



Código de Ética y Conducta de Palos Garza

Nivel de Revisión: 08
Fecha de Revisión: Mayo 2025

CONTENIDO

- CONTENIDO - 2 -
- CARTA COMPROMISO DE DIRECCIÓN - 3 -
- 1 FUNDAMENTOS - 4 -
- 2 RELACIONES CON GRUPOS DE INTERÉS - 5 -
 - 2.1 NUESTRA GENTE Y DERECHOS HUMANOS - 5 -
 - 2.2 INCORPORACIÓN DE PERSONAL - 7 -
 - 2.3 AMBIENTE LABORAL - 7 -
 - 2.4 RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL CON PALOS GARZA - 7 -
 - 2.5 RELACIÓN CON LOS CLIENTES Y TÉRMINOS DE LAS NEGOCIACIONES - 8 -
 - 2.6 RELACIÓN CON CLIENTES - 8 -
 - 2.7 RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES Y TÉRMINOS DE LAS NEGOCIACIONES - 8 -
 - 2.8 RELACIÓN CON INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES - 9 -
 - 2.9 RELACIÓN CON LA COMUNIDAD - 9 -
- 3 OPERACIONES Y ACTIVIDADES - 9 -
 - 3.1 ANTI-SOBORNO (POLÍTICA DE REGALOS) - 9 -
 - 3.2 CONFLICTOS DE INTERÉS - 10 -
 - 3.3 PERSONAL CON INTERESES EXTERNOS O NEGOCIOS INDEPENDIENTES - 10 -
 - 3.4 PERSONAL COMO PROVEEDOR - 11 -
 - 3.5 FAMILIARES DEL PERSONAL COMO CLIENTE O PROVEEDOR - 11 -
 - 3.6 REPORTE DE CONFLICTOS DE INTERÉS - 11 -
 - 3.7 MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES - 12 -
 - 3.8 PROPIEDAD INTELECTUAL Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN - 12 -
 - 3.9 USO DE LA INFORMACIÓN DE LA EMPRESA - 12 -
- 4 MEDIO AMBIENTE, SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE (MASSH) - 13 -
 - 4.1 RESPONSABILIDAD AMBIENTAL - 13 -
 - 4.2 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DE LA TIERRA - 13 -
 - 4.3 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO - 13 -
- 5 PROCEDIMIENTO PARA EL CUMPLIMIENTO - 14 -
 - 5.1 FORMACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN - 14 -
 - 5.2 IMPLEMENTACIÓN Y CONTROL - 14 -
 - 5.3 CANALES DE COMUNICACIÓN - 14 -
 - 5.4 REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN - 15 -
 - 5.5 SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO - 15 -
- 6 ADMINISTRACIÓN - 16 -
 - 6.1 CARTA COMPROMISO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA - 16 -
 - 6.2 ADENDUM No. 1 RIESGOS PSICOSOCIALES - 17 -
 - 6.3 ADENDUM No. 2 NO DISCRIMINACIÓN POR CORONAVIRUS COVID-19 - 18 -

CARTA COMPROMISO DE DIRECCIÓN

Estimados Colaboradores de Palos Garza:

El propósito del presente Código de Ética y Conducta es presentar un marco ético que guíe el comportamiento de todos los que integramos las empresas de Palos Garza, por lo tanto, se espera el compromiso de todos para cumplir con los valores y principios presentes en el Código de Ética y Conducta te invitamos a que nos realices sugerencias de mejora.

Nuestros valores son también el fundamento de la confianza que los accionistas han depositado en todos los que colaboramos para la organización. Mantener la imagen de las empresas de Palos Garza es una responsabilidad que a todos nos atañe pues con nuestra actuación diaria dentro y fuera de la organización con nuestros clientes y proveedores internos y externos manifestamos su filosofía empresarial.

Al fin de apoyarnos en el cumplimiento de esta importante responsabilidad que todos compartimos se elaboró este Código de Ética y Conducta para quienes colaboramos en Palos Garza tengamos ideas y criterios claros de actuación que orienten nuestro desempeño, independientemente de nuestra posición o el lugar donde laborem. Te invito a que leas y reflexiones en el contenido, a que preguntes cualquier duda que pudieras tener sobre el mismo, lo exijas y hagas de tu diario actuar.

En la medida en que todos conozcamos este documento, lo divulguemos con nuestros socios comerciales y ante todo lo hagamos una forma de vida en la organización, estaremos cumpliendo con la responsabilidad que tenemos para con nosotros mismos, nuestras familias, para con las empresas del grupo Palos Garza y sus socios comerciales y para con la sociedad en general.

Atentamente



Mario Palos Garza
Director General

1 FUNDAMENTOS

1.1 COMPROMISO

Las regulaciones y políticas del gobierno afectan o impactan las actividades de las empresas de Palos Garza, por tal motivo tenemos el compromiso de cumplir con las Leyes Normas y Reglamentos que nos apliquen como negocio.

1.2 MISIÓN, VISIÓN, VALORES Y MANDAMIENTOS QUE NOS DEFINEN

Definimos Palos Garza como el conjunto de empresa con actividad de Agencia Aduanal Mexicana, Transporte doméstico, Transporte Americano, Cruce Internacional y Logística.

NUESTRA MISIÓN

Proveemos servicios integrales de logística a la medida, con líderes expertos en la materia, logrando ventas exitosas, respaldado con un excelente servicio basado en la puntualidad.

NUESTRA VISIÓN

Ser un Operador Logístico Internacional reconocido por su excelente servicio global, con innovación tecnológica, expertos que proveen soluciones a sus clientes, respetando al medio ambiente y apoyando a la sociedad.

NUESTROS VALORES

Honestidad

En Palos Garza valoramos el recato, decencia, rectitud de comportamiento de nuestros líderes y colaboradores.

Respeto

En Palos Garza respetamos a cada una de las personas que tenemos algún tipo de relación comercial, ya que el respeto nos lleva a ser mejores personas y por tal mejor organización

Lealtad

En Palos Garza creemos que el ser leales a nuestros principios nos fortalece como personas, como familia y como empresa.

Compromiso

En Palos Garza estamos comprometidos en dar el mejor servicio siempre.

Responsabilidad

En Palos Garza somos responsables de atenderlo con calidad desde el primer momento.

Comunicación efectiva

En Palos Garza estamos seguros que la comunicación es la base de una excelente relación.

Trabajo en equipo

En Palos Garza las personas se integran en equipo, comparten responsabilidades con una relación Ganar-Ganar y avanzan hacia el objetivo común, satisfacer al cliente

Calidad

En Palos Garza estamos convencidos que el superar las expectativas de nuestros clientes es hacer las cosas bien desde la primera vez y siempre.

Amabilidad

En Palos Garza atendemos con empatía y buena relación cualquier situación de trabajo.

Orden y limpieza

En Palos Garza estamos convencidos que con estas dos herramientas generamos un ambiente de trabajo agradable y armonioso.

Confianza

Es el resultado del cumplimiento de nuestro trabajo comprobado con la satisfacción de nuestros clientes.

NUESTROS MANDAMIENTOS

1. Contestar el teléfono me comprometo a dar un buen servicio.
2. Si alguien me pide algo me comprometo a hacerlo mejor de lo que se me pide.
3. Nunca, nunca supongo... Siempre confirmo antes de tomar decisiones.
4. Nunca capturo dos veces la misma información, evito el re-trabajo.
5. Siempre entrego la mercancía "Justo a Tiempo" en buenas condiciones.
6. Siempre, saludo y apoyo a mis compañeros de trabajo dentro y fuera de la Organización.
7. Siempre, siempre estoy dispuesto a capacitarme
8. Siempre busco el cambio y la creatividad para eficientar.
9. Me adapto y me muevo a la velocidad de los mercados y de los clientes.
10. Convierto las quejas en beneficios.

2 RELACIONES CON GRUPOS DE INTERÉS

2.1 NUESTRA GENTE Y DERECHOS HUMANOS

En Palos Garza estamos convencidos que nuestro principal recurso es la gente y lo demostramos fomentando un ambiente de trabajo saludable, desarrollando el liderazgo en lo personal y lo profesional, respetando y haciendo respetar los derechos humanos y rechazando cualquier acto de discriminación, racismo o agresión y acoso de cualquier tipo que pudiera presentarse.

Tenemos el deber y responsabilidad de respetar, proteger, cumplir y hacer realidad los derechos humanos, incluso dentro de su esfera de influencia.

Política de Derechos Humanos.

El compromiso de los Derechos Humanos para las empresas de Palos Garza lo establecemos en dos ámbitos:

I.- Compromiso con los derechos de las personas que formamos parte de las empresas de Palos Garza.

Primer compromiso: Evitar prácticas discriminatorias o que dañen la dignidad de las personas.

Los colaboradores tienen derecho a disfrutar de un entorno de trabajo digno, seguro y saludable. En el que no tengan cabida a actitudes discriminatorias por razón de sexo, origen étnico, credo, religión, edad, discapacidad, afinidad política, orientación sexual, nacionalidad, ciudadanía, estado civil o estado socioeconómico.

Palos Garza se compromete a brindar a sus empleados un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones. A no ser víctimas del trabajo forzoso u obligatorio.

Segundo compromiso: Evitar trabajo forzoso u obligatorio.

De acuerdo a la definición del convenio No. 29 de la Organización Internacional del Trabajo, Trabajo forzoso es el trabajo que se realiza sin el consentimiento voluntario o bajo coacción.

Palos Garza se manifiesta en contra del trabajo forzoso en todas sus formas en el desempeño de sus servicios y lo hace extensivo con sus socios comerciales, fortaleciendo los servicios de inspección del trabajo y otros servicios responsables de la aplicación de esta legislación.

Tercer compromiso: Erradicar el uso de trabajo infantil.

Palos Garza se compromete que en ninguna de sus operaciones o actividades en cualquier país se produzcan casos de violación a los derechos de los niños y validar que en sus procesos de contratación se supere la edad mínima para trabajar de acuerdo a la legislación vigente del país correspondiente.

Cuarto compromiso: Facilitar la libertad de asociación y negociación colectiva.

Palos Garza se compromete a respetar la libertad de asociación y a la negociación colectiva mediante el estricto respeto a los acuerdos y responsabilidades que competen a las representaciones de los trabajadores de acuerdo a la legalidad vigente.

Quinto compromiso: Ofrecer un empleo digno.

Palos Garza remunera a sus colaboradores de una manera digna, de acuerdo a sus responsabilidades, habilidades y funciones, de acuerdo a la legislación vigente y a los mercados donde opera.

Así mismo garantiza el derecho de sus empleados al descanso, cumplimiento a los horarios de trabajo acordados y demás prestaciones conforme a la legislación laboral vigente.

Palos Garza garantiza el derecho a la privacidad de sus datos personales de los colaboradores, clientes y proveedores.

2.- Compromiso con los socios comerciales incluyendo a la comunidad.

Sexto compromiso: Con nuestros colaboradores que tienen contacto directo con nuestros socios comerciales.

- A difundir nuestro Código de Ética y Conducta
- A invitar a establecer buenas prácticas
- A dar a conocer los mecanismos para reportar cualquier incumplimiento

Con la comunidad:

- Proporcionar un medio digital a través de la página www.palosgazza.com o escrito mediante el buzón colocado en Recepción de Seguridad, para que emitan sus oportunidades de mejora dando seguimiento conforme lo señala el apartado de resolución página 15.
- Mantener nuestras instalaciones fuera de contaminantes como basura, ruido, aire.
- Respetando la legalidad vigente de los países por los que operemos.

2.2 INCORPORACIÓN DE PERSONAL

La selección y contratación del personal se fundamenta en la capacidad, la experiencia profesional y el nivel de identificación que los candidatos tengan con los valores de la empresa. El proceso de selección y contratación se realiza con respeto, igualdad y sin crear falsas expectativas. La contratación del personal no deberá ser influenciada de ninguna manera por cuestiones de raza, color, religión, sexo, edad, origen, capacidades diferentes, u otra característica. Además, se adapta a las características culturales y legales de México, Estados Unidos y Canadá.

2.3 AMBIENTE LABORAL

Buscamos que las relaciones derivadas del trabajo en las diferentes áreas estimulen la colaboración interna y con la sociedad, el respeto y la participación en equipo, esfuerzos necesarios para superar con éxito los retos y desafíos que se presentan a nuestra organización.

Creemos firmemente que una competencia sana entre compañeros de trabajo es el medio para crecer personal y profesionalmente; por lo que esta no debe crear deterioro del espíritu de colaboración, afectar los resultados de la organización ni afectar las relaciones entre departamentos.

2.4 RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL CON PALOS GARZA

El personal debe:

- Conocer la Misión, Visión, Políticas y Mandamientos, así como contribuir a su logro.

- Participar en la práctica de los valores de la empresa y el cumplimiento de lo establecido en nuestro Código de Ética y Conducta.
- Conocer, entender, cumplir y hacer cumplir las políticas y reglamentos internos, así como la legalidad externa aplicable a Palos Garza en la que presta sus servicios.
- Dedicar a la empresa su talento y esfuerzo en el horario de trabajo.
- Compartir conocimiento y experiencia para beneficio de la empresa a la que presta sus servicios.
- Ser co-responsable de su formación y desarrollo, y buscar en todo momento aprovechar las oportunidades de desarrollo que la empresa le proporcione.
- Contribuir en el fomento de la colaboración y el trabajo en equipo.
- Cumplir y asegurar que se cumplan los estándares de salud y seguridad.
- Proyectar un comportamiento ejemplar dentro y fuera de las instalaciones respaldando la imagen corporativa

2.5 RELACIÓN CON LOS CLIENTES Y TÉRMINOS DE LAS NEGOCIACIONES

El propósito de Palos Garza es ser la mejor opción para sus clientes, mediante la oferta de un excelente servicio brindado por personal especializado en su materia, cumpliendo sus requisitos y buscando siempre superar sus expectativas.

2.6 RELACIÓN CON CLIENTES

Nos esforzamos en cumplir los acuerdos de negociación y crear lazos de amistad que se forman desde el inicio hasta el destino final de las operaciones, para así crear confianza y transparencia en la realización de nuestro trabajo.

Nuestro Código de Ética y Conducta es la plataforma para una relación fructífera de negocios con los clientes, su enfoque está basado en el cumplimiento del marco de las leyes vigentes de México, Estados Unidos y Canadá, de tal forma que en caso de identificar que un cliente está involucrado en actos ilegales y/o no éticos resultará en la terminación de la relación.

2.7 RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES Y TÉRMINOS DE LAS NEGOCIACIONES

El desarrollo de relaciones de confianza y simbiosis con los proveedores ha contribuido al éxito de la empresa. Por tal motivo, buscamos que la relación con ellos se maneje siempre con transparencia y respeto.

Palos Garza se esfuerza en promover la práctica continua del Código de Ética y Conducta por ambas partes. Por tal motivo, promoverá entre sus proveedores el cumplimiento de las estipulaciones de este Código de Ética y Conducta, de igual modo pedirá que estos

desarrollen sus actividades bajo el marco de las leyes vigentes de México, Estados Unidos y Canadá, según aplique, y omitan el involucramiento en actos ilegales y/o no éticos a fin de evitar como resultado de estas la terminación de la relación.

2.8 RELACIÓN CON INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES

Las operaciones de Palos Garza requieren de una amplia interacción con diferentes entidades de los gobiernos de México, Estados Unidos y Canadá, en todo momento, esta interacción debe apegarse a los principios y valores promovidos por la empresa, así como al respeto y cumplimiento de las leyes que rigen a cada uno de estos países. El personal de Palos Garza no debe, por ningún motivo verse involucrado en algún acto ilegal o indebido, ni inducir o instruir a un tercero a cometerlo. Si un empleado de Palos Garza duda sobre el carácter legal de una práctica, o tiene duda ante cualquier ley, regulación o estándar, debe dirigirse al Departamento Jurídico, Jefe Inmediato o Gerente General de la unidad de negocio.

En caso de que un empleado de Palos Garza incurra en el involucramiento de un acto ilegal o buscando un beneficio personal que dañe los intereses de la empresa o sus clientes, la empresa perteneciente a Palos Garza se verá obligada a terminar la relación laboral y si es necesario dar seguimiento jurídico buscando siempre el mantener la imagen de la empresa y evitando un daño a los clientes.

2.9 RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

Palos Garza es un grupo de empresas comprometidas con la creación de fuentes de empleo dentro de las comunidades en las que opera, sin que ello suponga crear dependencias.

La participación del personal en actos altruistas es fomentada como parte integral del desarrollo humano que la empresa pretende desarrollar en su personal, como ejemplo de ello es la participación en conjunto con la Cruz Roja Mexicana, Protección Civil y/o Asociaciones sin fines de lucro, para lograr un apoyo efectivo y rápido a comunidades, sectores o grupos desprotegidos.

En el sector Salud, Palos Garza participa en conjunto con el Gobierno y Asociaciones Civiles en la lucha contra el cáncer, participando en campañas de prevención con colonias de escasos recursos de Nuevo Laredo, gracias al ½ Maratón que cada año realiza en la ciudad.

En el resto de las oficinas pertenecientes a Palos Garza, la labor altruista varía entre actividades de convivencia, eventos para recaudar fondos o donaciones a sectores específicos según la ciudad. Fomentando así los valores del respeto al ser humano, el trabajo en equipo y la responsabilidad.

3 OPERACIONES Y ACTIVIDADES

3.1 ANTI-SOBORNO (POLÍTICA DE REGALOS)

La empresa rechaza cualquier acto de corrupción y por ende da seguimiento al hecho de dar o recibir dinero, regalos, propuesta de un ascenso de forma ilegal y/ o poco ética y serán tomados como “soborno” que puede ocasionar consecuencias severas para los involucrados, incluyendo la terminación de la relación laboral, fuertes multas y/o disposición de la autoridad.

Palos Garza se encuentra comprometido en conducir las operaciones de manera transparente e íntegra, por lo que todas las transacciones que a ella involucren, deben realizarse totalmente libres de alguno de los actos de soborno antes mencionados, incluyendo los requerimientos de mantenimiento de libros contables y registros completos y precisos.

El personal de Palos Garza no debe aceptar o dar cortesías de ningún tipo que comprometan, o den la apariencia de comprometer el proceso de decisión de alguna de las negociaciones. Está prohibido condicionar o buscar condicionar una negociación a cambio de algún tipo de soborno.

Palos Garza no puede realizar actividades de manera directa o indirecta si no se está autorizado para ello. Por lo tanto, el personal no debe prestarse directamente y/o usar intermediarios o terceras personas para realizar pagos inapropiados y/o recibir regalos como resultado de este tipo de actividades.

Los únicos regalos permitidos son aquellos considerados como promocionales o propios del cliente y/o proveedores (plumas, calendarios, termos). La ignorancia de este Código de Ética y Conducta no es una excusa suficiente para prestarse a actos ilícitos.

3.2 CONFLICTOS DE INTERÉS

Todo empleado de Palos Garza tiene la obligación de actuar con honestidad y ética, buscando siempre la protección de los intereses de la compañía evitando situaciones que signifiquen o pudieran significar un conflicto de intereses.

3.3 PERSONAL CON INTERESES EXTERNOS O NEGOCIOS INDEPENDIENTES

Se espera que el personal activo utilice su talento y esfuerzo a las actividades desarrolladas dentro de la empresa y guarde para ella un sentido de lealtad y compromiso.

Los siguientes son ejemplos de un “Conflicto de interés”:

- Participar en cualquier negocio o actividad que de manera directa o indirecta compita o interfiera con los intereses de la compañía.
- Tomar provecho de nuestro puesto o posición en la compañía para obtener beneficios personales, incluyendo el beneficiar a miembros de la familia o conocidos.
- Recibir ingresos y/o beneficios de proveedores, competidores o clientes. Se exceptúan los casos de personas que tienen cargos en asociaciones civiles sin fines de lucro, tales como instituciones educativas.

3.4 PERSONAL COMO PROVEEDOR

Cuando un empleado/ asociado participa en una decisión administrativa, negocio o alguna otra actividad que podría directa o indirectamente producir un beneficio económico para el mismo, un conocido o un familiar se considerará como un conflicto de intereses y puede ser castigado.

Ejemplos de este tipo de beneficios son los siguientes:

- Comprar exclusivamente bienes o servicios del negocio de un amigo o familiar
- Comprar bienes o servicios de un proveedor que fue definido/impuesto por una sola persona sin autorización del Gerente General y/o Director General dependiendo del proyecto
- Comprar bienes o servicios a un proveedor que ya posee un trato con el comprador en dar una compensación por la preferencia a sus servicios de la siguiente manera:
 - * Ir a comer/cenar con el mismo proveedor más de 3 veces al año y que este pague el consumo
 - * Aceptar regalos del proveedor por más de \$20 dls - \$150 pesos
 - * Aceptar invitaciones a conciertos o eventos deportivos por el mismo proveedor más de 3 veces al año
 - * Recibir una comisión por la compra de bienes o servicios

3.5 FAMILIARES DEL PERSONAL COMO CLIENTE O PROVEEDOR

El personal de Palos Garza no debe participar, ni influir –directa o indirectamente – en los requerimientos, negociaciones y procesos de decisión con clientes o proveedores con quienes tenga una relación familiar, o algún otro interés distinto a los de Palos Garza, por el que pueda obtener beneficios personales.

El personal de Palos Garza debe evitar situaciones que den lugar a conflictos de interés, por lo que deberá notificar por escrito a su jefe inmediato y/o Gerente General de la unidad de negocio, si es que tiene familiares propietarios de negocios que sean o pretendan ser proveedores o clientes de nuestra empresa.

3.6 REPORTE DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Las situaciones que involucran un conflicto de interés no siempre son obvias o fáciles de resolver y se espera que los empleados reporten los conflictos de interés real y potencial para que el jefe inmediato y/o Gerente General de la unidad de negocios dé el seguimiento correspondiente.

Si el Gerente no se encuentra seguro del cómo proceder, deberá hacer del conocimiento al próximo nivel de autoridad a cargo.

Si un empleado reporta un conflicto de interés al Gerente y su queja no es tomada en cuenta o no se llevan a cabo acciones correctivas inmediatas, se entenderá que el Gerente se encuentra involucrado.

3.7 MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES

En caso de que el Gerente de la compañía se enfrente a un evento de conflicto de interés, tendrá la autoridad para:

- Evaluar la gravedad de la situación.
- Tomar las sanciones que se crean pertinentes de acuerdo a la gravedad del conflicto de interés.
- Disculpar la actitud dependiendo de su gravedad.
- Tomar acciones preventivas e implementar los controles necesarios.
- Obtener la autorización necesaria del siguiente nivel de autoridad en caso de no poder evitarse.
- Informar al Contralor Administrativo y proceder a la firma de una declaración de conflictos de intereses y/o documentar el caso, para la toma de decisiones.

3.8 PROPIEDAD INTELECTUAL Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

El propósito de este apartado será el definir la relación legal entre el empleado y la compañía por el uso de la información confidencial y la generación de información, de este modo se da por entendido que todos los empleados deben ejecutar este acuerdo y evidenciar su conocimiento.

Se puede definir como Información confidencial a todos aquellos documentos, materiales e información que generalmente no se encuentran a la mano del público en general y es referente a las prácticas diarias de la empresa o sus clientes incluyendo pero no limitando: lista de clientes, información de contacto del cliente, datos de futuros clientes, números de pago de impuestos, métodos de operación, información contable, datos estadísticos documentos o reportes generados por personal de la compañía para los clientes, secretos comerciales, planes estratégicos, licencias, permisos, procedimientos, material de entrenamiento y estados financieros, etc.

Se puede interpretar el término "propiedad intelectual" al reconocimiento de un derecho particular en favor del autor u otros derechos titulares sobre las obras (escritas, tecnológicas, de metodología o invenciones) como resultado del intelecto humano.

3.9 USO DE LA INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

El empleado no podrá durante y después de su relación laboral con Palos Garza directa o indirectamente compartir información confidencial de la misma con un tercero o usarla en beneficio propio sin el previo consentimiento de la empresa, pues de no ser así se comenzará un proceso legal en su contra por el robo de la información y abuso de confianza.

El empleado deberá tener conocimiento de que Palos Garza retendrá como propia toda aquella información generada de forma escrita, tecnológica, de metodología o invenciones de otro tipo aún después de terminada la relación laboral por lo que el empleado perderá todo derecho sobre estas debido a que fueron generadas en el tiempo que la empresa paga/pagó por sus servicios.

4 MEDIO AMBIENTE, SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE (MASSH)

4.1 RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

Palos Garza es una empresa comprometida con el cuidado del medio ambiente. La responsabilidad y disciplina que la empresa fomenta a su personal debe ser continua y dirigida no solo a la realización de acciones que permitan minimizar los daños al medio ambiente por procesos internos, si no a la prevención de una futura contaminación.

La promoción y continua capacitación al personal de la empresa en temas ambientales apoya el logro de la responsabilidad empresarial con el medio ambiente, este tipo de acciones permite garantizar que el personal tiene conocimiento del tema y se involucrará día a día en el cumplimiento de los controles de la operación establecidos conforme a los estándares ambientales de la ciudad y aplicables en las empresas de Palos Garza.

4.2 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DE LA TIERRA

En Palos Garza estamos convencidos de que la tierra es fuente de vida, alimento y provee todo lo que necesitamos para vivir, por lo que nos manifestamos en contra de la contaminación, depredación, abuso, destrucción que pudieran provocar un desequilibrio en la Madre Tierra. Nuestra participación consistirá en:

1. Capacitar a nuestro personal sobre el cuidado del medio ambiente
2. Manteniendo informado al personal mediante avisos a través de Intranet
3. Implementando campañas de reciclaje
4. Exigir a nuestros proveedores actividades seguras en sus procesos de servicio que no dañen a la Tierra.

Respetar, proteger, conservar y donde sea necesario restaurar la integridad de los ciclos, procesos y equilibrios vitales de la Madre Tierra, en nuestros servicios y de nuestros socios comerciales.

4.3 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Ninguna acción o decisión puede ser más importante que la garantía de la salud y seguridad de otros compañeros, terceros, la comunidad o del empleado mismo.

Todos y cada uno de los empleados directos o indirectos de las empresas de Palos Garza son responsables en demostrar comportamientos que fomenten la salud y la seguridad, así como de reportar cualquier riesgo potencial que pudiera afectar la integridad física de otras personas o de las instalaciones. El proveer entrenamiento a la gente para que pueda identificar los posibles riesgos en el ambiente de trabajo será la principal herramienta que la compañía utilice en contra de la inseguridad o riesgos a la salud.

El compromiso de la empresa con el mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y que apoye el bienestar mental y emocional de los empleados es prioritario para la obtención de un mejor desempeño de todos.

Como campañas de concientización, se proporciona a través de medios electrónicos o en papel, información al personal, clientes y proveedores, sobre riesgos a la salud como el tabaquismo, alcoholismo, drogadicción, diabetes, VIH-SIDA, sedentarismo, enfermedades laborales, entre otros, con el fin de la prevención a través del conocimiento.

5 PROCEDIMIENTO PARA EL CUMPLIMIENTO

5.1 FORMACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN

Este Código de Ética y Conducta formará parte de la inducción al personal de nuevo ingreso, así mismo, se mantendrá vigente en el personal mediante boletines informativos a través de Intranet.

Para nuestros clientes y proveedores, el Código de Ética y Conducta estará disponible para descarga en la página www.palosggarza.com en la sección Acerca de PG.

Difundir los valores contenidos con el Código de Ética y Conducta de Palos Garza y en su caso recomendar a los colaboradores el apego a los mismos.

Mantener vivo el documento mediante la comunicación afectiva a los colaboradores y socios comerciales mediante avisos, folletos, trípticos y calcas.

5.2 IMPLEMENTACIÓN Y CONTROL

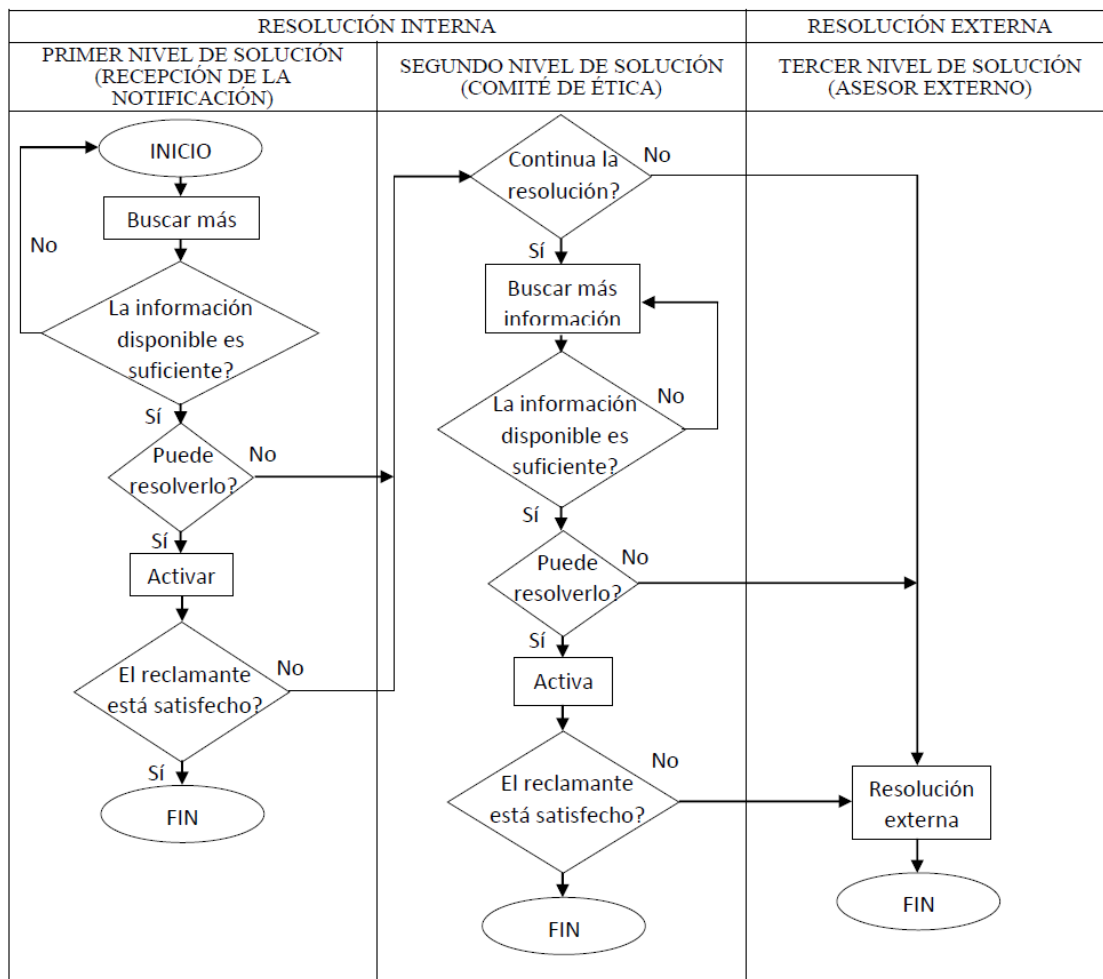
Dirección de Palos Garza se compromete a dar todo su apoyo para asegurar la implementación de este Código de Ética y Conducta en sus procesos de negocio y socios comerciales, mediante la capacitación, inclusión, monitoreo y ejemplo. Así también invita a todos los directivos y colaboradores a cumplir y hacer cumplir este documento.

Mediante invitación se formará un comité mixto de ética y conducta de Palos Garza, el cual será responsable de mantener vivo el Código de Ética y Conducta.

5.3 CANALES DE COMUNICACIÓN

Palos Garza pone a disposición de los colaboradores, socios comerciales y la comunidad, un canal de comunicación en la página www.palosggarza.com en el icono  para que a través de él puedan reportar cualquier incumplimiento al Código de Ética y Conducta, necesidad de mejora o sugerencia, sin temor a represalias.

El seguimiento quedara a cargo del comité de ética y conducta de Palos Garza, manteniendo un registro detallado de las consultas y notificaciones recibidas, deberán de ser tratadas en su totalidad, proponiendo el siguiente mecanismo de resolución interna:



5.4 REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La autorización será responsabilidad de Dirección, el comité mixto de ética y conducta, será el responsable de la revisión periódica para asegurar que el contenido se ajuste a las necesidades de Palos Garza y sus empresas.

5.5 SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

El Comité de Ética y Conducta emitirá un reporte a Dirección sobre la detección de incumplimientos por parte de los colaboradores al Código de Ética y Conducta de Palos Garza, y será el quien determine la sanción de acuerdo al nivel de gravedad

6 ADMINISTRACIÓN

6.1 CARTA COMPROMISO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



6.1.1 Entiendo que en el contenido de este documento es meramente informativo y no constituye un contrato de empleo o para la obtención de beneficios entre la empresa de Palos Garza y yo, pero que debe ser acatado durante mi estancia laboral y/o posterior a esta.

6.1.2 Entiendo y estoy de acuerdo que ningún compañero, Jefe o Gerente de área que trabaje en la empresa está autorizado para realizar un acuerdo por su tiempo específico para hacer lo contrario a lo estipulado en este Código de Ética y Conducta, solo el Gerente General a cargo _____ podrá autorizar dicho acto.

6.1.3 Entiendo que la compañía de Palos Garza se reserva el derecho de alterar, cambiar, modificar o eliminar en cualquier momento las políticas y acuerdos aquí descritos sin mi autorización, pero haciendo de mi conocimiento la actualización a fin de cumplir con los requerimientos que esta tiene y desea que yo cumpla al 100%.

6.1.4 Confirmando que he recibido, leído y entendido las políticas, reglas y códigos que la empresa _____ de Palos Garza ha hecho de mi conocimiento a la fecha _____ por lo que yo _____ confirmo estar de acuerdo y prometo cumplir con cada uno de ellos y de no ser así que se tomen las medidas necesarias por mi incumplimiento.

Firma

6.2 ADENDUM No. 1 RIESGOS PSICOSOCIALES



Palos Garza considera como uno de sus principios básicos y uno de sus objetivos fundamentales la promoción de la mejora continua de las condiciones de trabajo. Es así que adoptamos las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno favorable, así como detectar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y a los actos de cualquier tipo de violencia.

En Palos Garza aplicamos medidas encaminadas a la prevención de los factores de cualquier riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable para prevenirlos ya que la calidad de vida de los colaboradores es parte fundamental para el desarrollo de esta organización.

6.3 ADENDUM No. 2 NO DISCRIMINACIÓN POR CORONAVIRUS COVID-19



En **PALOS GARZA** queda prohibido:

- Ejercer cualquier forma de discriminación en contra de Colaboradores, clientes, proveedores, contratistas o visitantes en general, por haber contraído coronavirus COVID-19, o bien por la simple presunción de que la persona estuvo en contacto cercano con algún contagiado.
- Diferenciar o excluir en el trato, empleo o contratación a Colaboradores, clientes, proveedores, contratistas o visitantes en general, en base a cualquier prejuicio relacionado con el coronavirus COVID-19, que pueda ser motivo de discriminación.
- Discriminar en base a la especulación de que un colaborador, proveedor, contratista o visitante en atención a su raza, nacionalidad o condición, pueda ser portador o represente un riesgo de exposición al coronavirus COVID-19. PALOS GARZA evaluará de manera constante los peligros relacionados con el contagio del coronavirus COVID-19, a los cuales sus colaboradores y personas que tengan acceso a nuestras instalaciones puedan estar expuestos así como el riesgo de exposición, y se asegurará de seleccionar, implementar y verificar que los colaboradores y personas que tengan acceso a sus instalaciones, tomen medidas de protección para prevenir la exposición, de conformidad con los protocolos y lineamientos internos establecidos para tal efecto, y que han sido establecidos de conformidad con los criterios y disposiciones legales aplicables emitidos por las autoridades competentes de cada lugar donde operamos.