



# Código de Ética GRUMA





# Código de Ética GRUMA

## Alcance

Este Código de Ética es aplicable a GRUMA, sus Subsidiarias, sus Consejeros y Empleados.

## Tabla de Contenido

- I. Definiciones
- II. Introducción
- III. Objetivo del Código
- IV. Alcance del Código
- V. Normas de Ética y Conducta GRUMA
  - A. Prevención de Conflictos de Interés
  - B. Manejo Responsable de la Información
  - C. Legalidad y Manejo Responsable de los Activos
  - D. Relación con Clientes
  - E. Relación con Proveedores
  - F. Relación con Externos Relacionados
  - G. Relación con Competidores
  - H. Relación con el Gobierno
  - I. Relación entre Miembros de GRUMA
  - J. Actividades Extra-Laborales
  - K. Responsabilidad Social
  - L. Seguridad, Salubridad y Salud
- VI. Administración del Código

## I. DEFINICIONES

Para efectos de este Código de Ética, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se indica:

- (a) “**GRUMA**” significa Gruma, S.A.B. de C.V., así como sus Subsidiarias según sea aplicable dependiendo del contexto de que se trate.
- (b) “**Subsidiarias**” significa todas aquellas personas morales a las que GRUMA controle, directa o indirectamente, así como aquellas personas morales en las que GRUMA tenga una influencia significativa por virtud de tener la titularidad de derechos que permita, directa o indirectamente, ejercer el voto respecto de cuanto menos el veinte por ciento del capital social de dichas personas morales.
- (c) “**Consejero**” significa cualquier persona que sea miembro del Consejo de Administración de **GRUMA**.
- (d) “**Empleado**” significa cualquier persona que tenga una relación laboral con GRUMA, bien sea mediante contrato laboral por tiempo indefinido o cualquier otra modalidad de relación que implique subordinación laboral.
- (e) “**Miembro de GRUMA**” significa Consejeros y Empleados.





- (f) **“Externo Relacionado”** significa cualquier persona física, o persona moral (como lo son las empresas, entre otras), nacional o extranjera, que tenga una relación contractual, profesional o de negocio, con GRUMA, distinta de una relación laboral, como lo son, sin limitar, asesores, consultores, auditores, proveedores, distribuidores, clientes, intermediarios, prestadores de servicios y contratistas.
- (g) **“Sistema de Denuncias”** significa la plataforma de medios electrónicos y/o telefónicos habilitada por GRUMA en lo particular en cada país en el que opera, para la presentación, recepción y manejo de denuncias, reportes, revelaciones, notificaciones y/o cualquier información proporcionada de buena fe por un Miembro de GRUMA o cualquier tercero, respecto de prácticas o conductas que considere son o pudieran ser ilegales o inapropiadas en relación con las operaciones, lineamientos y políticas de operación de GRUMA, su sistema de control interno, auditoría interna, contabilidad y registro contable, así como en relación con conductas o acciones que se consideren son o pudieran ser incumplimientos de este Código de Ética o de la legislación aplicable.
- (h) **“Comité de Auditoría”** significa el comité integrado por Consejeros independientes y constituido anualmente por el Consejo de Administración de GRUMA conforme a lo establecido en la legislación bursátil aplicable, para que lleve a cabo las actividades en materia de prácticas societarias y de auditoría referidas en dicha legislación.
- (i) **“Comité de Ética”** significa el comité de seis miembros creado por el Comité de Auditoría anualmente, el cual estará siempre integrado por el presidente del Comité de Auditoría, un representante de la Dirección corporativa de Administración, un representante de la Dirección Corporativa de Finanzas y Planeación, un representante de la Subdirección Corporativa de Recursos Humanos, un representante de la Subdirección Corporativa de Auditoría Interna, y un representante de la Dirección Jurídica Corporativa, y cuyas facultades se encuentran establecidas en el Procedimiento Corporativo Internacional sobre la Administración del Código de Ética y Sistema de Denuncias de GRUMA. El **Anexo A** del presente Código incluye información de contacto del Comité de Ética y de los diversos departamentos corporativos de GRUMA.

## II. INTRODUCCIÓN

Una parte esencial de la cultura corporativa de GRUMA es actuar de manera ética, con integridad, respeto y honestidad. Estos valores deben regir siempre en la conducta de toda persona en cualquier ámbito de su vida, predicando con el ejemplo. Actuando de forma ética se fundamenta la imagen de GRUMA como empresa sólida, socialmente responsable y confiable en todos los países en donde GRUMA está presente.

Cada Miembro de GRUMA es responsable de representar los valores que rigen a GRUMA en todo momento, por lo que es importante que conozcan el contenido de este Código y vivan sus valores, teniendo presentes los estándares conforme a los cuales se espera que se conduzcan ante las diferentes situaciones que se puedan presentar en sus respectivas áreas de trabajo, independientemente del país en el que se encuentren.

En GRUMA se ha establecido la siguiente norma fundamental de conducta: ***“Realizar negocios de buena fe, con absoluta honestidad y en cabal cumplimiento de la Ley, promoviendo la sana competencia.”*** Proceder de acuerdo con esta norma es el medio de crear y mantener un buen prestigio, así como de generar la confianza necesaria para establecer relaciones de negocios duraderas.





De esta forma, la actuación de los Miembros de GRUMA debe estar siempre fundada en valores como la integridad, honestidad, confianza, lealtad, imparcialidad, respeto, tolerancia, libertad, responsabilidad y legalidad, así como el pleno respeto al medio ambiente y reconocimiento a los derechos humanos.

En GRUMA se rechaza cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, incluyendo sin limitar por uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica o de salud (incluyendo, sin limitar, haber padecido COVID-19 o convivido con alguna persona que sea sospechosa o haya sido confirmada con dicha enfermedad), la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, o cualquier otro motivo.

### **III. OBJETIVO DEL CÓDIGO**

El objetivo de este Código es establecer las normas de conducta que los Miembros de GRUMA deberán observar siempre en el desempeño de sus funciones; las cuales habrán de servir de guía para lograr una toma de decisiones con transparencia y apego al concepto de responsabilidad ética que les rige como Miembros de GRUMA. Así mismo, este Código sirve como herramienta para para vigilar el comportamiento ético de todos los Miembros de GRUMA.

### **IV. ALCANCE DEL CÓDIGO**

Este Código es de observancia obligatoria para todos los Miembros de GRUMA. Es responsabilidad de todos los Miembros de GRUMA, en el ámbito de su competencia, velar por su cumplimiento y aplicación en todos los países en los que GRUMA opera, así como en todos los ámbitos del desempeño de sus funciones dentro de GRUMA.

Así mismo, todo Miembro de GRUMA deberá de procurar y vigilar, en el ámbito de su competencia, que los Externos Relacionados respeten el contenido de este Código.

Lo estipulado en este Código es independiente y adicional a lo establecido en la legislación aplicable en los diferentes países en los que GRUMA opera, así como lo establecido en los lineamientos establecidos en las políticas corporativas, manuales y procedimientos internos de GRUMA, los cuales en todo momento se deberán cumplir cabalmente por los Miembros de GRUMA.

### **V. NORMAS DE ETICA Y CONDUCTA GRUMA**

Este Código reúne las directrices, normas y principios que deben ser observados por los Miembros de GRUMA al desempeñar las funciones que a cada uno de ellos le hayan sido encomendadas en cualquier país en que se encuentre. Lo anterior, en el entendido de que las siguientes normas no pretenden ser exhaustivas y tienen como complemento la legislación aplicable, así como las políticas, normas y procedimientos internos de GRUMA.





## **A. PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS**

**Todos los Miembros de GRUMA deben actuar siempre con lealtad hacia ella, evitando involucrarse en situaciones que representen un conflicto de interés. Conflicto de interés es cualquier situación en la que la existencia de un beneficio o interés personal o económico de un Miembro de GRUMA puede influir en sus decisiones profesionales relacionadas al cumplimiento de sus obligaciones con GRUMA, siendo este interés o beneficio personal contrario a los intereses de GRUMA. Por consiguiente, los Miembros de GRUMA no deberán anteponer, ni directa ni indirectamente, sus intereses personales, financieros, políticos, religiosos o de cualquier otra índole en detrimento de los legítimos intereses de GRUMA.**

### **1. Empleos o Puestos fuera de GRUMA:**

Los Empleados de GRUMA, mientras que reúnan tal carácter, no podrán tener un empleo o puesto con algún Externo Relacionado o competidor de GRUMA. Así mismo no podrán tener un empleo o puesto con cualquier otra persona física, o persona moral (como lo son las empresas, entre otras), cuando razonablemente se pudiera concluir que ello obstaculiza en cualquier forma el correcto desempeño de sus funciones en GRUMA o representa por cualquier motivo algún conflicto de interés.

Los Miembros de GRUMA, mientras que reúnan tal carácter, se abstendrán de participar en el Consejo de Administración de otras empresas que compitan directa o indirectamente con los negocios de GRUMA.

### **2. Intereses en Otros Negocios**

Los Miembros de GRUMA, en lo individual, a través de y/o en conjunto con cualquier tercero, no deberán tener intereses empresariales o financieros con Externos Relacionados ni con competidores de GRUMA.

### **3. Negocios con GRUMA**

Los Miembros de GRUMA no deberán tomar ventaja para sí mismos o para cualquier tercero, ya sea de manera directa o indirecta, de una oportunidad de negocio que se le presente a GRUMA.

Así mismo, en la compra y/o contratación de bienes y/o servicios por parte de GRUMA, los Miembros de GRUMA no deberán obtener, directa o indirectamente, ingresos de parte de los Externos que estén relacionados de cualquier forma con los bienes o servicios suministrados o prestados a GRUMA.

### **4. Regalos, Atenciones, Viajes y otras Cortesías**

Los Miembros de GRUMA se abstendrán de otorgar gratuitamente a cualquier Externo Relacionado regalos, atenciones, invitaciones a viajes de recreo, servicios, bienes o cualquiera otra consideración especial, cuando el valor de estos exceda de **\$50.00** Dólares de los Estados Unidos de América (o su equivalente en cualquier otra moneda) por cada evento, al menos que cuente con la autorización previa del Comité de Ética.

Los Miembros de GRUMA, en lo individual, a través de y/o en conjunto con cualquier tercero, se abstendrán de aceptar de cualquier Externo Relacionado regalos, atenciones, invitaciones a viajes de recreo o disfrutar de servicios, bienes o cualquiera otra consideración especial, cuando el valor de estos exceda de **\$50.00** Dólares de los Estados Unidos de América (o su equivalente en cualquier otra moneda) por cada evento, y deberán reportar cualquier ofrecimiento de dichos beneficios al departamento de Recursos Humanos de la división o unidad de negocio que corresponda para su registro conforme a lo establecido en las políticas internas de GRUMA.





No obstante lo anterior, en caso de que Miembros de GRUMA reciban regalos por parte de Externos Relacionados con valor superior a los límites indicados, quien los reciba deberá entregarlos al departamento de Recursos Humanos de la división o unidad de negocio que corresponda para su registro y posterior disposición conforme a lo establecido en las políticas internas de GRUMA, a menos que estuvieran personalizados en forma indeleble, en cuyo caso podrán conservarlos, previa autorización del Comité de Ética.

Las reuniones de Miembros de GRUMA con Externos Relacionados deberán siempre realizarse con el único propósito de establecer o consolidar una relación profesional o de negocios. En el caso de que las reuniones sean solicitadas por Empleados, cualquier pago que realicen en relación con las mismas, como por ejemplo una comida, deberá contar con la autorización correspondiente y siempre ajustarse a las políticas de gastos y demás aplicables de GRUMA.

## **5. Manejo de Conflictos de Interés**

Es obligación de todo Miembro de GRUMA que se vea involucrado directa o indirectamente en algún conflicto de interés realizar un reporte exacto, completo y oportuno de los hechos y circunstancias y hacerlo llegar a su superior jerárquico. El superior jerárquico que reciba dicho reporte deberá a su vez canalizar el mismo al Empleado que tenga el nivel más alto jerárquico en la división o unidad de negocio que corresponda, y este último tendrá la obligación de hacer llegar este reporte a cualesquiera de los integrantes del Comité de Ética, el Comité de Auditoría, o bien al superior jerárquico de la Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Finanzas y Planeación, Subdirección Corporativa de Recursos Humanos, Subdirección Corporativa de Auditoría Interna, o de la Dirección Jurídica Corporativa, a efecto de que tal situación se resuelva conforme a lo establecido en el Procedimiento Corporativo Internacional sobre la Administración del Código de Ética y Sistema de Denuncias de GRUMA.

Cuando un Miembro de GRUMA considere que pudiera tener, o tuviere duda sobre si tiene, directa o indirectamente, un posible conflicto de interés en un asunto en el que tenga poder de decisión o influencia, se deberá abstener de tomar decisión alguna y deberá comunicar los detalles del posible conflicto de interés por escrito y de inmediato a su superior jerárquico. El superior jerárquico que reciba dicho reporte deberá a su vez canalizar el mismo al Empleado que tenga el nivel más alto jerárquico en la división o unidad de negocio que corresponda, y este último tendrá la obligación de hacer llegar este reporte a cualesquiera de los integrantes del Comité de Ética, el Comité de Auditoría, o bien al superior jerárquico de la Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Finanzas y Planeación, Subdirección Corporativa de Recursos Humanos, Subdirección Corporativa de Auditoría Interna, o de la Dirección Jurídica Corporativa, a efecto de que se atienda el conflicto y se supervise que la resolución del mismo se lleve a cabo atendiendo a los intereses de GRUMA y de acuerdo a las políticas y normativa aplicable.

## **B. MANEJO RESPONSABLE DE LA INFORMACIÓN**

**La Información Confidencial, Interna y/o Privilegiada de GRUMA no debe de ser divulgada por los Miembros de GRUMA a terceros ya que esto podría resultar en una desventaja competitiva, pérdida o perjuicio financiero para GRUMA, además de tener implicaciones legales. Los Miembros de GRUMA deberán utilizar la información Confidencial, Interna y/o Privilegiada de GRUMA, de la que llegaren a tener conocimiento, única y exclusivamente para realizar las actividades que les han sido encomendadas, de manera confidencial y reservada, y se abstendrán en todo momento**





**de obtener o recibir directa o indirectamente, beneficios personales que no estén permitidos o provocar perjuicios a GRUMA con base al uso de dicha información.**

### **1. Tipos de Información**

La información que pertenece o es utilizada por GRUMA, se clasifica de la siguiente manera:

- **“Información Confidencial”** es aquella información que GRUMA hubiere calificado con tal carácter, así como la que expresamente se califique de esa forma en los documentos o convenios que regulen la relación con sus Empleados, Consejeros y/o Externos Relacionados. Así mismo, es aquella información que tenga el carácter de confidencial en términos de las disposiciones legales aplicables, y en general, cualquier información no publicada de manera oficial referente a GRUMA, sus Empleados, grupos de interés, operaciones, actividades, planes, inversiones y estrategias.
- **“Información Privilegiada”** es aquella que consista en actos, hechos o acontecimientos que sean capaces de influir en los precios de cualquier acción representativa del capital social de GRUMA, S.A.B. de C.V. y/o Grupo Industrial Maseca, S.A.B. de C.V., así como cualquier bono o instrumento de capital o deuda emitido por dichas empresas o cualquier Subsidiaria en cualquier mercado de valores, mientras tal información no se haya hecho del conocimiento público por GRUMA. A manera de aclaración, toda Información Privilegiada es también Información Confidencial, mas no toda Información Confidencial es Información Privilegiada.
- **“Información Interna”** es aquella información que se genera durante el curso normal de las actividades del negocio de GRUMA, y que aún y cuando por sus características no constituya Información Confidencial ni Información Privilegiada, no debe de ser divulgada a terceros por tratarse de asuntos relacionados con GRUMA y no ser Información Pública.
- **“Información Pública”** es aquella información de GRUMA que habiendo sido Información Confidencial, Información Privilegiada, o Información Interna, dejó de tener dicho carácter en virtud de haber sido dada a conocer al público a través del uso de medios masivos de información o a través de los canales autorizados por GRUMA con el propósito de darle la más amplia difusión.

#### **a) Información Confidencial:**

De ser conocida la Información Confidencial por terceros, podría dar ventajas a los competidores o ser perjudicial para GRUMA, por lo tanto, los Miembros de GRUMA que tengan acceso a Información Confidencial deberán guardar completa discreción y cuidado en su manejo. No tienen autorización alguna para usarla de otra manera que no sea la requerida para su función, ni divulgarla a Empleados que no estén autorizados para recibirla o no exista razón por la cual deban de recibirla, ni a personas que no sean Miembros de GRUMA.

GRUMA establecerá y adoptará los medios o sistemas necesarios para preservar la confidencialidad de la Información Confidencial, así como el acceso restringido a la misma. Por su parte, los Miembros de GRUMA tomarán además las medidas necesarias que estén a su alcance para proteger esta clase de información, por lo que cuando menos deberán:

- Firmar el convenio de confidencialidad que les sea solicitado por el departamento de Recursos Humanos correspondiente.





- Guardar bajo llave documentos impresos con Información Confidencial cuando esto sea posible y, para el caso de archivos electrónicos con Información Confidencial, guardarlos en forma electrónica en equipos, dispositivos o plataformas electrónicas con acceso restringido autorizados por GRUMA, lo cual puede consistir en requerir la introducción de una contraseña privada para su acceso.
- Evitar su reproducción y fotocopiado, realizándolo personalmente o con el apoyo exclusivo de su asistente cuando sea necesario.

En forma enunciativa y no limitativa, se considera como Información Confidencial respecto de GRUMA siempre que no sea ya Información Pública:

- Datos financieros, proyecciones financieras y presupuestos, y demás información contable.
- Presupuestos, proyectos de construcción o ampliación de plantas y edificios corporativos, así como desarrollo inmobiliario y el monto a invertir.
- Fusiones, adquisiciones, asociaciones, planes de expansión y planes de negocio.
- Investigación, desarrollo y planes para el lanzamiento de nuevos productos y servicios, así como estrategias comerciales.
- Propiedad intelectual e industrial, tales como secretos industriales, marcas registradas, patentes y derechos de autor.
- Costos de procesos industriales o comerciales, integración de precios de los productos y/o servicios que fabrica, comercializa o distribuye GRUMA.
- Cambios importantes en la administración y políticas que se encuentren en evaluación o pendientes de instrumentación.
- Prácticas, métodos, procesos industriales, fórmulas, sistemas, equipos de proceso y de seguridad.
- Políticas de compensación, valuación de puestos, tabuladores de sueldos y prestaciones, nómina de Empleados y sistemas de incentivos, y cualquier información personal de Empleados.
- Juicios u otras disputas en las que GRUMA o sus accionistas estén involucrados.
- Precios, volúmenes y acuerdos que existan con proveedores y clientes, así como información confidencial de dichos proveedores y clientes.
- Identidad de los clientes y proveedores, así como el tipo y magnitud de negocios con ellos, estructuras y políticas de precios.
- Estudios y proyecciones de mercado.
- Errores, deficiencias y problemas específicos que puedan ocurrir en el curso de las operaciones de GRUMA.
- Cualquier información contenida en documentos explícitamente marcados como "Información Confidencial", "Personal" o ambas.
- Cualquier documento que se refiera a planes o estrategias.

#### **b) Información Privilegiada:**

El tener o disponer de Información Privilegiada es un asunto altamente delicado y sensible que debe de manejarse con cautela.

De conformidad con la legislación aplicable, se pudiera presumir que tienen acceso a Información Privilegiada relativa a GRUMA, los miembros del Consejo de Administración y su Secretario, Directivos, Gerentes, y Auditores, así como ciertos familiares de estos, entre otros.





Los Miembros de GRUMA deberán cumplir con las disposiciones aplicables para el manejo de Información Privilegiada, particularmente si ocupan los cargos arriba enunciados; así mismo, deberán manejar la Información Privilegiada en la forma señalada para la Información Confidencial.

Todo Miembro de GRUMA que cuente con Información Privilegiada debe de registrar ante la Dirección Jurídica Corporativa el conocimiento que de dicha información tenga, incluyendo el día en que se hizo conocedor de la misma. Para ello, deberá suscribir el formato establecido en la Política interna de GRUMA sobre la Celebración de Operaciones con los Valores de las Emisoras y Manejo de Información Privilegiada y entregarlo a la Dirección Jurídica Corporativa.

Todo Miembro de GRUMA que cuente con Información Privilegiada en ningún caso podrá:

- Efectuar o instruir la celebración de operaciones, directa o indirectamente, sobre cualquier clase de acción representativa del capital social de GRUMA, S.A.B. de C.V. y/o Grupo Industrial Maseca, S.A.B. de C.V., así como cualquier bono o instrumento de capital o deuda emitido por dichas empresas o cualquier Subsidiaria en cualquier mercado de valores, cuya cotización o precio puedan ser influidos por dicha información en tanto ésta tenga el carácter de privilegiada.
- Proporcionar o transmitir la información a otra u otras personas, salvo que por motivo de su empleo, cargo o comisión, la persona a la que se le transmita o proporcione deba conocerla.
- Emitir recomendaciones sobre cualquier clase de acción representativa del capital social de GRUMA, S.A.B. de C.V. y/o Grupo Industrial Maseca, S.A.B. de C.V., así como cualquier bono o instrumento de capital o deuda emitido por dichas empresas o cualquier Subsidiaria en cualquier mercado de valores, cuya cotización o precio puedan ser influidos por dicha información en tanto ésta tenga el carácter de privilegiada.

**c) Información Interna:**

La Información Interna puede ser compartida entre áreas y Empleados de GRUMA para las que sea relevante o deban conocerla, mas no debe de ser divulgada de forma general a terceros. Por otra parte, puede ser divulgada a Externos Relacionados siempre que esto sea necesario en el contexto de la relación contractual, profesional o de negocios que se tenga con dicho Externo Relacionado y además se cuente con la autorización correspondiente del Empleado que tenga el nivel más alto jerárquico en la división o unidad de negocio que corresponda. Por lo tanto, los Miembros de GRUMA no deberán comentar o divulgar de cualquier otra manera Información Interna de GRUMA con personas o entidades ajenas a GRUMA, dentro o fuera de su horario de trabajo.

**d) Información Pública:**

Toda información que deba ser revelada al público podrá revelarse únicamente a través de los voceros autorizados por GRUMA después de haber obtenido las autorizaciones correspondientes para ello, utilizando los medios y canales establecidos y autorizados.

Una vez que la información sea revelada a través de los medios autorizados y sea pública, los Miembros de GRUMA quedan relevados de la responsabilidad de salvaguardarla y pueden utilizarla libremente, pero de forma responsable, en tanto no se comprometa alguna otra Información Confidencial, Información Privilegiada, o Información Interna.





## **2. Uso Indebido de Información**

El uso y la divulgación indebida de Información Confidencial, Información Interna o Información Privilegiada pudiere constituir un delito sancionado penalmente, con independencia de las responsabilidades pecuniarias que se les puedan fincar por cualquier beneficio personal que directa o indirectamente se obtenga de forma ilícita, así como por los daños y perjuicios que se causen a GRUMA. Estos efectos no cesan con la terminación de la relación laboral o profesional sino de conformidad con lo establecido en la ley o en su caso, en el contrato respectivo.

Así mismo, se considera uso indebido de información los actos contrarios a los usos y sanas prácticas tales como los que se indican a continuación:

- Provocar movimientos en los precios de cotización o en las tasas de rendimiento del mercado.
- Realizar cualquier acto que tienda a crear condiciones falsas de demanda o de oferta, o que influyan en los precios de cualquier acción representativa del capital social de GRUMA, S.A.B. de C.V. y/o Grupo Industrial Maseca, S.A.B. de C.V., así como cualquier bono o instrumento de capital o deuda emitido por dichas empresas o cualquier Subsidiaria en cualquier mercado de valores.
- Difundir rumores.
- Divulgar información falsa.

## **3. Manejo de Información ante Requerimientos de Autoridades y de Externos Relacionados**

Los Miembros de GRUMA que reciban una solicitud de información por parte de alguna autoridad o dependencia gubernamental debidamente facultada para ello, o de algún Externo Relacionado facultado contractualmente o por ley para ello, consistente en proporcionar información o documentación de GRUMA o de terceros que tengan relación con GRUMA, inmediatamente deberán informar dicha circunstancia al Empleado que tenga el nivel más alto jerárquico en la división o unidad de negocio que corresponda, quien a su vez deberá inmediatamente de reportar tal circunstancia al el departamento jurídico divisional y/o la Dirección Jurídica Corporativa a fin de que se determine su procedencia y se tomen las medidas y/o acciones que consideren necesarias.

En caso de que algún Miembro de GRUMA se vea obligado a proporcionar información a alguna autoridad, deberá revelar sólo aquella parte de la información o documentación que le sea legalmente requerida y hará su mejor esfuerzo para que ésta reciba un trato confidencial para lo cual contará con el apoyo del área correspondiente de GRUMA.

Ningún Miembro de GRUMA aceptará someterse a entrevistas, contestará preguntas, ni presentará, mostrará o entregará documentos de o sobre GRUMA sin la autorización correspondiente, salvo que legalmente esté obligado a hacerlo. El mismo tratamiento debe darse a los requerimientos de información de Externos Relacionados o de sus representantes legales cuando estén facultados por ley o contrato para hacerlo.

## **4. Información de Terceros**

La información propiedad de terceros que sea divulgada a los Miembros de GRUMA con el carácter de confidencial o que por virtud de la normativa aplicable deba ser guardada con tal carácter, debe tratarse con el mismo cuidado y bajo las mismas normas que la Información Confidencial de GRUMA.



## **C. LEGALIDAD Y MANEJO RESPONSABLE DE LOS ACTIVOS**

Los Miembros de GRUMA deben actuar con probidad y apego a los principios y disposiciones contenidas en este Código, en las políticas, procedimientos y manuales internos de GRUMA, y en la legislación aplicable, y deben estar comprometidos con la salvaguarda del patrimonio de GRUMA, asumiendo la responsabilidad de sus respectivas funciones dentro de GRUMA. Así mismo, los Miembros de GRUMA deberán utilizar los activos, incluyendo recursos económicos y materiales, de GRUMA de forma lícita y de manera mesurada, de acuerdo con las políticas, manuales y procedimientos internos de GRUMA aplicables, por lo que deberán aprovecharlos en forma eficiente, evitando con su uso obtener un beneficio personal y/o provocar perjuicios a GRUMA.

### **1. Legalidad**

Todo Miembro de GRUMA deberá apegarse estrictamente a las disposiciones legales aplicables (incluyendo, sin limitar, en materia anticorrupción y prevención de operaciones con recursos de procedencia ilícita), así como observar las sanas prácticas corporativas que rigen a GRUMA y sus políticas y procedimientos internos aplicables.

En GRUMA se prohíbe el soborno y/o la extorsión en cualquiera de sus formas.

Todo Miembro de GRUMA debe de cumplir con las leyes aplicables al lavado de dinero.

### **2. Uso de los Activos**

Todos los recursos que maneja GRUMA fueron confiados a ella por sus accionistas y acreedores. Por ello, estos recursos siempre deben ser manejados con honestidad. Esta cualidad debe ser la característica principal de todos los Miembros de GRUMA.

Por consiguiente, los activos, instalaciones, servicios y bienes de GRUMA, están dispuestos para su aprovechamiento en el desempeño de las funciones que correspondan a cada uno de los Miembros de GRUMA tendientes a la consecución de los negocios de esta última, por lo que los Miembros de GRUMA cuidarán que el uso de los mismos se realice con moderación y atendiendo a las funciones que desempeñan, de acuerdo con las políticas, manuales y procedimientos internos de GRUMA aplicables, en forma eficiente y evitando con su uso obtener un beneficio personal o provocar perjuicios a GRUMA.

En los casos de que algún Empleado requiera hacer uso de insumos tales como papelería, fotocopias, energía eléctrica, y similares, así como del equipo de oficina (enseres de escritorio, fotocopiadoras, teléfonos, computadoras personales y similares) para propósitos personales, se deberá obtener la autorización del Empleado que tenga el nivel más alto jerárquico en la división o unidad de negocio que corresponda y el uso deberá ser siempre razonable y mesurado y de conformidad con las políticas, manuales y procedimientos internos de GRUMA aplicables.

A manera de ejemplo, se considerará una falta a lo dispuesto en este Código el que se dispongan de insumos o activos de GRUMA (muebles, inmuebles, equipo, etc.) de forma distinta a lo permitido en este Código; se tomen muestras de producto (sea producto vencido, merma o producto terminado) para consumo propio; y/o se retiren para uso personal equipo, material o suministros sin la autorización correspondiente.



### **3. De los Registros**

Cualquier activo, bien, material o servicio que se adquiriera o utilice debe quedar registrado en la contabilidad de GRUMA por lo que los Empleados encargados de llevar a cabo dichos registros se cerciorarán de llevarlos en orden y mantenerlos actualizados. Dichos Empleados deberán en todo momento cumplir escrupulosamente con todas las normas y políticas contables vigentes.

### **4. De los Egresos**

Los egresos que se hagan por cuenta de **GRUMA** deberán contar con la documentación de respaldo establecida en la normatividad y políticas internas de GRUMA correspondientes y estar autorizados por los Empleados facultados para tal efecto, quienes deberán vigilar que estas erogaciones sean necesarias y estén dentro de los parámetros presupuestales aprobados.

Los viajes de trabajo por cuenta de GRUMA que impliquen cubrir la totalidad o parte de los gastos de viaje de Externos Relacionados (actuales o potenciales), deberán ser evaluados en cada caso particular y podrán realizarse cuando:

- Sean conducentes para mantener o mejorar las relaciones profesionales o de negocios de GRUMA.
- No establezcan obligación o compromiso entre las partes.

Los viajes de recreo o esparcimiento por cuenta de GRUMA están prohibidos.

### **5. Aportaciones Políticas**

Los recursos, instalaciones, servicios o bienes de GRUMA no deben ser utilizados por los Miembros de GRUMA para apoyar a funcionarios y empleados del gobierno o a candidatos a puestos de elección popular, federales, estatales o municipales o de cualquier otra índole.

Los Miembros de GRUMA deberán tener especial cuidado en evitar situaciones que pudieran sugerir a terceros que GRUMA influye, apoya o interviene en actividades políticas.

### **6. Fraudes e Ilícitos**

Los Miembros de GRUMA que tengan conocimiento directo o indirecto de algún acto relacionado con el uso y/o disposición de cualquier activo de GRUMA que pueda constituir o llegue a significar un daño para GRUMA, deberán reportarlo, con discreción, ya sea utilizando el Sistema de Denuncias disponible en el país en el que se encuentren o directamente al Empleado que tenga el nivel más alto jerárquico en la división o unidad de negocio que corresponda, quien a su vez deberá reportarlo a cualesquiera de los integrantes del Comité de Ética, el Comité de Auditoría, o bien al superior jerárquico de la Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Finanzas y Planeación, Subdirección Corporativa de Recursos Humanos, Subdirección Corporativa de Auditoría Interna, o de la Dirección Jurídica Corporativa, a efecto de que tal situación se investigue y resuelva conforme a lo establecido en el Procedimiento Corporativo Internacional sobre la Administración del Código de Ética y Sistema de Denuncias de GRUMA, las demás políticas y procedimientos internos de GRUMA y la legislación aplicable. El guardar silencio podría implicar un acto de encubrimiento, y por ende de complicidad.

Es un fraude el efectuar registros y autorizar entradas falsas o engañosas en la contabilidad de GRUMA.



En cuanto se tenga conocimiento o presunción suficiente de cualquier fraude e ilícito en que participen los Miembros de GRUMA —de manera individual, unidos entre sí o en contubernio con terceros— se deberá aplicar el proceso legal correspondiente hasta sus últimas consecuencias, debiendo colaborar con la autoridad judicial en forma expedita para facilitar la correcta aplicación de la Ley.

## **D. RELACIÓN CON CLIENTES**

**En la relación con los clientes de GRUMA, los Miembros de GRUMA siempre deberán actuar con respeto, objetividad, imparcialidad, independencia, equidad, excelencia y de acuerdo a los valores y los intereses de GRUMA.**

Considerando que GRUMA tiene presencia en múltiples países, corresponderá a los Miembros de GRUMA corroborar el respeto y observancia a los usos y costumbres del país que se trate al entablar relaciones con clientes, y siempre deberán consultar previamente con el departamento jurídico divisional y/o la Dirección Jurídica Corporativa si existe algún requisito o restricción legal que deba tenerse en consideración para tratar con clientes en determinados territorios, previo a establecer relaciones comerciales con los mismos.

### **1. Actitud Profesional**

GRUMA tiene el compromiso de satisfacer, en la medida de lo posible, las necesidades de sus clientes, ofreciendo productos y servicios de la más alta calidad que más se adecuen a su situación particular.

Los Miembros de GRUMA, particularmente aquellos encargados directamente de la atención a clientes, deberán mantener una posición de respeto, calidad, eficiencia y cortesía hacia los clientes; la misma que esperarían recibir si ellos fueran los clientes.

### **2. Ofrecimiento de Servicios y Productos**

Los Empleados que proporcionen, por cualquier medio, información relativa a los productos o servicios que ofrece GRUMA, deberán verificar que ésta sea veraz, comprobable y exenta de elementos de cualquier tipo que pudieran confundir, engañar o inducir a una interpretación errónea de sus características, debiendo evitar:

- Orientar al cliente hacia productos o servicios que no necesita.
- Omitir en la descripción detallada de un producto o servicio, los posibles riesgos que conlleva para el consumidor, de haberlos.
- Hacer comparaciones falsas o engañosas con productos o servicios equivalentes que se ofrecen en el mercado.
- Hacer compromisos o promesas que no sea posible concretar o que no cuenten con las autorizaciones internas correspondientes.
- Mencionar características de los productos que no sean ciertas.

### **3. Trato equitativo**

Los Miembros de GRUMA deberán ser imparciales, objetivos y equitativos en su relación con los clientes de GRUMA, por lo que deberán cumplir en todo momento con la normatividad en materia de competencia económica aplicable y sin limitar, se abstendrán de:

- Exigir o aceptar una exclusividad no permitida conforme a legislación aplicable.
- Imponer un condicionamiento, en que el otorgamiento de productos o servicios de GRUMA queda sujeto a que el cliente acepte otros que no necesita o desea.
- Procurar tratos recíprocos, según los cuales GRUMA aceptaría los productos y servicios que una empresa ofrece, siempre y cuando dicha empresa acepte los productos y servicios de GRUMA.





- Condicionar la venta de productos o servicios de GRUMA a que el cliente no use, adquiera, venda, comercialice o proporcione los bienes o servicios producidos, procesados, distribuidos o comercializados por un tercero.
- Rehusarse a vender, comercializar o proporcionar productos o servicios de GRUMA a personas determinadas sin justificación legítima alguna y cuando son normalmente ofrecidos a terceros con características similares.
- En conjunto con otros agentes económicos, ejercer presión o rehusarse a vender, comercializar o adquirir productos o servicios de GRUMA a un cliente, con el propósito de disuadirlo de una determinada conducta, aplicar represalias u obligarlo a actuar en un sentido determinado.
- Vender productos de GRUMA por debajo de su costo medio variable, o por debajo de su costo medio total pero por arriba de su costo medio variable, con el propósito de eliminar a la competencia y posteriormente recuperar las pérdidas mediante incrementos futuros de precios.
- Otorgar descuentos, incentivos o beneficios a los clientes con el requisito de no usar, adquirir, vender, comercializar o proporcionar los bienes o servicios producidos, procesados, distribuidos o comercializados por un tercero, o que la transacción esté sujeta al requisito de no vender, comercializar o proporcionar los productos o servicios de GRUMA a un tercero.
- Discriminar o dar trato preferencial entre clientes que por sus características específicas puedan ser reconocidos como equivalentes dentro de un mismo segmento de mercado de conformidad con la ley aplicable, estableciendo para cada uno de ellos distintos precios o condiciones de venta, cuando ello no esté permitido por la legislación aplicable.

No obstante lo anterior, y dado que la legislación local aplicable pudiera establecer prohibiciones adicionales o excepciones a lo anteriormente señalado, en caso de que exista duda respecto de cualquier conducta que pudiera de cualquier manera violar la normatividad en materia de competencia económica, se deberá consultar al departamento jurídico divisional y/o a la Dirección Jurídica Corporativa, previamente a la realización de la misma.

En aquellos casos en que se requiera exigir a un cliente el cumplimiento de las condiciones pactadas en los contratos respectivos, GRUMA acudirá ante las instancias legales aplicables para obligar a un cliente a que cumpla con sus obligaciones contractuales, pero nunca lo hará utilizando medios ilegales para lograr ese propósito.

#### **4. Decisión de no hacer negocios con un cliente**

GRUMA no aceptará como cliente a personas físicas, o personas morales (como lo son las empresas, entre otras) que encuadren dentro de los supuestos que la normativa aplicable en materia de prevención de operaciones con recursos de procedencia ilícita, terrorismo, corrupción y otras análogas establecidas para tal efecto, así como aquellas que se sospeche estén involucradas en actividades ilícitas. Así mismo, GRUMA no estará obligada a aceptar como cliente a personas físicas, o personas morales (como lo son las empresas, entre otras) cuando se tenga conocimiento de que dichas personas cuentan con antecedentes negativos de cualquier índole o no tengan la solvencia requerida. Esta situación deberá ser vigilada cuidadosamente por aquellos Empleados con funciones de promoción o ventas, y en su caso reportada al Empleado que tenga el nivel más alto jerárquico en la división o unidad de negocio que corresponda, quien a su vez deberá reportar dicha situación al departamento jurídico divisional y/o a la Dirección Jurídica Corporativa de GRUMA.



Así mismo, y en caso de que se sospeche o detecte que un cliente está involucrado en alguna de las actividades ilícitas referidas en el párrafo anterior, esto se deberá de reportar, ya sea utilizando el Sistema de Denuncias disponible en el país en el que se encuentren o directamente al Empleado que tenga el nivel más alto jerárquico en la división o unidad de negocio que corresponda, quien a su vez deberá reportar dicha situación a cualesquiera de los integrantes del Comité de Ética, el Comité de Auditoría, o bien ante el superior jerárquico de la Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Finanzas y Planeación, Subdirección Corporativa de Recursos Humanos, Subdirección Corporativa de Auditoría Interna, o de la Dirección Jurídica Corporativa, para que la situación se investigue y en su caso se proceda a dar por terminada la relación con el mismo.

#### **5. Medios para obtener información sobre clientes**

Es obligación de los Empleados de GRUMA identificar mediante los medios establecidos y utilizando los formatos y la información que requiere la normativa aplicable, a cualquier cliente o potencial cliente, así como comprobar, en la medida de lo posible y antes de entablar cualquier relación, la veracidad de la información que proporcionen, en apego a las políticas, normas y procedimientos internos de GRUMA, así como en la legislación aplicable.

### **E. RELACIÓN CON PROVEEDORES**

**Las relaciones que los Miembros de GRUMA sostengan con los proveedores de GRUMA deberán cumplir en todo momento con las políticas internas aplicables y estar basadas en criterios de selección técnicos, con proveedores que estén debidamente establecidos, sean solventes y cuenten con buena reputación en el mercado, siempre atendiendo a las necesidades de GRUMA, y conducidas con objetividad, independencia e integridad en todas y cada una de las operaciones que se realicen, estando estrictamente prohibida la obtención o el otorgamiento, ya sea de manera directa o indirecta, de cualquier beneficio personal al seleccionar a un proveedor.**

#### **1. Selección de proveedores**

Los Miembros de GRUMA que participen en la selección de los proveedores deberán estar libres de conflicto de interés y ser imparciales, y evaluar parámetros de precio, calidad y confiabilidad de productos o servicios, así como la capacidad instalada y demás características clave para cumplir con lo requerido.

De igual forma, deberán vigilar que la selección de proveedores se realice a través de los procedimientos establecidos en las políticas de GRUMA, tales como cotización directa o invitación, formalización mediante contratos, cumplimiento de condiciones y entrega oportuna, de manera que se garantice la mejor relación costo – beneficio en cada caso.

En caso de que alguno de los Miembros de GRUMA que participe en la selección de proveedores, tenga algún conflicto de interés en dicho asunto, incluyendo parentesco o lazos de amistad con el potencial proveedor, o que por cualquier otro motivo esté comprometida su imparcialidad, éste se abstendrá de participar en el proceso de selección y deberá de informar de tal circunstancia al Empleado que tenga el nivel más alto jerárquico en la división o unidad de negocio que corresponda, quien a su vez deberá reportar dicha situación a cualesquiera de los integrantes del Comité de Ética, el Comité de Auditoría, o bien al superior jerárquico de la Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Finanzas y Planeación, Subdirección Corporativa de Recursos Humanos, Subdirección Corporativa de Auditoría Interna, o de la Dirección Jurídica Corporativa. Lo anterior en el entendido de que el reportar este tipo de conflictos de interés no tendrá implicaciones negativas para el Empleado siempre que lo reporte en



tiempo y se excuse de participar en la decisión de negocio correspondiente. Sin embargo, el no reportarlo y participar en la decisión de negocio correspondiente podría generar consecuencias de conformidad con lo establecido en las políticas y procedimientos internos de GRUMA y la legislación aplicable.

## **2. Cotizaciones, precios y decisiones de compra**

Al invitar a los proveedores a que presenten cotizaciones, les deberán ser dados a conocer en forma completa, clara y equitativa los requerimientos técnicos, comerciales y de otro tipo establecidos por GRUMA. Cualquier clarificación o cambio a las especificaciones originales les deberá ser informado, en cuanto se conozca, a todos los proveedores participantes, y si alguno ya había cotizado, se le deberá permitir elaborar una nueva cotización.

Los Miembros de GRUMA involucrados en el proceso de selección de proveedores no aceptarán ningún descuento o precio que tenga por objeto el influir indebidamente en otras operaciones de GRUMA, y en general no podrán obtener de forma alguna, ya sea directa o indirectamente, beneficios de tipo personal o económico.

Las decisiones de compra se basarán en lo establecido en las políticas internas de GRUMA.

GRUMA no aceptará como proveedor a personas físicas, o personas morales (como lo son las empresas, entre otras) que encuadren dentro de los supuestos que la normativa aplicable en materia de prevención de operaciones con recursos de procedencia ilícita, terrorismo, corrupción y otras análogas establecidas para tal efecto, así como aquellas que se sospeche estén involucradas en actividades ilícitas. Así mismo, GRUMA no estará obligada a aceptar como proveedor a personas físicas, o personas morales (como lo son las empresas, entre otras) que cuenten con antecedentes negativos de cualquier índole o no tengan la solvencia requerida. Esta situación deberá ser vigilada cuidadosamente por aquellos Empleados con funciones de compras y abastecimiento, y en su caso reportada al Empleado que tenga el nivel más alto jerárquico en la división o unidad de negocio que corresponda, quien a su vez deberá reportar dicha situación al el departamento jurídico divisional y/o la Dirección Jurídica Corporativa a fin de que se tomen las medidas y/o acciones que consideren necesarias.

Así mismo, y en caso de que se sospeche o detecte que un proveedor está involucrado en alguna de las actividades ilícitas referidas en el párrafo anterior, esto se deberá de reportar, ya sea utilizando el Sistema de Denuncias disponible en el país en el que se encuentren o directamente al Empleado que tenga el nivel más alto jerárquico en la división o unidad de negocio que corresponda, quien a su vez deberá reportar dicha situación a cualesquiera de los integrantes del Comité de Ética, el Comité de Auditoría, el superior jerárquico de la Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Finanzas y Planeación, Subdirección Corporativa de Recursos Humanos, Subdirección Corporativa de Auditoría Interna , o de la Dirección Jurídica Corporativa, para que la situación se investigue y en su caso se proceda a dar por terminada la relación con el mismo.

Es obligación de los Miembros de GRUMA identificar mediante los medios establecidos, a las personas físicas, o personas morales (como lo son las empresas, entre otras) que van a ser sus proveedores, así como comprobar, en la medida de lo posible y antes de entablar cualquier relación, la veracidad de la información que proporcionen, en apego a las políticas, normas y procedimientos establecidos para este efecto por GRUMA así como en la legislación aplicable.



### **3. Compras condicionadas**

Los Miembros de GRUMA involucrados en el proceso de compras y/o abastecimientos por ningún motivo buscarán o solicitarán que un proveedor adquiera los productos o servicios que ofrece GRUMA a cambio de asignarle contratos de compra, ni aceptará propuestas del proveedor en tal sentido.

### **4. Comentarios sobre proveedores**

Los Miembros de GRUMA no comentarán los problemas o debilidades de un proveedor con otro proveedor, ni con personas ajenas a GRUMA. Los precios, condiciones y otro tipo de datos recibidos de proveedores actuales o potenciales no deberán ser divulgados fuera de GRUMA .

## **F. RELACIÓN CON EXTERNOS RELACIONADOS**

**Todas las disposiciones de este Código relativas a los proveedores de GRUMA son aplicables de igual manera al resto de los Externos Relacionados.**

Es compromiso de GRUMA y de los Miembros de GRUMA mantener relaciones con Externos Relacionados que estén basadas en el respeto mutuo y con estricto apego a los principios de este Código, a las políticas y procedimientos internos de GRUMA y a las leyes aplicables. Considerando que GRUMA tiene presencia en múltiples países, corresponderá a los Miembros de GRUMA corroborar el respeto y observancia a los usos y costumbres del país que se trate al entablar relaciones con Externos Relacionados, y siempre deberán consultar previamente con el departamento jurídico divisional y/o la Dirección Jurídica Corporativa si existe algún requisito o restricción legal que deba tenerse en consideración para tratar con Externos Relacionados en determinados territorios, previo a establecer relaciones de cualquier naturaleza con los mismos.

## **G. RELACIÓN CON COMPETIDORES**

**Los Miembros de GRUMA se abstendrán de mantener contacto o relación alguna con cualquier competidor de GRUMA, así como con cualquier asociación o cámara en la que participen competidores de GRUMA. En la medida en que en virtud de sus funciones algún Empleado deba mantener alguna relación con algún competidor de GRUMA, ésta deberá ser previamente autorizada por el Empleado que tenga el nivel más alto jerárquico en la división o unidad de negocio que corresponda, previa consulta con el departamento jurídico divisional y/o la Dirección Jurídica Corporativa, y deberá tener un propósito lícito y legítimo y estar basada en el respeto mutuo, y propiciar un ambiente comercial de sana competencia, siempre en cumplimiento de las disposiciones legales aplicables, incluyendo sin limitar la normativa en materia de competencia económica.**

### **1. Prohibiciones**

Cualquier práctica, acuerdo o convenio entre competidores que de alguna forma disminuya, dañe, impida o condicione de cualquier forma la libre competencia o competencia económica en la producción, procesamiento, distribución o comercialización de bienes o servicios, es ilícito y por tanto está prohibido. Ejemplos de estas prácticas incluyen, sin estar limitado a, las siguientes:

- Convenios que tengan por objeto fijar, elevar, concertar o manipular los precios de los productos y servicios que se ofrecen en los mercados.
- Convenios que busquen establecer la obligación de no producir, procesar, distribuir, comercializar o adquirir una cantidad restringida o limitada de bienes o servicios.





- Convenios que busquen concertar o coordinar posturas o abstenerse de participar en licitaciones, concursos o subastas públicas.
- Convenios que busquen dividir, distribuir, asignar o imponer porciones o segmentos de un mercado mediante clientes, proveedores, tiempos o espacios.
- Cualquier acción cuyo objeto o efecto, directo o indirecto, sea incrementar los costos u obstaculizar el proceso productivo o reducir la demanda que enfrentan otros agentes económicos.
- Cualquier intercambio de información con el propósito de llevar a cabo alguno de los actos referidos en los párrafos anteriores.

Como regla general, ningún Miembro de GRUMA deberá de tener contacto con algún competidor de GRUMA. Sin embargo, y reconociendo que pudiere haber situaciones en las que exista una justificación lícita para que determinados Miembros de GRUMA tengan contacto con determinados competidores de GRUMA, en dichos casos cualquier comunicación o acercamiento con competidores deberá tener un propósito lícito y legítimo y estar autorizado previamente por el departamento jurídico divisional y/o la Dirección Jurídica Corporativa, a fin de corroborar que dicha comunicación o acercamiento no infrinja disposición legal alguna.

## **2. Comentarios sobre competidores**

GRUMA mantiene la política del mutuo respeto con sus competidores, por lo que los Miembros de GRUMA 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 y veraces. Al respecto y en particular, se deberá atender lo siguiente:

- Basar la promoción de los productos y servicios de GRUMA en sus cualidades y en los beneficios que pueden reportarle al cliente.
- Las declaraciones sobre las características, valor agregado o costo-beneficio de los productos o servicios de un competidor, deberán ser imparciales, verídicas y comprobables.

Las declaraciones públicas sobre competidores sólo podrán ser efectuadas por el Departamento Corporativo de Comunicación e Imagen de GRUMA o su equivalente en cada División o unidad de negocio.

## **3. Asociaciones y cámaras empresariales, profesionales y foros**

Los Miembros de GRUMA podrán participar en asociaciones, cámaras empresariales y profesionales, y demás foros similares cuando su propósito sea lícito, legítimo y facilite el intercambio de información sobre asuntos de interés común en la medida en que dicho intercambio se encuentre permitido por la legislación aplicable y en todo caso sin que se utilice para establecer acuerdos con competidores que puedan constituir prácticas prohibidas por la legislación aplicable en materia de competencia económica, entre ellas las mencionadas en el párrafo G.1. anterior.

Todo Miembro de GRUMA para comparecer a dichos eventos con el carácter de Miembro de GRUMA o representante de GRUMA, deberá obtener previamente la autorización del Empleado que tenga el nivel más alto jerárquico en la división o unidad de negocio que corresponda, previa consulta con el departamento jurídico divisional y/o la Dirección Jurídica Corporativa.



#### **4. Prohibición de obtener información sobre competidores**

Fuera del marco de una negociación de adquisición o venta dentro de los parámetros y lineamientos permitidos por la normativa aplicable, los Miembros de GRUMA no deberán intentar, por ningún motivo, obtener secretos industriales o cualquier otra información confidencial de un competidor. En este sentido se abstendrán de:

- Convencer o intentar convencer por cualquier medio, a personal actual o ex-empleados de un competidor a revelar información confidencial.
- Contratar servicios para obtener información confidencial o secreta de algún competidor.

### **H. RELACIÓN CON EL GOBIERNO**

**Todo Miembro de GRUMA deberá actuar con honestidad y respeto en las interacciones que en virtud de sus funciones en GRUMA deba mantener con los gobiernos de los diversos países en los que GRUMA opera, de acuerdo con las políticas, manuales y procedimientos internos de GRUMA aplicables y en estricto apego con la legislación aplicable.**

#### **1. Actitud Profesional**

Los Miembros de GRUMA que en virtud de sus funciones deban mantener comunicación o relación con funcionarios de entidades regulatorias u organismos gubernamentales, deberán ofrecerles siempre un trato respetuoso, reconociendo su calidad de autoridad, de tal manera que se facilite la tramitación de cualquier asunto que se esté tratando con los mismos, siempre observando las disposiciones legales aplicables.

Los requerimientos y observaciones de las autoridades deberán ser atendidos satisfactoriamente, con el ánimo de colaborar con eficacia, siempre que sus solicitudes se mantengan dentro de las facultades que les otorgan las leyes.

En caso de presentarse un requerimiento por parte de alguna autoridad, el Miembro de GRUMA que la hubiere recibido deberá informar al departamento jurídico divisional y/o a la Dirección Jurídica Corporativa a fin de que ésta evalúe la procedencia del mismo y en su caso, se dé contestación oportuna a través de los canales correspondientes.

#### **2. Prohibición de Sobornos**

Los Miembros de GRUMA en su relación con autoridades, deberán abstenerse de ofrecer y/o recibir, directa o indirectamente, beneficios de cualquier naturaleza no permitidos por la ley. GRUMA no tolerará prácticas de soborno o conductas tendientes a sobornar a la autoridad.

De conformidad con la diversa legislación en materia anti-corrupción a nivel nacional e internacional, es ilegal ofrecer, prometer, o conceder, ya sea directa o indirectamente, cualquier beneficio a cualquier funcionario público para que ese funcionario actúe o se abstenga de actuar de determinada manera, con el objeto de obtener una ventaja indebida. Toda forma de soborno está prohibida.

En el caso que los representantes de las autoridades soliciten algún beneficio, el Miembro de GRUMA de que se trate deberá rechazar enfáticamente la referida solicitud y deberá reportar inmediatamente el hecho, ya sea utilizando el Sistema de Denuncias o comunicándose con cualesquiera de los integrantes del Comité de Ética, el Comité de Auditoría, el superior jerárquico de la Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Finanzas y Planeación, Subdirección Corporativa de Recursos Humanos, la Subdirección Corporativa de Auditoría Interna, o la Dirección Jurídica Corporativa, a fin



de que GRUMA, a través del departamento jurídico divisional y/o la Dirección Jurídica Corporativa, tome las medidas que sean pertinentes.

Es responsabilidad de todo Miembro de GRUMA verificar que sus atribuciones dentro de GRUMA le permitan interactuar o establecer algún contacto con el Gobierno para representar a GRUMA, previo a establecer dicho contacto.

### **3. Defensa de los intereses de GRUMA conforme a Derecho**

Los Miembros de GRUMA deberán ajustarse y vigilar que invariablemente se dé cumplimiento cabal a las disposiciones legales aplicables. No obstante, es posible que en determinadas circunstancias surjan diferencias, ya sea de criterio o de interpretación, con las autoridades respecto a la aplicación de alguna norma. En tal caso y en lo que sea aplicable a GRUMA, los Miembros de GRUMA deberán verificar que se fundamente y motive la posición asumida ante la autoridad, y en su caso, hacer valer la misma ante las instancias que procedan por ley para lo cual contarán con el apoyo del área correspondiente de GRUMA.

### **4. Aceptación de responsabilidad**

Cuando las autoridades lo señalen y fundamenten, o bien, cuando en las revisiones internas lo detecten y se compruebe que por alguna razón un Miembro de GRUMA no se apegó a la ley aplicable o las normas y políticas internas aplicables en el desempeño de sus funciones al interactuar con la autoridad, se procederá a su reconocimiento y se deberá actuar con prontitud para remediar la irregularidad.

## **I. RELACIÓN ENTRE MIEMBROS DE GRUMA**

**Las relaciones entre los Miembros de GRUMA deberán estar basadas en el respeto y tolerancia mutua, con estricto apego a los principios de este Código, a las políticas internas de GRUMA y a las leyes aplicables, a fin de asegurar un ambiente armonioso conducente al trabajo productivo y a la consecución de las metas de GRUMA.**

Los Miembros de GRUMA deberán mostrar lealtad institucional y respeto a las políticas, pautas y directrices establecidas por GRUMA, siendo en todo momento equitativos en sus relaciones internas. Deben conducirse y realizar sus labores cotidianas de acuerdo con los objetivos y metas establecidas, y evitar generar situaciones de discriminación, hostigamiento y abusos de carácter psicológico, físico, sexual, laboral, entre otros, en la relación de trabajo.

### **1. Integridad**

Los Miembros de GRUMA deberán cumplir exactamente y con rectitud los deberes de su cargo y función, así como ser congruentes y consistentes con las disposiciones establecidas en la legislación aplicable, con el presente Código, y con las políticas, normas y procedimientos internos de GRUMA aplicables a sus funciones.

### **2. Relaciones con los superiores jerárquicos**

A partir de la relación de mutuo respeto entre todos los Miembros de GRUMA, los Empleados de GRUMA deberán acatar, en relación con la labor que desempeñan, las legítimas instrucciones de sus superiores jerárquicos, mediante una actitud y disposición que facilite y complemente la labor de estos; en este sentido, mostrarán una conducta responsable, profesional y digna de confianza.



### **3. Relaciones con compañeros**

El trato entre los Miembros de GRUMA debe ser de respeto y tolerancia a las diferencias. Las relaciones de trabajo deberán basarse en la colaboración y el apoyo mutuo. En este sentido, los Miembros de GRUMA mostrarán una conducta responsable, profesional y digna de confianza.

### **4. Relaciones con subordinados**

Todo superior jerárquico dispensará un trato de respeto y confianza a sus subordinados, sin que ello signifique la merma de su autoridad. No deberá hacer valer su rango para hostigar a otros. En este sentido, todo superior jerárquico dentro de GRUMA mostrará una conducta responsable, profesional y digna de confianza para con sus subordinados.

En GRUMA no se tolerará el abuso de autoridad. Constituye un abuso de autoridad, entre otros supuestos, el que un superior jerárquico otorgue ventajas especiales a Empleados o grupos de Empleados determinados, a cambio de dinero, su simpatía o sus favores.

GRUMA y/o los Empleados con personal a su cargo, según sea el caso, deberán proporcionar a sus subordinados, los elementos y recursos que resulten necesarios para realizar el trabajo que les sea encomendado, evaluar su desempeño con objetividad, reconocer oportunamente a quien lo merezca y, cuando proceda según las políticas internas de GRUMA, otorgarles los beneficios y prestaciones a que tengan derecho sin condicionamiento alguno.

### **5. Conductas de Hostigamiento o Acoso Sexual**

Los Miembros de GRUMA deberán tratarse con respeto y dignidad, evitando cualquier conducta que pueda ser interpretada como hostigamiento u acoso sexual. El acoso sexual es ilegal y está prohibido por la legislación aplicable en cada país en donde GRUMA opera. El acoso sexual puede incluir, pero no está limitado a, lo siguiente: tratos preferenciales o promesas de tratos especiales a cambio de favores, relaciones sexuales o actividades de tipo sexual; mostrar, exhibir o enviar señales, objetos, fotografías, revistas, cartas o notas con mensajes sugestivos, sexuales, pornográficos, obscenos o denigrantes; bromas o comentarios sugestivos, racistas o denigrantes; acercamientos corporales intencionales no deseados o no justificados, mirar fijamente de forma lasciva. Es política de GRUMA fomentar un espacio de trabajo libre de hostigamiento o acoso sexual.

## **J. ACTIVIDADES EXTRA-LABORALES**

**Los Miembros de GRUMA podrán participar libremente en actividades cívicas, políticas, religiosas, académicas, y de cualquier otra naturaleza, siempre que sean lícitas, las realicen a título personal y sin que las mismas interfieran con el correcto desempeño de sus funciones en GRUMA y siempre sin vulnerar el prestigio e imagen de GRUMA.**

Los Miembros de GRUMA son libres para dedicarse a las actividades extra-laborales de su preferencia, sin embargo, deberán asegurarse de que:

- Las actividades extra-laborales se lleven a cabo fuera de su horario de trabajo, a título personal y con recursos propios.
- Esas actividades sean lícitas.





### **1. Aportaciones Políticas**

Todo Miembro de GRUMA es libre para ejercer sus derechos ciudadanos, participar en actividades políticas, así como para realizar aportaciones privadas en apoyo a los candidatos o partidos políticos de su preferencia, sin que se relacione a GRUMA con las mismas. Sin embargo, los Miembros de GRUMA que realicen estas actividades, lo deberán hacer en horas no laborables, a título personal y con sus propios recursos siempre atendiendo a lo dispuesto en la legislación aplicable.

### **2. Actividades Cívico-Políticas**

Los Miembros de GRUMA podrán participar, a título personal, en las actividades cívicas y políticas de su preferencia. Al respecto, en aquellos casos en que razonablemente pudiera pensarse o interpretarse que se está actuando como representante de GRUMA o a nombre de GRUMA, se deberá de precisar, en forma clara y expresa, que se actúa de manera independiente y no a nombre de GRUMA.

### **3. Actividades Académicas**

En el desarrollo de actividades académicas los Miembros de GRUMA deberán abstenerse de hacer referencia específica a experiencias, asuntos u operaciones particulares de GRUMA en los que hubieren intervenido o de los que hubieren tenido conocimiento de forma restringida, salvo que la información que se pretenda compartir sea Información Pública. Así mismo, no deberán proporcionar información que no sea pública ni intervenir como participantes en casos de estudios sobre GRUMA.

Lo anterior no será aplicable cuando se cuente con la autorización previa correspondiente emitida por el Empleado que tenga el nivel más alto jerárquico en la división o unidad de negocio que corresponda. En estos escenarios, la forma en que se exponga la información deberá procurar contribuir a mejorar la imagen de GRUMA.

### **4. Actividades Religiosas**

En GRUMA se respetan las creencias religiosas. Ninguno de los Miembros de GRUMA deberá imponer su fe o credo a otros Miembros de GRUMA. Cualquier acción tendiente a diseminar contenido religioso dentro de las instalaciones de GRUMA deberá contar con la autorización previa correspondiente emitida por el Empleado que tenga el nivel más alto jerárquico en la división o unidad de negocio que corresponda.

### **5. Actividades Deportivas**

En GRUMA se apoyan las actividades deportivas.

Los Miembros de GRUMA podrán participar con tal carácter en actividades de esta índole, manteniendo y cuidando los principios de prestigio, honorabilidad y respeto de GRUMA, siempre que cuenten con la autorización previa correspondiente emitida por el Empleado que tenga el nivel más alto jerárquico en la división o unidad de negocio que corresponda. El desarrollo de dichas actividades deportivas en horas de trabajo quedará sujeto a disposiciones de carácter específico, que deberán establecer las áreas correspondientes.

## **K. RESPONSABILIDAD SOCIAL**

**Todos los Miembros de GRUMA deben estar conscientes del impacto que sus acciones dentro de GRUMA tienen en la sociedad y su comunidad, y deben conducir sus funciones dentro de GRUMA de forma tal que propicien el desarrollo y bienestar de su comunidad.**





Desde sus inicios, GRUMA ha estado comprometida en contribuir positivamente en los entornos social, económico y de medio ambiente, para lo cual se apoya, a nivel mundial, en cinco pilares: Nutrición, Ecológico, Social, Económico, y Seguridad y Salud:

**1. Nutrición**

El producto principal de GRUMA es un alimento básico con alto nivel nutrimental, que busca generar bienestar y salud en sus consumidores.

**2. Ecológico**

GRUMA desarrolla y utiliza tecnologías para eficientar sus operaciones productivas y minimizar el impacto ambiental de sus procesos.

**3. Social**

GRUMA apoya a las comunidades más necesitadas, buscando motivar el involucramiento voluntario del capital humano.

**4. Económico**

GRUMA invierte y desarrolla cadenas productivas y comerciales para mantener una estrecha relación con sus clientes y garantizar su satisfacción, así como para extender el compromiso de responsabilidad social a sus Externos Relacionados.

**5. Seguridad y Salud**

GRUMA está comprometida en garantizar un ambiente de trabajo seguro y limpio que promueva la seguridad, higiene y el bienestar de todos los Miembros de GRUMA.

Todo Miembro de GRUMA debe de procurar reflejar en su conducta ante la comunidad los valores promovidos por estos cinco pilares.

**L. SEGURIDAD, SALUBRIDAD Y SALUD**

**Todos los Miembros de GRUMA deberán observar en el desempeño de sus funciones la normatividad y políticas aplicables en materia de seguridad, salubridad y salud.**

La integridad física de los Empleados tendrá siempre prioridad sobre el buscar obtener una operación eficiente y mejores resultados financieros para GRUMA. GRUMA está comprometida en proporcionar un ambiente de trabajo seguro. Todos los Miembros de GRUMA deberán siempre promover una cultura de seguridad y salud física y mental entre los Empleados.

Todo Miembro de GRUMA, en el ámbito de su competencia, es responsable de desempeñar sus actividades bajo los estándares de seguridad, salubridad y salud establecidos por GRUMA. De esta forma, deben de abstenerse de realizar, o en su caso detener cualquier actividad que dadas las circunstancias pudiera representar un riesgo a la seguridad, salubridad y salud, y reportarlo a través del Sistema de Denuncias o a cualesquiera de los integrantes del Comité de Ética, el Comité de Auditoría, el superior jerárquico de la Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Finanzas y Planeación, Subdirección Corporativa de Recursos Humanos, Subdirección Corporativa de Auditoría Interna, o de la Dirección Jurídica Corporativa.

Así mismo, es responsabilidad de todos los Miembros de GRUMA reportar a través del Sistema de Denuncias o a cualesquiera de los integrantes del Comité de Ética, el Comité de Auditoría, la Dirección Corporativa de Administración, la Dirección Corporativa de Finanzas y Planeación, la Subdirección Corporativa de Recursos Humanos, la Subdirección Corporativa de Auditoría Interna, o la Dirección Jurídica Corporativa, cualquier situación que llegaren a observar durante sus funciones en GRUMA que pudiera implicar cualquier riesgo a la calidad





o higiene de los productos producidos por GRUMA o la integridad física de los Miembros de GRUMA.

## VI. ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO

El presente Código es de cumplimiento obligatorio para los Miembros de GRUMA. Todo Miembro de GRUMA, en el ámbito de su competencia, deberá procurar y vigilar que tanto aquellos Empleados que le reporten directamente, así como los Externos Relacionados con los que mantenga relación, cumplan y respeten su contenido. Su desconocimiento no exime los Miembros de GRUMA de su aplicación y cumplimiento, ni de las sanciones que del mismo se deriven.

Así mismo, es responsabilidad de todo Miembro de GRUMA reportar, ya sea a través del Sistema de Denuncias disponible en el país en el que se encuentren, o directamente a cualesquiera de los integrantes del Comité de Ética, el Comité de Auditoría, el superior jerárquico de la Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Finanzas y Planeación, Subdirección Corporativa de Recursos Humanos, Subdirección Corporativa de Auditoría Interna, o de la Dirección Jurídica Corporativa, cualquier conducta o acción por parte de algún Miembro de GRUMA o Externo Relacionado de la que se hagan conocedores y que de buena fe consideren esté, o tengan motivos razonables para suponer que pudiera estar, en contra de las directrices, normas y principios de este Código. Lo anterior, siempre respetando a la institución que representa GRUMA, a sus Consejeros, Empleados y Externos Relacionados, y al trabajo que en GRUMA cada uno realiza.

Es fundamental para el éxito de este Código de Ética que todos los Miembros de GRUMA tengan libre acceso al uso de herramientas para denunciar de buena fe actos indebidos, sin limitaciones o temor a represalias. Lo anterior, en el entendido que las herramientas para denunciar no deben ser utilizadas dolosamente con la intención de comunicar información que se sabe que es falsa y que pueda causarle a la persona a la que se le imputa, deshonra, descrédito, perjuicio, o exponerlo al desprecio de alguien.

El Procedimiento Corporativo Internacional sobre el Sistema de Denuncias de GRUMA establecerá los lineamientos para el uso y funcionamiento del Sistema de Denuncias, y toda denuncia recibida a través del Sistema de Denuncias será manejada de conformidad con lo establecido en el Procedimiento Corporativo Internacional sobre la Administración del Código de Ética y Sistema de Denuncias de GRUMA. El **Anexo A** del presente Código incluye información sobre el acceso al Sistema de Denuncias.

Así mismo, se exhorta a todos los Miembros de GRUMA a que en caso de dudas respecto de lo establecido en este Código, directamente o con el apoyo de su superior jerárquico pidan asesoría con cualesquiera de los integrantes del Comité de Ética, el Comité de Auditoría, superior jerárquico de la Dirección Corporativa de Administración, la Dirección Corporativa de Finanzas y Planeación, la Subdirección Corporativa de Recursos Humanos, la Subdirección Corporativa de Auditoría Interna, o la Dirección Jurídica Corporativa.

Cualquier violación a este Código será considerada como una violación grave a las políticas, normas y procedimientos internos de GRUMA, y estará sujeta a las medidas internas que sean adoptadas por GRUMA de conformidad con lo establecido en el Procedimiento Corporativo Internacional sobre la Administración del Código de Ética y Sistema de Denuncias de GRUMA, las cuales pueden incluir medidas disciplinarias. Independientemente de lo anterior, los actos que den origen a dicha violación del Código pudieran así mismo tener consecuencias legales para el infractor y quienes lo hubieren encubierto o apoyado.





Toda denuncia o reporte hecho de buena fe en relación con sospechas o detecciones de irregularidades o incumplimientos a este Código será investigada y resuelta de manera confidencial y de conformidad con lo establecido en el Procedimiento Corporativo Internacional sobre la Administración del Código de Ética y Sistema de Denuncias de GRUMA. Lo anterior, en el entendido de que GRUMA investigará profesionalmente y a profundidad cualquier denuncia o reporte hecho de buena fe, y no tolerará ningún tipo de represalia por dichas denuncias o reportes hechos de buena fe, toda vez que en GRUMA se prohíbe tomar cualquier tipo de represalia contra una persona que denuncie de buena fe presuntos actos indebidos o que coopere con una investigación. Los actos de represalia deberán ser reportados.

En aquellos casos en que se lleven a cabo investigaciones respecto de posibles violaciones a este Código por los departamentos de GRUMA correspondientes conforme al Procedimiento Corporativo Internacional sobre la Administración del Código de Ética y Sistema de Denuncias de GRUMA, los Empleados de GRUMA que, sin estar involucrados, cuenten con información al respecto deberán colaborar durante dichas investigaciones, proporcionando debida y oportunamente la información de la que tengan conocimiento. Así mismo, y según el caso lo requiera, los Empleados involucrados en las referidas investigaciones participarán en la implementación de las medidas que se consideren necesarias para la corrección y prevención de las irregularidades que en su caso se hubieren detectado durante dichas investigaciones, de conformidad con lo establecido en el Procedimiento Corporativo Internacional sobre la Administración del Código de Ética y Sistema de Denuncias de GRUMA. Ningún Empleado que forme parte del departamento en el que labora(n) la(s) persona(s) involucradas en una investigación participará en la resolución de dicha investigación.

Cualquier dispensa al cumplimiento de este Código deberá ser discutida y, en su caso, acordada por el Consejo de Administración de GRUMA para el caso de dispensas otorgadas a Consejeros, y por los departamentos de GRUMA correspondientes conforme al Procedimiento Corporativo Internacional sobre la Administración del Código de Ética y Sistema de Denuncias de GRUMA, para el caso de dispensas otorgadas a Empleados, actuando con objetividad y considerando siempre las particularidades de cada caso y la legislación aplicable.

Corresponderá al departamento de Contraloría Interna de GRUMA, tanto a nivel corporativo como en cada unidad de negocio, el revisar y asegurar que las políticas, normas y procedimientos internos de GRUMA estén actualizados y reflejen lo establecido en este Código, para lo cual se apoyarán con los demás departamentos de GRUMA según sea aplicable.

Corresponderá a la Subdirección Corporativa de Recursos Humanos de GRUMA, así como a los departamentos de Recursos Humanos en cada unidad de negocio, asegurarse de la debida difusión de este Código y la debida capacitación de los Empleados respecto del contenido del mismo, siendo los Empleados responsables de participar en dichos programas de capacitación y actualización.

Los lineamientos contenidos en este Código no pretenden ser exhaustivos y tienen como complemento las políticas, normas y procedimientos internos de GRUMA así como la legislación aplicable. Por lo tanto, cualquier conducta o actividad que no hubiere quedado comprendida expresamente en este Código será resuelta conforme a los procedimientos establecidos en el Procedimiento Corporativo Internacional sobre la Administración del Código de Ética y Sistema de Denuncias de GRUMA para la investigación y resolución de violaciones a este Código y de conformidad con la ley aplicable.



## ANEXO A

### Información de Contacto – Sistema de Denuncias, Comités y Departamentos Corporativos

#### I. Liga de acceso a los teléfonos del Sistema de Denuncias y al sitio web:

<https://www.gruma.com/es/sistema-de-denuncias.aspx>

#### II. Comités y Departamentos Corporativos

Comité de Auditoría	comiteauditoria@gruma.com
Comité de Ética	comiteetica@gruma.com
Dirección Corporativa de Administración	direccionadministracion@gruma.com
Dirección Corporativa de Finanzas y Planeación	finanzasyplaneacion@gruma.com
Subdirección Corporativa de Recursos Humanos	recursoshumanos@gruma.com
Subdirección Corporativa de Auditoría Interna	auditoriainterna@gruma.com
Dirección Jurídica Corporativa	juridico@gruma.com





# **Estándar de Abastecimiento Sustentable**





# Estándar de Abastecimiento Sustentable

## Tabla de Contenido

- I. Introducción
- II. Objetivo
- III. Alcance
- IV. Definiciones
- V. Lineamientos
  - A. Cumplimiento Legal y Normativo
  - B. Estándar de Prácticas Empresariales
  - C. Prácticas Laborales
  - D. Sustentabilidad
  - E. Cumplimiento del Código de Ética y Política de Integridad
  - F. Control y Revisión
  - G. Compromiso con el Estándar

### I. Introducción

En GRUMA somos conscientes de nuestra responsabilidad hacia nuestros clientes, consumidores, comunidades, y los entornos donde nosotros y nuestros Proveedores desarrollamos nuestras actividades. Esta cultura de desarrollo sostenible está profundamente arraigada en nuestro actuar empresarial. La conducta de nuestra red de Proveedores es un elemento clave de nuestras normas de comportamiento organizacional y está guiada por nuestra política de integridad empresarial, así como por nuestras normas de ética profesional.

### II. Objetivo

El presente documento establece los lineamientos para todos aquellos que actúan en calidad de Proveedores de GRUMA, con el propósito de fomentar interacciones alineadas con los valores de nuestra organización y promover su mejora continua.

### III. Alcance

Este Estándar es aplicable a todas las empresas y personas que se ajustan a la definición de Proveedor establecida en este documento, incluyendo a las organizaciones que actúan en representación de GRUMA en calidad de Proveedores de servicios. El Estándar será aplicable en cualquier jurisdicción pertinente a las actividades realizadas entre GRUMA y sus Proveedores, además de las regulaciones o leyes vigentes en la jurisdicción correspondiente.

### IV. Definiciones

Para efectos del presente Estándar, sus anexos o cualquier documento relacionado, los términos que se definen a continuación tendrán los siguientes significados, salvo que el contexto indique lo contrario:

- A. **"Estándar"**, se refiere al presente documento, incluidas sus modificaciones periódicas, el cual define las normas y condiciones de abastecimiento sustentable que los Proveedores deben observar.
- B. **"GRUMA"**, significa GRUMA, S.A.B. de C.V., así como sus subsidiarias según sea aplicable dependiendo del contexto de que se trate.
- C. **"Proveedor"**, abarca cualquier persona física, moral (como lo son las empresas, entre otras) o entidad en general, nacional o extranjera, que tenga una relación contractual, profesional o de negocio con GRUMA, distinta de una relación laboral, mediante la cual provea de insumos o servicios a GRUMA.





## V. Lineamientos

### A. Cumplimiento Legal y Normativo

1. GRUMA invita a sus Proveedores a cumplir con las siguientes leyes, normas y principios, así como las correspondientes a sus respectivas regiones, jurisdicciones o países, prevaleciendo estas últimas en caso de cualquier conflicto con el Estándar:
  - a. Las leyes anticorrupción, antilavado de dinero y antiterrorismo aplicables en los países en los que operen, incluyendo, sin limitar, las leyes mexicanas vigentes en estas materias, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (*Foreign Corrupt Practices Act, FCPA*) de los Estados Unidos, o cualquier otra legislación similar en los países donde desarrollen sus operaciones comerciales.
  - b. Los lineamientos de ética, transparencia e integridad establecidos por los estándares internacionales de comportamiento, así como la normativa antimonopolio o de competencia leal.
  - c. Las leyes, regulaciones, normas, requisitos, decretos internacionales, nacionales o locales aplicables en materia de medio ambiente, en la jurisdicción o país de que se trate.
2. En ese sentido, se recomienda que los Proveedores se abstengan de llevar a cabo acción alguna que pudiere resultar en, o constituir, directa o indirectamente, una violación a la legislación o normatividad que les sea aplicable, evitando llevar a cabo y participar en actos que pudieran dañar a GRUMA en su reputación o la de terceros.

### B. Estándar de Prácticas Empresariales

Se solicita que los Proveedores de GRUMA, cuando actúen en nombre propio o en representación de la empresa, conduzcan sus actividades comerciales con integridad, honestidad y transparencia, en cualquier parte del mundo en que desarrollen sus operaciones, bajo una conducta ética y responsable. Por ende, se requiere que los Proveedores de GRUMA tomen en cuenta las siguientes prácticas empresariales:

#### 1. Anticorrupción

En ninguna circunstancia realizarán ni obtendrán pagos ilegales, directa o indirectamente, a o de ningún funcionario o agencia, ya sea gubernamental o corporativa, con el fin de abusar de su posición para obtener o retener negocios contractuales de dichas organizaciones. Asimismo, no prometerán, autorizarán, ofrecerán, donarán, entregarán, ni pagarán, alguna cantidad de dinero, regalos o cualquier otro objeto de valor o servicios o dádiva a favor de: (i) algún servidor público, (ii) funcionarios de organismos públicos, (iii) partido político o candidato a político; para ningún propósito, ni con el objeto de influenciar un acto, omisión o decisión dentro del marco de sus facultades, o inducirlos a usar su influencia ante una autoridad gubernamental, organismo público o tercero, para conseguir beneficios o ventajas indebidas en el desarrollo o conducción de transacciones, nacionales o internacionales, para obtener o conservar negocios con alguna persona, autoridad o tercero, y que pudieran constituir un incumplimiento a la legislación aplicable, tales como soborno (activo o pasivo), extorsión, lavado de dinero, malversación de fondos, abuso de autoridad, peculado, cohecho, enriquecimiento ilícito, fraude, robo, conflicto de intereses o tráfico de influencias.



## **2. Procedencia de Recursos**

Garantizar que todos los recursos económicos que utilicen los Proveedores en sus respectivas actividades comerciales provengan de fuentes lícitas. Asimismo, procurar la implementación de mecanismos que garanticen el que no se verán involucrados en relaciones comerciales con entes inmersos en actividades ilícitas.

## **3. Exactitud en Documentación de Transacciones**

Registrar con precisión todas sus transacciones e información comercial, cumpliendo con las leyes y regulaciones aplicables al registro y almacenamiento de dicha información.

## **4. Gestión de Registros Financieros**

Mantener registros precisos, tanto creados como almacenados, conforme a la normativa relativa al mantenimiento de registros financieros en su jurisdicción. Además, actuar de forma responsable al tratar con clientes y otros Proveedores, protegiendo los datos, activos y propiedad intelectual de GRUMA.

## **5. Protección de la Propiedad Intelectual**

Asegurar la protección de los derechos de propiedad intelectual de GRUMA, incluyendo, sin limitarse a, derechos de autor, patentes, marcas comerciales, o secretos industriales. Cualquier uso de software, hardware o contenido, ya sea electrónico o de otro tipo, debe cumplir con los términos específicos de los acuerdos de licencia correspondientes.

## **6. Comunicaciones Externas**

Evitar la realización de conferencias de prensa o la emisión de comunicados de prensa en nombre de GRUMA sin autorización previa y por escrito.

## **7. Regalos y Obsequios a Empleados de GRUMA**

Abstenerse de otorgar regalos, obsequios, atenciones, invitaciones a viajes de recreo o disfrutar de servicios, bienes o cualquiera otra consideración especial, con empleados de GRUMA, cuando el valor de estos exceda de \$50.00 dólares de los Estados Unidos de América (o su equivalente en cualquier otra moneda) por cada evento. Evitar el ofrecimiento de sobornos, comisiones o cualquier tipo de trueque para obtener negocios o incentivos de cualquier clase por parte de empleados de GRUMA.

## **8. Información Confidencial o Privilegiada**

Evitar cualquier práctica de uso o divulgación de información confidencial o privilegiada de GRUMA si el Proveedor llega a tener acceso a cualquier información que no haya sido compartida con el público o información que pueda influir en el precio de los valores de GRUMA que estén listados en alguna bolsa de valores. Para efectos de lo anterior, será esencial el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables en materia de información confidencial o privilegiada. Además, el Proveedor debe tratar dicha información confidencial o privilegiada con el mismo nivel de cuidado y protección que otorgaría a su propia información confidencial o privilegiada.





## 9. Conflictos de Interés

Evitar cualquier situación que pueda representar un conflicto de interés, ya sea real o percibido, en el curso de sus relaciones comerciales con GRUMA. Un conflicto de interés se produce cuando los intereses personales, familiares o económicos de un Proveedor interfieren o parecen interferir con sus decisiones profesionales relacionadas con el cumplimiento de sus obligaciones con GRUMA o con su capacidad para actuar de manera objetiva y en el mejor interés del negocio.

## C. Prácticas Laborales

En GRUMA mantenemos un alto nivel de exigencia en materia de derechos humanos e igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, el cual se espera que nuestros Proveedores cumplan en sus políticas laborales, alineándose siempre con las leyes y la normatividad vigente en sus jurisdicciones. El compromiso que esperamos de nuestros Proveedores abarca, pero no se limita a, los siguientes aspectos:

### 1. No Discriminación

Es fundamental crear y mantener un ambiente de trabajo inclusivo, donde no se tolere por ningún motivo la discriminación basada en raza, origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, o de salud, la religión o creencia, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el lenguaje, el embarazo o maternidad, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, estado civil, la situación familiar y las responsabilidades familiares, o por cualquier concepto protegido por la legislación aplicable y no señalado anteriormente. Se invita a los Proveedores a respetar, proteger e implementar acciones para evitar y, en su caso, remediar violaciones de derechos humanos cuando sea necesario.

### 2. No Acoso

GRUMA reconoce la importancia de establecer políticas de cero tolerancia contra cualquier forma de acoso, ya sea verbal, físico, sexual, psicológico o de cualquier tipo. Se espera que los Proveedores implementen mecanismos efectivos para prevenir, reportar y sancionar cualquier conducta de acoso, garantizando un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para empleados, clientes y terceros.

### 3. Normatividad Laboral

Es importante que los Proveedores se adhieran estrictamente a la normatividad laboral correspondiente y a la legislación aplicable del país donde operen, manteniendo registros adecuados de sus empleados. Adicionalmente, se espera que proporcionen información clara y por escrito a sus empleados sobre remuneración, deducciones y condiciones de empleo, y que delimiten claramente las acciones y procedimientos disciplinarios que regirán la relación laboral.

### 4. Salud y Seguridad

Es crucial mantener un entorno de trabajo seguro que promueva la salud mental y física y que cumpla con todas las normas de salud y seguridad pertinentes. Esto incluirá cualquier uso de las instalaciones de GRUMA por parte de Proveedores y las interacciones que dichos Proveedores tengan con cualquier persona autorizada a acceder a la propiedad de GRUMA.





## **5. Prohibición de Sustancias Ilícitas**

Se espera que los Proveedores impidan el uso, posesión o distribución de sustancias ilícitas en cualquier instalación o propiedad asociada con las prácticas comerciales de GRUMA.

## **6. Prohibición del Trabajo Forzoso e Infantil**

Es inaceptable utilizar trabajo forzado en cualquier instalación o propiedad asociada con las operaciones comerciales de GRUMA. Además, es necesario que los empleados de los Proveedores cumplan con la edad mínima de trabajo según la legislación aplicable y, los responsables de contratación de los Proveedores deben asegurar la eliminación de prácticas de trabajo infantil o de explotación laboral.

## **D. Sustentabilidad**

En GRUMA mantenemos un firme compromiso con la responsabilidad social y la sustentabilidad y contamos con una política de gestión ambiental. Nuestro compromiso se extiende a todos nuestros Proveedores y a sus prácticas empresariales, por lo que GRUMA y sus Proveedores trabajarán en la búsqueda de mejores formas de cumplir nuestro deber hacia el medio ambiente asegurando que las operaciones que se realicen cumplan, no solo con las normas, sino que también promuevan la sustentabilidad en cada paso del proceso y la cadena de suministro. Este compromiso incluye, pero no se limita a, los siguientes lineamientos:

### **1. Manipulación Segura de Materiales**

Se insta a los Proveedores a garantizar un manejo responsable de materiales peligrosos, emisiones atmosféricas, residuos y vertido de aguas residuales, asegurando el correcto transporte, almacenamiento, eliminación y liberación de dichos productos y materiales de desecho en el medio ambiente.

### **2. Compromiso Continuo con la Sustentabilidad**

Se invita a los Proveedores a trabajar de manera proactiva con GRUMA para identificar oportunidades de mejora en prácticas sustentables, asegurando que se adopten tecnologías y procesos que minimicen el impacto ambiental y promuevan el uso eficiente de recursos. Asimismo, se incita a los Proveedores a impulsar una cultura de prevención en sus operaciones para que su personal adopte el valor de la protección ambiental.

### **3. Uso de Energías Limpias**

Se exhorta a los Proveedores a incorporar, en la medida de lo posible, energías limpias en sus operaciones, con el fin de contribuir a un modelo energético sustentable, reduciendo la huella de carbono y favoreciendo el cuidado del medio ambiente.

### **4. Reducción de Uso de Combustibles Fósiles y Generación de Emisiones**

Se incita a los Proveedores a implementar iniciativas destinadas a reducir el uso de combustibles fósiles, optimizar el consumo de energía eléctrica y minimizar las emisiones de contaminantes a la atmósfera, contribuyendo así a la protección del medio ambiente y a la mitigación del cambio climático.





## **E. Cumplimiento del Código de Ética y Política de Integridad**

GRUMA exhorta a sus Proveedores a trabajar en concordancia con las disposiciones establecidas en este Estándar, así como en el Código de Ética de GRUMA y nuestra Política de Integridad. Esta colaboración tiene como objetivo fortalecer la integridad, el cumplimiento regulatorio y la reputación de ambas partes. Cualquier incumplimiento al presente Estándar debe manejarse de conformidad con las siguientes disposiciones:

### **1. Responsabilidad de Comunicación**

Cualquier transgresión o violación de estas políticas debe ser comunicada de inmediato al contacto de mayor jerarquía dentro de GRUMA que tenga el Proveedor o mediante el Sistema de Denuncias que se describe más adelante. La pronta notificación es esencial para prevenir daños en la relación comercial y asegurar la integridad de la cadena de suministro.

### **2. Consecuencias del Incumplimiento**

GRUMA tomará las medidas necesarias para abordar cualquier incumplimiento del Estándar. Esto puede incluir la revisión de la relación comercial con el Proveedor, la imposición de sanciones, o la terminación del contrato si se considera necesario para proteger los intereses de GRUMA, cumpliendo con las disposiciones del contrato que exista y de la legislación aplicable.

### **3. Consulta del Código de Ética**

Para consultar el Código de Ética de GRUMA, los Proveedores podrán acceder a la siguiente liga:

[https://www.gruma.com/media/720357/codigo\\_de\\_etica\\_esp.pdf](https://www.gruma.com/media/720357/codigo_de_etica_esp.pdf).

### **4. Consulta de la Política de Integridad**

Para consultar la Política de Integridad de GRUMA, los Proveedores podrán acceder a la siguiente liga:

[https://www.gruma.com/media/728901/pcaim01\\_integridad.pdf](https://www.gruma.com/media/728901/pcaim01_integridad.pdf)

### **5. Sistema de Denuncias (Ethics Point)**

Los Proveedores podrán denunciar de manera anónima, en el Sistema de Denuncias disponible en el país en el que se encuentren, a través del sitio web <https://www.gruma.com/es/sistema-de-denuncias.aspx> en el cual se indica el sitio web del portal de denuncias correspondiente, así como el listado de las líneas telefónicas gratuitas disponibles las 24 horas del día, los 365 días del año.

## **F. Control y Revisión**

En GRUMA contamos con un proceso de gestión de la cadena de suministro enfocado en el manejo y mitigación de riesgos, la colaboración entre GRUMA y nuestros Proveedores, y la transferencia de conocimiento, mismo que está diseñado para impulsar la innovación y asegurar la calidad de nuestros productos, en cumplimiento de la normatividad aplicable. El presente Estándar es una parte fundamental de dicho proceso, así como de las políticas y procedimientos internos de GRUMA. A continuación, se describen los lineamientos de control y revisión que aplicamos sobre nuestros Proveedores:





## **1. Evaluación Inicial y Periódica**

Antes de iniciar cualquier operación comercial con GRUMA, cada Proveedor podrá ser evaluado mediante un análisis integral basado en riesgos. Además, podrán realizarse evaluaciones periódicas para asegurar que la relación comercial con cada Proveedor sea óptima y así mantener un alto nivel de calidad, cumplimiento regulatorio y mejores prácticas en nuestras operaciones.

## **2. Métodos de Evaluación**

Las evaluaciones, en su caso, se llevarán a cabo mediante un cuestionario de autoevaluación que debe realizar el Proveedor y, cuando se considere necesario, se aplicarán evaluaciones más detalladas. En caso de detectar cualquier incumplimiento al presente Estándar, a nuestras políticas internas o a las normas que rigen las actividades del Proveedor, indicaremos al Proveedor las medidas que podrá adoptar para garantizar el cumplimiento esperado.

## **3. Investigaciones Independientes**

En caso de advertir cualquier incumplimiento por parte del Proveedor, GRUMA se reserva el derecho de realizar investigaciones independientes para determinar los hechos y la gravedad del incumplimiento, sin limitar nuestros derechos legales o contractuales.

## **G. Compromiso con el Estándar**

Al sostener relaciones comerciales con GRUMA, los Proveedores reconocen haber leído y comprendido todas las disposiciones del presente Estándar.

