariales legítimos se incluyen la investigación y desarrollo de empresas conjuntas y el cabildeo por medio de asociaciones comerciales.

2. Obligaciones contractuales y confidencialidad.

Norson debe cumplir sus obligaciones contractuales, Debe respetar la confidencialidad de sus clientes, personal, proveedores y otros con quienes se establezcan relaciones de negocios. A menos que se esté autorizado para ello, no se utiliza información confidencial para provecho personal, en beneficio de Norson o para beneficiar a un tercero. Se revela información confidencial o datos personales únicamente cuando es necesario y se ha obtenido la aprobación adecuada para hacerlo y/ o existe obligación de hacerlo debido a requerimientos legales de autoridades reguladoras o profesionales

3. Política Anticorrupción

La Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero

El cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables en México y de las leyes internacionales, así como de las políticas corporativas de Norson es el deber y la responsabilidad de cada uno de los colaboradores para poder

hacer lo que es correcto para Norson y para sus demás compañeros de equipo.

La Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (o su abreviatura en inglés, FCPA) es una ley compleja, e infringir sus disposiciones puede tener serias consecuencias penales y civiles tanto para Norson como para las personas involucradas en el delito o infracción. Esta política tiene como propósito ser una guía para ayudarles a comprender las implicaciones de esta ley, la manera en la que nos afecta en nuestros negocios diarios, y ayudarles a reconocer ciertas acciones o situaciones que son o que pueden convertirse en infracciones de esta ley.

I. POLÍTICA ANTICORRUPCION

Nuestro Código de Conducta es la base de nuestra política contra la corrupción. Se prohíbe expresamente la conducta ilícita de los empleados, además requiere que Norson mantenga libros y registros precisos, prohíbe a los empleados usar su posición para beneficio personal indebido y el cumplimiento de los mandatos de la FCPA y cualquier otra ley o regulación similares que puedan ser aplicables, como la Ley de Soborno del Reino Unido.

En consecuencia, en la realización de negocios de Norson, los empleados deben tener especial cuidado para no hacer pagos que sean o puedan ser percibidos como inadecuados. En general, los empleados tienen prohibido: Pagar, ofrecer, solicitar, facilitar o recibir un soborno, regalo o gratificación indebida en la realización de negocios en nombre de Norson.

II. PROHIBICIONES Y REQUISITOS.

Las siguientes actividades requieren especial precaución para evitar violar la política de lucha contra la corrupción y potencialmente violar dicha ley. Nuestra mejor defensa para proteger a nuestros empleados y Norson de enjuiciamiento civil o penal es buscar el consejo y la aprobación de nuestro Departamento Legal, antes de participar en cualquiera de estas actividades. Algunas actividades están estrictamente prohibidas. Otras requieren la aprobación previa de nuestro Departamento Legal, por lo que si tiene cualquier pregunta o preocupación acerca de la conveniencia de un acto, debe comunicarse con dicho departamento. No obtener la aprobación necesaria antes puede resultar en una infracción disciplinaria o inclusive el despido.

A. Pagos a los Gobiernos y/o Funcionarios Públicos.

Ningún empleado o agente deberá prometer, facilitar, ofrecer, dar, pagar, recibir o autorizar la donación o pago de cualquier cosa de valor, ya sea

directamente ó a través de intermediarios, a ningún gobierno o funcionario de gobierno con el fin de obtener, retener o dirigir negocios, o para cualquier otra ventaja indebida o propósito. Por Funcionario de Gobierno debemos entender lo siguiente:

1. Cualquier miembro elegido o nombrado de gobierno
2. Cualquier miembro de las fuerzas armadas
3. Cualquier empleado de un departamento gubernamental, agencia u oficina
4. Cualquier persona que actúe en una capacidad oficial en nombre del gobierno o cualquier departamento, agencia u oficina, como un consultor de gobierno
5. Cualquier funcionario, director o empleado de una empresa o negocio de propiedad total o parcial de gobierno
6. Cualquier funcionario, director o empleado de una organización pública internacional, como el Banco Mundial o las Naciones Unidas
7. Los hijos, cónyuge u otros familiares cercanos de cualquiera de los anteriores.

Funcionario de Gobierno es un término amplio que se debe interpretar de forma conservadora. Si no está seguro si alguien puede ser considerado un funcionario de gobierno o si un acto o actividad propuesta puede implicar la prestación de cualquier cosa de valor a un funcionario de gobierno, deberá contactar con nuestro Departamento Legal.

B. Donaciones.

Norson no puede hacer una donación a organizaciones de caridad que estén relacionadas de alguna manera con un funcionario de Gobierno ó a petición de un funcionario de gobierno, si la donación se hace con el fin de obtener, retener o dirigir negocios o por cualquier otra ventaja indebida o propósito. Las donaciones de caridad deben ser aprobadas previamente por escrito por nuestro Director General.

C. Pagos en Efectivo y Pagos a Terceros.

Para evitar incluso la apariencia de un acto incorrecto, no deberá haber pagos a terceros en efectivo. No se aceptarán cheques que se escriban "al portador" o bien que no se les incluya la leyenda "para abono en cuenta del beneficiario", y los pagos no se efectuarán a nadie más que a la persona o entidad con la que Norson ha contratado o tiene una relación de negocios. Ningún pago se hará en el exterior de la sede principal del destinatario.

D. Agentes.

Ningún empleado o persona que actúe en nombre de Norson, puede contratar a un a gente sin realizar la debida diligencia suficiente para concluir con certeza razonable de que el agente entiende y está de acuerdo en no prometer, ofrecer, dar, pagar, recibir, autorizar o facilitar la entrega o el pago de cualquier cosa de valor, ya sea directamente o a través de intermediarios, a cualquier funcionario público con el fin de obtener, retener o dirigir negocios o por cualquier otra ventaja indebida.

E. Reembolso de Gastos.

Los pagos de gastos de viaje de un funcionario público deberán ser aprobados previamente por escrito por nuestro Director General. La cantidad y el propósito deberán ser razonables y de ben relacionarse directamente con la promoción, demostración o explicación de productos de Norson o servicios o para la ejecución o cumplimiento de un contrato con gobierno, agencia gubernamental, empresa controlada por el gobierno o la empresa privada. Estos reembolsos también deben estar debidamente documentados en los libros y registros de Norson.

F. Pagos de Facilitación.

Son pequeños pagos a un funcionario del gobierno, son necesarios para acelerar o garantizar el cumplimiento de la acción gubernamental de rutina, tales como la obtención de documentos oficiales, procesar papeles gubernamentales o la prestación de los servicios postales o servicios públicos. Los pagos de facilitación no incluyen los pagos para ayudar a obtener o retener negocios. Aunque para facilitar un proceso o trámite si se pueden hacer pagos de facilitación en ciertas circunstancias muy limitadas, pero sólo con la previa autorización por escrito de nuestro Director General.

G. Registro Apropiado.

Todas las transacciones deben registrarse en forma oportuna, precisa y coherente en términos de monto, período contable, la clasificación contable y la política de Norson.

H. Prácticas Contables.

Cada transacción y la disposición de activos de Norson deben tener la debida autorización. No deberá crear estados financieros si no tienen soporte documental, o bien son ficticios en su totalidad o en parte, o bien que no tienen ninguna base razonable.

I. Consultas de Cuentas.

Cualquier investigación de los auditores internos o externos de Norson se debe responder plenamente y sin demora. No debe retener información que pueda ser material para dar una respuesta completa y exacta.

III. SANCIONES.

A. Empleados.

El incumplimiento de la política de lucha contra la corrupción puede resultar en una serie de acciones disciplinarias, incluyendo el despido. No revelar violaciones de la Política de Lucha contra la Corrupción, ya sea por empleados o agentes, también es motivo de acción disciplinaria. Además, los empleados pueden estar sujetos a sanciones civiles o penales que el gobierno puede imponer, incluyendo las multas significativas y tiempo en la cárcel, en caso de que viole las leyes establecidas en la Política de Lucha contra la Corrupción.

B. Norson.

La violación de las disposiciones anti-soborno de FCPA puede resultar en multas de hasta USD\$2,000,000 en contra de Norson y multas de hasta USD\$ 250,000 y/o encarcelamiento por hasta cinco años en contra de cualquier empleado o agente. Violar las cláusulas contables que marcan la FCPA y las disposiciones de mantenimiento de registros puede ser tan alto como USD\$25.000.000 para Norson y hasta USD\$5.000.000 y/o 20 años de prisión para los empleados.

IV. AREAS DE CUIDADO.

Los siguientes factores pueden ser advertencias o áreas de cuidado de una posible violación de la Política de Lucha contra la Corrupción (FCPA). En tales casos, los empleados deben informar de cualquier violación real, supuesta o inquietudes que se detallan a continuación en la Parte IV, "Reporte de Violación".

A. Prácticas Comerciales.

1. Hacer negocios con empresas o países que tienen una mala reputación en términos de corrupción.
2. Bonos y/o Comisiones inusualmente grandes, en comparación con la tarifa de mercado.
3. Las solicitudes de donaciones a organizaciones benéficas.
4. Falta de voluntad para mencionar o plasmar en su contrato que cumple con las políticas antisoborno, afirmando que no va a pagar ni solicitar sobornos.

5. Los pagos a terceras personas o los pagos realizados en terceros países o en una cuenta bancaria en Suiza o en el extranjero.
6. Solicitud de pago en cheques al portador o bien en efectivo.
7. El hecho de que una empresa no tenga la infraestructura de negocios suficiente, pero está siendo contratada por sus relaciones solamente.
8. Cualquier conducta sospechosa, permanecer alerta, actuar con prudencia y sentido común.

B. Prácticas Contables.

1. Pagos no específicos en la descripción del origen del mismo.
2. Documentos que sirven para ocultar la verdadera identidad de un representante en el país o el agente.
3. Descripciones de pago que no corresponden a la cuenta correspondiente.
4. Cuentas de propósito general o de "varios" que se pueden utilizar para ocultar pagos indebidos.
5. Cuentas no registradas o transacciones.
6. Viajes y gastos no deducibles con información incompleta que se utilizan para obtener dinero en efectivo.
7. Errores de transacciones, por ejemplo, la aplicación de un pago al beneficiario equivocado.

V. REPORTE DE VIOLACIÓN.

Si sabe o sospecha de una violación a la Política Anti-Corrupción (FCPA), tiene la responsabilidad de reportar estos problemas a Norson. Empleados que dependen de algún implicado no debe temer represalias. Nuestro Código de Conducta prohíbe estrictamente las represalias o venganza amenaza a ningún empleado por informar infracciones o sospecha si se cree que dicha violación ha ocurrido.

El primer paso para la presentación de informes debe ser el discutir esta sospecha con su supervisor. Si ha planteado un problema con su supervisor y este no le brinda la atención adecuada o bien, su supervisor no puede responder a su pregunta, hable con el siguiente nivel de su supervisor.

Si cree que puede no ser apropiado el discutir el asunto con su supervisor o al siguiente nivel de gestión (ó no se siente cómodo haciéndolo), póngase en contacto con el Departamento Legal o con la Dirección de Recursos Humanos.

VI. COMO EVITAR METERSE EN PROBLEMAS

Lo que debe hacer

- Busque la asesoría del Departamento Legal de Norson antes de ofrecer regalos u hospitalidad a un funcionario de gobierno

- Siempre asegúrese que los contratos con distribuidores, agentes, consultores y asociados incluyan disposiciones anticorrupción
 - Revise cuidadosamente las facturas de distribuidores, agentes, consultores y asociados para vigilar que su conducta cumple con la FCPA
 - Registre todas las transacciones completamente y con precisión
 - Tome las acciones que considere adecuadas si hay algo que sea indebido, algo que parezca inusual o si algún pago parece ser excesivo
 - Manténgase alerta a cualquier asunto relacionado con la FCPA en cuestiones gubernamentales como:
impuestos, permisos, contratos con el gobierno, aduanas, etc.
 - Clara y categóricamente rehúse cualquier petición de regalos o pagos de parte de funcionarios de gobierno e informe de ello al Departamento Legal de Norson y/o a la Dirección de Recursos Humanos de Norson
- Lo que no debe hacer
- No acepte excusas por conductas que sean corruptas, impropias o inapropiadas
 - No ofrezca o autorice sobornos para nadie, en ningún lugar, sea o no del gobierno
 - No dé ningún regalo u hospitalidad a cambio de que un funcionario de gobierno deje de cumplir con sus deberes
 - No use ofertas de viaje a instalaciones para otra cosa que no sea actividades legítimas de negocios, tales como la promoción de productos o servicios de la compañía o para la ejecución de un contrato gubernamental
 - No establezca o permita ninguna cuenta fuera de los libros, ni tampoco fondos de dinero a ser utilizados para fines deshonestos
 - No haga ningún pago, incluyendo "pagos de facilitación," a menos que estén aprobados por nuestro Director General.
 - No haga nada impropio solamente porque alguien le dice "así es como se hacen aquí las cosas"
 - No ignore ningún arreglo de pago inusual en transacciones.
 - No se olvide que existen leyes locales y reglamentos sobre sobornos, regalos y gratificaciones a funcionarios gubernamentales

Departamento Legal de Norson

Abajo encontrará los nombres de los contactos del Departamento Legal de Norson para cualquier duda, pregunta, interpretaciones y opiniones respecto de la FCPA y de los asuntos que se cubren en este documento:

Phyllis Vanegas +52 (662) 259-5800 pvanegas@norson.net

Marco Polo Solis +52 (662) 259-5800 msolis@norson.net

Juan Jose Molina +52 (662) 259-5800 jmolina@norson.net

4. Patentes y propiedad intelectual

Los bienes corporativos incluyen no sólo las propiedades tangibles y reales sino también la propiedad intelectual, o PI. La PI es información comercial o técnica confidencial y valiosa protegida por medio de una patente, marca registrada, copyright (derechos de autor), o leyes sobre secretos comerciales. A Norson le interesa proteger y conservar su PI y no hacer nada que perjudique su valor, para así gozar de una posición que le permita obtener el máximo beneficio de su uso o su compra. Las directivas de cada unidad empresarial tienen la responsabilidad final en todos los asuntos relacionados con PI que surjan de las áreas bajo su control. Sin embargo, debido al carácter único de los asuntos relacionados con PI, el Departamento legal de Norson debe hacerse cargo de todos los asuntos corporativos de PI de importancia y buscar asesoría externa sobre PI si es necesario.

Capacitación y educación; responsabilidad y Administración del Código

1. Capacitación y educación

Norson ofrece su apoyo total a cada uno de sus empleados para que cumpla con sus responsabilidades de obedecer este Código y todas las leyes y reglamentos pertinentes, y suministra los recursos necesarios para cumplirlas, incluidas información y sesiones de capacitación. Si tiene preguntas sobre cualquier responsabilidad legal o deber ético, acuda al Departamento de Recursos Humanos de Norson, Los miembros del Departamento legal de Norson y otras personas también pueden suministrar guías sobre temas legales específicos. Los empleados que deseen pedir una guía deben ponerse en contacto con un miembro del Departamento de Recursos Humanos de Norson.

2. Implementación y responsabilidad

Cumplimiento con las normas

En Norson, el cumplimiento con las normas forma parte integral del trabajo de todos. Como condición de empleo en Norson, cada empleado debe familiarizarse con este código y cumplir con el mismo y las demás normas de Norson que correspondan. Infringir este código o cualquier otra norma de Norson es motivo de acciones disciplinarias que pueden incluir el despido y el posible procesamiento judicial.

Si tiene alguna pregunta o duda sobre la forma en que este código u otra norma de Norson le afecta, debe pedirle una aclaración a su supervisor, o a un miembro del Departamento de Recursos Humanos de Norson.

Informar sobre la falta de cumplimiento

Si sabe, o tiene sospechas de que ha habido mala conducta, actividades ilegales, fraude, uso indebido de los bienes de Norson o infracciones de este Código o de cualquier otra norma de Norson, tiene la responsabilidad de informar a la empresa sobre estas actividades. No habrá represalias contra ningún empleado que reporte estos problemas de **buena fe**. De hecho, este Código prohíbe estrictamente las represalias o la amenaza de

represalias contra cualquier empleado que crea que sepa o sospeche que ha ocurrido algún acto impropio y lo reporte.

El primer paso para informar sobre algún problema es discutirlo con su supervisor. Si ha discutido un problema con su supervisor y no piensa que se le ha dado la atención necesaria, o si su supervisor no puede responder su pregunta, hable con la persona que tenga el siguiente rango ascendente de gerencia. En el caso poco común en que no sea adecuado discutir su inquietud con su supervisor o con el gerente del siguiente rango ascendente de gerencia (o si no se siente cómodo haciéndolo), debe comunicarse con un miembro del Departamento de Recursos Humanos de Norson o bien comunicarlo a través del correo electrónico Codigo.Etica@norson.net

Investigaciones

La cooperación total con las investigaciones internas es una condición de empleo para todos los empleados de Norson. Todo intento de un empleado de interferir con una investigación al dar información falsa o engañosa, o al rehusarse a suministrar la información que posee, será tratado con medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. Norson coopera, manteniendo al mismo tiempo la capacidad de ejercer sus derechos y privilegios legítimos, con toda investigación que el gobierno haga de los actos impropios de un empleado.

Administración

Implantación de la política

La junta de directores de Norson es responsable de la implantación de este código y debe mantener informado al Comité de Empresa Socialmente Responsable y Ética, a través de los medios utilizados por el Depto. De Recursos Humanos, acerca de la Implantación de la Política.

Comunicación

Norson comunicará y dará a conocer su Código a sus grupos de interés más relevantes, tanto interna como externamente.


Formación

El comité y el área de Capacitación de Recursos Humanos se cerciorarán de que todas las personas implicadas reciban la formación y las directrices necesarias para apoyar la Política.

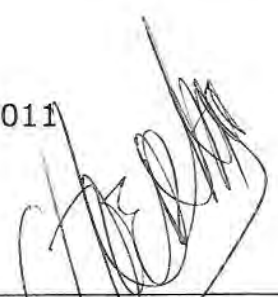
Reevaluación

El presente código será reevaluado anualmente por el comité ESR, con la autorización y responsabilidad de cumplimiento de la Junta de Directores de la empresa.


Hermosillo Sonora 28 de Octubre de 2011



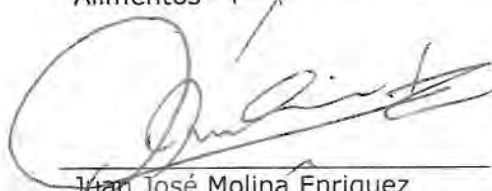
Carlos A. Patron Sansor
Director General



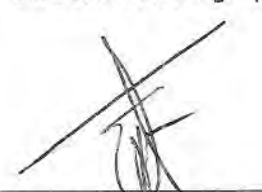
Jesús Huerta Urquides
Director de Operaciones -
Alimentos



Cristian Bassaber Escarate
Director Área Agropecuaria.



Juan José Molina Enriquez
Director de Finanzas



Manuel Saugert Bustamante
Director de Recursos
Humanos.

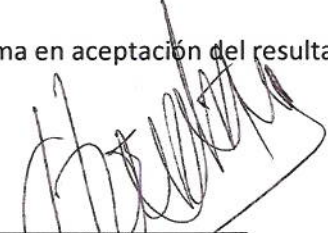


CODIGO DE ETICA 2014-2015

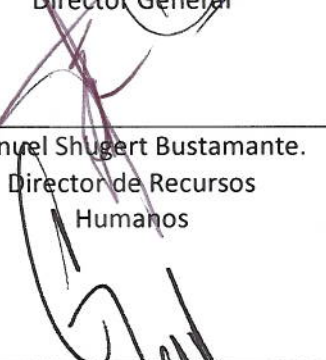
CONTROL DE CAMBIOS.

Se decide conservar la totalidad de sus conceptos sin cambio alguno, salvo la actualización de la junta de Directores, incluyendo como director de finanzas a Ariel Alberto Amavizca Gutierrez así mismo se incluyen a la junta los directores dirección General, Dirección de Recursos Humanos, Director de producción de la división Alimentos, Director de la división Agropecuaria y de Comercialización.

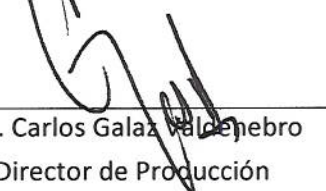
Se firma en aceptación del resultado de reevaluación.



Ing. Jesús Huerta Urquides.
Director General




Manuel Shugert Bustamante.
Director de Recursos
Humanos



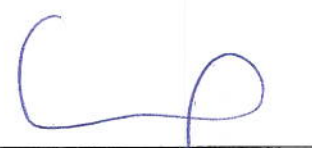
Ing. Carlos Galaz Valdehuevo
Director de Producción
División Alimentos



Ariel Alberto Amavizca Gutierrez
Director de Finanzas



Bill Kean
Director de la División Agropecuaria



Marco Antonio Sanchez Arocha
Director de Comercialización