



Política de Conflicto de Interés

1. Objetivo General.

Establecer los principios para identificar las situaciones que conlleven un Conflicto de Interés, real o aparente, a fin de evitarlos.

2. Objetivos específicos.

- 2.1 Asegurar que los intereses de Vitro y los colaboradores estén alineados, para evitar situaciones que pudieran afectar la operación, confianza al personal y la cultura de integridad.
- 2.2 Evitar situaciones reales o aparentes que puedan dañar nuestra buena reputación corporativa.

3. Alcance.

La presente política aplica a los miembros del Consejo de Administración de Vitro, a los ejecutivos de la Alta Dirección, así como a aquellos colaboradores que ocupen puestos con capacidad de propuesta y decisión asociada a la gestión laboral, operativa, comercial, económico-financiera, jurídica, de contratación, o que tengan relación con proveedores, clientes o contrapartes en los negocios que forman parte de Vitro, denominándose para efectos de la presente política como “personas sujetas”.

4. Definiciones.

- 4.1. **Conflicto de interés:** El conflicto de interés es aquella situación en la que el juicio de la persona está indebidamente influenciado por sus intereses particulares, los cuales frecuentemente son de tipo económico o personal, contraponiéndose a los de la empresa y afectando la integridad de sus decisiones y el predominio del interés de la empresa. Existe conflicto de intereses cuando la situación personal de algún empleado o colaborador de Vitro lo coloque en una posición en donde una decisión que tome a nombre de la empresa, pueda beneficiar sus intereses personales, los de su familia o de un tercero, todo en perjuicio de la empresa.
- 4.2. **Concurrencia desleal:** Se considerará que existe concurrencia desleal en los supuestos en los que un trabajador aproveche los conocimientos adquiridos en la empresa y los medios proporcionados por esta, para beneficio propio y en perjuicio de la propia empresa.

4.3. Programa de Integridad: Vitro contará con un Programa de Integridad consistente en los siguientes elementos:

- a. Cultura y compromiso anticorrupción. Declaratoria Pública de la Alta Dirección de no corrupción y cero tolerancia
- b. Cumplimiento legal de todas nuestras operaciones en todas nuestras jurisdicciones
- c. Política Anticorrupción y Antilavado de Dinero
- d. Política de Conflicto de Interés
- e. Valores Vitro
- f. Código de Ética y Sistema de Denuncia
- g. Guía de información para el personal respecto de los actos considerados riesgos de corrupción, medidas de control interno y sanciones por incumplimiento
- h. Capacitación y campañas de fomento de una cultura de ética e integridad
- i. Campañas de comunicación interna y externa de prácticas éticas y anticorrupción
- j. Establecimiento de controles internos
- k. Carta responsiva por parte del personal de entendimiento y compromiso de no corrupción y actos ilícitos
- l. Análisis de riesgos operacionales, entre los cuales deberá analizarse si existe algún tipo de riesgo mencionado en la presente política, debiendo reforzar las medidas de control
- m. Monitoreo y vigilancia

5. Responsabilidades.

5.1 Es responsabilidad de la Dirección General:

- 5.1.1 La aprobación, autorización e implementación de esta política.
- 5.1.2 Asegurar que todos los directores de negocio conozcan y observen esta política en la ejecución de sus actividades y aseguren su cumplimiento por parte del personal a su cargo.
- 5.1.3 Promover la buena gobernanza en todas sus operaciones, entendiéndose con ello, las prácticas legítimas y responsables por todo el personal.
- 5.1.4 Promover la importancia de la ausencia de conflictos de interés en la toma de decisiones.
- 5.1.5 Promover la ausencia de conflicto de interés como parte de nuestra cultura de integridad, prácticas anticorrupción y promoción del desarrollo sostenible.

5.2 Es responsabilidad de todo Director de Negocio:

- 5.2.1 Asegurar que todos los empleados de su unidad de negocio conozcan el contenido de esta política.
- 5.2.2 Que todo el personal de nuevo ingreso a la empresa esté plenamente informado y comprometido con esta política la cual deberá estar disponible para todos los empleados de Vitro. Vigilar continuamente la aplicación y cumplimiento de esta política dentro de la ejecución de sus funciones en su unidad de negocio.

5.3 Es responsabilidad de Recursos Humanos:

- 5.3.1 Incluir en la inducción al personal de nuevo ingreso, información sobre nuestra cultura de integridad, considerando la ausencia de conflicto de interés como un elemento clave de la ética y anticorrupción.
- 5.3.2 Informar a todos los empleados de nuevo ingreso sobre cómo acceder al contenido de esta política.
- 5.3.3 Informar a los empleados de nuevo ingreso del Código de Ética, así como recabar y resguardar una copia firmada de la Carta de Compromiso a los lineamientos ahí descritos.
- 5.3.4 Recabar y resguardar la Declaratoria de Independencia firmada por cada colaborador dentro de su expediente de ingreso.
- 5.3.5 Dar a conocer de manera clara, las sanciones y responsabilidades en las que un empleado puede incurrir en caso de incumplimiento a los lineamientos considerados en la presente política.
- 5.3.6 En coordinación con el área de Jurídico, será responsable de diseñar y administrar los formatos de la Declaración de Independencia de no conflicto de interés por parte del personal, incluyendo la aplicabilidad por área o nivel de responsabilidad y la periodicidad de su renovación o ratificación.

5.4 Es responsabilidad de Auditoría Interna:

- 5.4.1 El establecimiento de los controles internos para la prevención de riesgos por conflictos de interés en la toma de decisiones de las operaciones de Vitro.
- 5.4.2 Verificar el cumplimiento de esta política dentro de su programa de revisión de las unidades de negocio.
- 5.4.3 Informar de manera inmediata y expedita al Comité de Ética, las denuncias recibidas relativas a la presente política.
- 5.4.4 Capacitar y sensibilizar de manera permanente y sistemática a todos los colaboradores sobre los posibles conflictos de interés, con el propósito de fortalecer su compromiso con la cultura de integridad de Vitro.
- 5.4.5 Velar porque el personal se apegue a las normas de conducta, la presente política y al sistema de integridad de Vitro, así como a las normas jurídicas, éticas y morales.
- 5.4.6 Vigilar que el área de Abastecimientos considere que los principios contenidos en la presente política y el sistema de integridad son de aplicación para nuestros proveedores y prestadores de servicio.
- 5.4.7 Definir junto con el área de Recursos Humanos y los Directores de negocio, el listado de personas políticamente expuestas de Vitro, para monitorear los potenciales riesgos existentes y la implementación de los controles internos necesarios.

5.5 Es responsabilidad del Comité de Ética:

- 5.5.1 Dar seguimiento a las denuncias recibidas por incumplimiento a la presente política, así como identificar junto con el área de Auditoría Interna el impacto de las mismas y la definición junto con el área de jurídico de las sanciones aplicables.
- 5.5.2 Informar al Consejo Directivo las denuncias recibidas, el impacto de las mismas, las sanciones establecidas en cada caso y la conclusión de los mismos.
- 5.5.3 Realizar cuantas modificaciones y actualizaciones de la presente política sean necesarias para su buen funcionamiento y control sobre las actividades que permitan minimizar el riesgo de corrupción, soborno y conflicto de interés.

5.6 Es responsabilidad de los colaboradores:

- 5.6.1 Es responsabilidad de toda persona sujeta, conducirse con ética e integridad en todas las actividades que lleve a cabo como representante de Vitro, anteponiendo los intereses de Vitro sobre sus intereses personales.
- 5.6.2 Cumplimentar la declaración de conflicto de intereses, o de ausencia de conflicto de intereses.
- 5.6.3 Denunciar mediante el Sistema de Denuncias, cualquier acto que atente contra las buenas prácticas de cumplimiento legal y ético, actos de corrupción, fraude, conflictos de interés o cualquier otro que incumpla los lineamientos generales de la presente política y del sistema de integridad de Vitro.

6. Lineamientos Generales.**6.1 Toma de decisiones**

Las decisiones profesionales de las personas sujetas deberán estar basadas en la mejor defensa de la legalidad y de los intereses de Vitro, de manera tal que no estén influenciadas por intereses personales, familiares o de personas vinculadas que puedan contraponerse directa o indirecta con aquellos. Por lo que se espera que los Colaboradores, en el desempeño de sus funciones, toma de decisiones e interacción con clientes y proveedores, antepongan el Interés de Vitro ante cualquier interés personal o interés de terceros, evitando en todo momento buscar beneficios indebidos a través de sus posiciones o contactos en Vitro.

6.2 Principios de aplicación en la toma de decisiones

Los siguientes principios deberán observarse para la toma de decisiones:

- a. Transparencia y veracidad de la información
- b. Imparcialidad, objetividad y profesionalismo
- c. Garantizar la igualdad de trato de personas o terceros que se encuentren en la misma posición para ser seleccionados o en proceso de evaluación.
- d. Cumplimiento de la legislación vigente y asunción de las recomendaciones en la presente política y las políticas complementarias del sistema de integridad de Vitro.

6.3 Igualdad de trato

Las actividades de Vitro serán realizadas siempre protegiendo los derechos e intereses legítimos de todos sus grupos de interés bajo el principio de igualdad de trato y no discriminación.

La imparcialidad, se deberá observar como principio de actuación, asegurando el respeto a los derechos humanos y permitiendo el desarrollo de mujeres y hombres en condiciones de igualdad, para acceder con las mismas posibilidades y oportunidades; sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitir que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten la toma de decisiones y la ejecución de funciones de manera objetiva y justa.

6.4 Privacidad de los empleados

Vitro respeta la privacidad de sus colaboradores y respeta su derecho a participar en actividades financieras legítimas fuera del entorno laboral y a desarrollar otras actividades profesionales por

cuenta propia o ajena, siempre y cuando no afecte al rendimiento de su trabajo, no exista pacto de exclusividad y no suponga un conflicto de intereses o concurrencia desleal.

6.5 Concurrencia desleal

Queda prohibida la concurrencia desleal por parte de los colaboradores. Se considerará que existe concurrencia desleal en los supuestos en los que el trabajador aproveche la información obtenida desde dentro de la empresa o el desvío de clientes, entre otros para su propio beneficio o en perjuicio de la empresa.

Adicionalmente queda prohibido usar a Vitro como plataforma de promoción para promover intereses personales o externos, de negocios o de otro tipo, o para beneficiar a amigos o familiares inmediatos o cercanos.

6.6 Actuar bajo un conflicto de interés

La existencia de un “conflicto de interés” no implica una falta administrativa por parte de las personas sujetas, mientras que “actuar bajo conflicto de interés” sí es una falta administrativa. Por tanto, es importante reportar por escrito a su superior jerárquico la existencia de un conflicto de interés o impedimento legal, y acatar las indicaciones recibidas para la atención, tramitación o resolución imparcial y objetiva del asunto de manera transparente y ética.

6.7 Interacción con clientes y proveedores

Los colaboradores de Vitro deberán tratar a los proveedores con profesionalismo, imparcialidad, objetividad e integridad.

Así mismo, deberán tratar a los clientes con integridad y respeto y evitar toda situación que represente un conflicto de interés o una interacción indebida con ellos.

Se identifican como prácticas indebidas con proveedores o clientes las siguientes:

- Solicitar cualquier tipo de favor o compensación personal a cambio de selección para compras o de mejores condiciones comerciales para clientes.
- Ofrecer tratos preferenciales a cambio de favores o prestaciones personales.
- Condicionar compras/ventas o condiciones comerciales para recibir algún beneficio personal o de un tercero, entre otros.

6.8 Regalos y entretenimiento

Queda prohibido a los colaboradores aceptar regalos o entretenimiento de terceros, si con ello se genera una obligación, expectativa o apariencia de reciprocidad o correspondencia que pudiera afectar de manera adversa los intereses de Vitro.

Entendiéndose, que el valor del regalo o entretenimiento no es el único elemento que puede dar lugar a un conflicto de interés, por lo que colaboradores deben usar su juicio prudente, incluyendo una evaluación sincera de si dicho regalo o entretenimiento podría comprometer su independencia, imparcialidad u objetividad en la realización de sus funciones dentro de la empresa.

Para mayores claridades en los lineamientos establecidos para este apartado, consultar la Política de regalos.

6.9 Reporte de un posible conflicto de interés

Todos los colaboradores tienen la obligación de informar de manera proactiva, la existencia de un posible conflicto de interés propio o ajeno, desde el momento en que se tenga conocimiento de la situación, informando de inmediato a su superior jerárquico y contactando al Gerente de Auditoría Interna y/o al Comité de Ética, o a través del Sistema de Denuncias, brindando los detalles del conflicto de interés que está informando, considerando mencionar las personas involucradas y la situación.

6.10 Declaratoria de Independencia

Todo colaborador que se incorpore a Vitro deberá llenar y firmar una declaración de independencia, la cual formará parte de su expediente personal.

6.11 Sanciones por incumplimiento a la presente política

Las violaciones a la presente política pueden resultar sanciones graves como la rescisión del contrato individual de trabajo considerándose como despido justificado, sanciones económicas, o bien la cancelación del contrato comercial en caso de terceros. Por lo que,

- 6.11.1 Los colaboradores de Vitro deberán de permanecer alerta ante posibles violaciones de esta política, del Código de Ética y del sistema de integridad, por lo que es imperativo no pasar por alto algún riesgo o situación que atente contra los lineamientos contenidos en la presente política.
- 6.11.2 El personal deberá denunciar cualesquiera hechos relacionados con el conflicto de intereses, mediante el Sistema de Denuncias. El Comité de Ética dará seguimiento a las denuncias recibidas. Además de la denuncia de conflictos de interés, el personal podrá reportar sus inquietudes que puedan representar un riesgo reputacional para Vitro, al igual que conductas o hechos relacionados con la información financiera, la conducta no ética o ilegal, debiendo tener en cuenta que sus denuncias deben hacerse sobre una base de buena voluntad e información fidedigna.
- 6.11.3 Todo colaborador deberá rechazar cualquier actividad que represente un riesgo o viole los principios, las leyes internacionales contra la corrupción, así como las políticas establecidas por Vitro apegándose a las mismas y al Código de Ética. El colaborador que detecte un incumplimiento deberá presentar una denuncia con los detalles del incidente tan pronto sea posible a través del Sistema de Denuncias, para permitir que el Comité de Ética realice una investigación y evaluación interna de la situación y defina las acciones correctivas necesarias.
- 6.11.4 Tal como se explica en el Código de Ética, es posible presentar denuncias de manera anónima. Si bien se alienta a los colaboradores a que proporcionen su nombre en las denuncias, para apoyar al seguimiento e investigación de manera apropiada, las inquietudes expresadas de forma anónima se indagarán con el mismo cuidado que las denuncias presentadas de manera confidencial. Para los casos de denunciantes que proporcionen su nombre, se actuará con la debida protección y confidencialidad de la identidad del denunciante. Vitro considerará la seriedad de la cuestión planteada, la credibilidad de la preocupación y la probabilidad de confirmar

la acusación de fuentes atribuibles, con la debida objetividad, imparcialidad y juicio crítico en todos los casos, sean denuncias anónimas o confidenciales.

6.11.5 Vitro responderá adecuadamente a las denuncias recibidas, así como a cualquier deficiencia en el programa de integridad. Esta respuesta debe tomarse en consideración a los lineamientos con los otros elementos del sistema de integridad para poder establecer la medida o acción disciplinaria, incluyendo la terminación laboral con cualquier colaborador que:

- Incurra en un conflicto de interés a pesar de conocer la afectación que conlleva para la empresa,
- Viole las leyes internacionales anticorrupción, la presente política y los procedimientos relacionados o las leyes de lavado de dinero,
- Detecte el incumplimiento de un colaborador de Vitro o un tercero, y no reporte tales violaciones considerando el pleno conocimiento de las mismas, o
- Tome represalias contra otros que reporten tales violaciones.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

La presente política entrará en vigor a partir del día 07 de febrero de 2025.

7. Marco regulatorio.

México	Latinoamérica	Europa	Estados unidos
Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de Estados Americanos (OEA) Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción Objetivo de Desarrollo Sostenible 16 – Paz, Justicia e Instituciones			
Ley 12,846 contra la corrupción del Gobierno de Brasil.			
Directiva de la Comisión Europea COM (2023) 234 sobre la lucha contra la corrupción Convenio Penal sobre la Corrupción del Consejo Europeo			Ley de prácticas corruptas en el extranjero (Foreign Corrupt Practices Act, "FCPA") de EE. UU.
Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción Ley General de Responsabilidades Administrativas Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita			

8. Documentos internos relacionados.

- 8.1 Código de Ética
- 8.2 Política Anticorrupción y Antilavado
- 8.3 Política de Regalos

9. Emisión de la Política.

1ª Versión

Febrero 2025

10. Anexos

No aplica