

CÓDIGO DE CONDUCTA DE PTE COMPOUNDING DE MÉXICO S.A. DE C.V.

El presente Código de Conducta está elaborado para brindar orientación y guías de cómo relacionarnos como compañeros de trabajo, así como a nuestros clientes y visitantes, de manera ética, apropiada, respetuosa e íntegra.

Este documento describe las normas éticas bajo el cual todos los empleados de PTE Compounding de México S.A. de C.V. (de aquí en adelante "PTE") deberán desempeñar. Estas normas inscritas van conforme a las obligaciones legales exigidas, y algunas adicionales, como muestra de nuestro compromiso a laborar de forma responsable y ética.

Este código aplica para todos los colaboradores de PTE y cada uno tendrá la obligación de leer y comprender este Código de Conducta.

La responsabilidad de cumplir con las normas y lineamientos de este código es de todos los colaboradores, así como informar sobre cualquier sospecha de violaciones o infracciones al mismo y, en caso de ser necesario, de cooperar con la empresa en cualquier caso de investigación de posibles conductas inapropiadas.

Comprometidos con los accionistas, clientes, proveedores, compañeros de trabajo, autoridades gubernamentales y sociedad en general y apegándonos a los principios establecidos en este Código, llevaremos a cabo nuestras actividades de tal forma que:

- Conocemos, entendemos y cumplimos el Código de Conducta y promovemos que nuestros compañeros también lo hagan.
- Cumplimos la normatividad, las políticas y los procedimientos que la Empresa ha establecido para el óptimo desempeño de nuestras labores.
- Realizamos nuestro trabajo poniendo los intereses de la Empresa por encima de cualquier interés particular; es decir, no tomamos ventaja personal por trabajar en PTE.
- Tratamos con respeto y de manera justa a todos nuestros compañeros y evitamos cualquier tipo de discriminación, hostigamiento o maltrato.
- Llevamos a cabo la honestidad y rectitud todas nuestras relaciones con clientes, proveedores, autoridades y, en general, con terceras personas que por diversas circunstancias se vinculen con la Empresa.
- No hacemos denuncias falsas, de mala fe o sin fundamentos en contra de compañeros de trabajo.
- Denunciamos los actos y conductas que son contrarias a nuestro Código de Conducta.
- Protegemos la confidencialidad de la información que pertenece a la Empresa.
- No usamos la información ni los bienes de la Empresa para beneficio propio ni de terceros.

CONFLICTO DE INTERESES

Cada uno de nosotros estamos obligados a proteger los recursos de la Compañía y evitar conflictos de intereses, así como debemos actuar en función de los intereses de esta y evitar cualquier conflicto de interés posible o real.

Un conflicto de interés es cuando las relaciones comerciales o las actividades personales, sociales, financieras o políticas interfieren en nuestra objetividad y lealtad hacia PTE.

A continuación, te presentamos algunos casos ejemplos de algunos conflictos de interés, por lo que debes seguir las siguientes restricciones:

- No debes aceptar un soborno a cambio de otorgar un negocio con PTE a un proveedor.
- Nunca debemos usar nuestro cargo en PTE para obtener una ganancia personal.
- Evita cualquier situación donde tengas un empleo o intereses comerciales fuera de la empresa que interfieran en el desempeño de tu trabajo en PTE.
- No debes recibir honorarios por dar discursos o hacer presentaciones en relación con tu trabajo para PTE.

ACEPTACIÓN DE REGALOS

Puede darse el caso que por tus actividades laborales en PTE recibas ofrecimientos de regalos o entretenimiento de clientes y/o proveedores.

En general, los únicos tipos de regalos que puede aceptar de cualquier persona que tenga o pueda tener una relación comercial con PTE son los siguientes:

- Regalos infrecuentes de escaso valor, tales como promocionales.
- Comidas ocasionales de rango y costo razonable con un contacto comercial.

Ningún empleado de PTE debe aceptar lo siguiente:

- Aceptar algún ofrecimiento o regalo que haga sentir obligados a prometer o hacer algo a cambio.
- Tampoco aceptar algo a cambio de otorgar a alguien un negocio con PTE.

En caso de recibir algo que fuera de lo aceptable, este deberá ser entregado al departamento de Recursos Humanos para que sea rifado entre los colaboradores de la compañía.

COMPETENCIA

PTE respeta la competencia leal. Se respetan las leyes aplicables que protegen y promueven la competencia, en particular las leyes de antimonopolio aplicables y otras leyes que regulan la competencia. Al tratar con los competidores, estas reglamentaciones en particular prohíben los acuerdos y otras actividades que afecten los precios o condiciones, asignen territorios de ventas o clientes, o impidan indebidamente la competencia libre y abierta.

Además, estas reglamentaciones prohíben los acuerdos entre clientes y proveedores con los cuales se debe restringir a los clientes su libertad de determinar de manera autónoma sus precios y otras condiciones para la reventa (determinación de precio y condición).

PREVENCIÓN DE FRAUDES

Cualquier actividad fraudulenta está estrictamente prohibida, todos en PTE debemos actuar con honestidad e integridad al trabajar con recursos, materiales, fondos y sistemas de la empresa, adoptando un enfoque contra la prevención y detección de fraude.

Algunos ejemplos de fraude son los siguientes:

- Robar dinero en efectivo, artículos de inventario u otros activos
- Presentar pedidos de reembolsos falsos o engañosos
- Cancelar activos o deudas recuperables
- Usar los activos de la Compañía para beneficio personal
- Autorizar o recibir pagos por artículos no recibidos o servicios no prestados
- Autorizar o recibir pagos por gastos no efectuados y documentados
- Recibir dinero o regalos de proveedores a cambio de otorgarles un negocio con PTE
- Falsificación de cualquier tipo

REGISTROS CONFIABLES

- Registramos de manera correcta y oportuna la información contable y financiera, así como de conservar dichos registros durante el tiempo requerido por la ley.

CONFIDENCIALIDAD

Al realizar nuestro trabajo, tendremos acceso a información confidencial, la cual incluye secretos comerciales, información financiera, información sobre empleados y salarios, métodos de producto o proceso, entre otros.

Divulgar información confidencial fuera de PTE podría perjudicar la posición competitiva de la compañía. Para proteger y darle un uso adecuado a la información confidencial:

- Deberemos ser cuidadoso al hablar de los negocios de la Compañía en público, como en restaurantes, sitios públicos, aviones y restaurantes, y al usar teléfonos celulares.
- No dejaremos información de la computadora portátil a la vista de otros al estar trabajando con asuntos de la Compañía, especialmente cuando alguien más pueda ver la pantalla.
- Utilizaremos y protegeremos de manera responsable las cuentas de acceso y contraseñas asignadas a los recursos tecnológicos.
- Seremos conscientes de la responsabilidad compartida por todos, en la protección y preservación de la seguridad en la información que administramos.
- Nos comprometemos a aplicar todas las medidas necesarias y adecuadas en nuestro ámbito de responsabilidad para garantizar que ni los productos de los clientes ni sus componentes procesables o materias primas ni los correspondientes conocimientos técnicos sean accesibles a terceros no autorizados o abandonen la cadena de suministro legítima.

En PTE nos regulamos bajo la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, así como mantenemos normas de confidencialidad hacia nuestros proveedores y clientes.

El aviso de privacidad de PTE se encuentra disponible en el siguiente enlace:

[AVISO DE PRIVACIDAD \(polymertechnik.com\)](http://polymertechnik.com)

CONTROLES DE LAS EXPORTACIONES

En PTE cumplimos con todas las leyes de control de importaciones y exportaciones, sanciones y embargos aplicables, restricciones a la exportación o reexportación de bienes, software, servicios y tecnología a determinados destinos y prohibiciones a las transacciones con determinados países, regiones, organizaciones y personas están sujetas a restricciones.

ABASTECIMIENTO RESPONSABLE DE MATERIAS PRIMAS

PTE apoya las actividades que garantizan el abastecimiento responsable de las materias primas, evitando la adquisición de materias primas obtenidas ilegalmente o a través de medidas éticamente reprobables o irracionales.

RELACIONES CON CLIENTES

Todos los clientes son tratados con cuidado, honestidad y equidad, lo que generará el más alto nivel de lealtad de satisfacción al cliente.

Las solicitudes de los clientes se abordan de una manera proactiva de acuerdo a los términos acordados, con el objetivo de satisfacer las solicitudes de forma puntual y precisa, mejorando constantemente la calidad de nuestro servicio en función de las necesidades del cliente.

La información de los clientes se protege con la misma sensibilidad que si fuera información propia de la empresa.

TRABAJO FUERA DE LA EMPRESA

Los empleados de PTE no pueden aceptar ninguna tarea pública o privada, permanente o temporal, remunerada o no, fuera de la empresa, cuando el segundo empleo cree un conflicto de intereses con las actividades que ejerza durante su periodo de empleo en PTE; cuando un empleado trabaje en tareas laborales de la misma naturaleza que las que realiza en PTE, está prohibido trabajar en un segundo empleo. Para asegurar que el trabajo en un segundo empleo no cause ninguna falta ética, es obligatorio que los empleados informen al Departamento de Recursos Humanos las actividades laborales adicionales que estén realizando, por medio de una notificación por escrito para prevenir cualquier daño potencial. Si la actividad laboral extraordinaria es de diferente naturaleza o industria en la que el empleado está funcionando en PTE, el empleado está autorizado a trabajar, siempre que se cumplan las siguientes condiciones simultáneamente:

- La dirección deberá haber evaluado y aprobado por escrito si el trabajo en el segundo empleo crearía un conflicto de intereses.
- La persona no realiza ninguna actividad relacionada con el segundo trabajo durante el horario laboral.
- Los empleados pueden ocupar cargos en instituciones educativas con el fin de compartir sus experiencias profesionales, siempre que se cumplan las condiciones mencionadas anteriormente.
- Los empleados pueden asumir cargos como voluntarios en organizaciones sin ánimo de lucro siempre que no obstaculicen sus funciones dentro de PTE.

DERECHOS HUMANOS

Todos en PTE reconocemos los derechos humanos en la empresa en todas sus operaciones y no aceptaremos las siguientes prácticas dentro de la empresa, ni hacer negocios con ninguna persona o compañía que las realice:

- Explotación infantil, incluida el trabajo infantil
- Castigos físicos
- Abuso y/o acoso sexual y cualquier otra forma de abuso humano
- Trabajo forzado
- Trata de personas
- Discriminación en el empleo y en la ocupación

DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

En PTE estamos comprometidos con un desarrollo profesional del personal incluyente y con igualdad de oportunidades laborales, así como el propiciar el trabajo digno; en el que se respete plenamente la dignidad humana de todos nuestros colaboradores.

En PTE todos nuestros procesos de reclutamiento, contratación, capacitación, promociones y desarrollo profesional, son conforme a los resultados obtenidos, capacidades, habilidades, experiencia, conducta y logros, sin importar raza, origen étnico, género, condiciones físicas, condición social, nacionalidad, orientación sexual, edad, religión, discapacidad, o estado civil.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En PTE garantizamos la seguridad y la salud laboral en el trabajo de acuerdo con las reglamentaciones nacionales. Consideramos que la seguridad, la salud e integridad física de nuestros colaboradores es primordial, tomándose las siguientes acciones para asegurar que se cumpla:

- Estamos comprometidos a brindar un lugar de trabajo seguro
- Capacitamos al personal para evitar algún riesgo de trabajo
- Proporcionar equipo de protección personal dependiendo de la actividad a realizar.

LUGAR DE TRABAJO SANO

Todos tenemos el compromiso de mantener un lugar de trabajo sano, libre de alcohol y drogas. Está estrictamente prohibido consumir o ingresar a labores bajo la influencia de alcohol, medicamentos sin receta, narcóticos o cualquier otra “sustancia controlada” según lo definido por las leyes durante el horario laboral, excepto cuando se sirvan bebidas alcohólicas en conexión con un evento autorizado.

Todos los colaboradores están sujetos a evaluaciones, sobre todo si el empleado parece estar bajo la influencia de drogas o alcohol en realización del trabajo, o cuando PTE tenga una razón para pensar que un empleado está bajo esas influencias.

RESPECTO EN EL LUGAR DE TRABAJO

En PTE estamos comprometidos de brindar a todos los colaboradores un entorno de trabajo digno y en el que se respete plenamente la integridad del trabajador, por lo que están prohibidas las conductas de acoso y hostigamiento sexual, intimidaciones u otras conductas inapropiadas.

Todos como miembros de PTE es nuestra obligación darnos el debido respeto entre compañeros de trabajo ya sean directos o a nuestros superiores o personal a nuestro cargo, así mismo, el respetarnos debe ser recíproco y nos deben de dar el debido respeto y trato correcto.

COMUNICANDO VIOLACIONES DE CÓDIGO DE CONDUCTA

Si observas o te das cuenta de alguna violación al Código de Conducta puedes reportarlo en el canal de denuncias de manera confidencial y/o anónima. Ten en cuenta que, si el reporte es falso o carece de evidencia, no se podrá considerar como reporte válido.

<https://app.paolamartinez.com.mx/buzon>

Así mismo, si tienes alguna duda o pregunta respecto al Código de Conducta o sospechas de alguna violación, pero no estás seguro si lo es, podrás usar el canal anterior mencionado.

ESCALAMIENTO DE CÓDIGO DE CONDUCTA

El Comité de Ética es responsable de investigar y resolver las quejas y notificaciones relativas al incumplimiento del código de ética, teniendo el siguiente escalamiento:

- 1° Gerente de Recursos Humanos
- 2° Gerente de Planta

Recursos Humanos te podrán asesorar y apoyar en todas tus dudas.

Las personas indicadas para dar la atención al canal de denuncias deben estar preparados y saber cómo manejar cualquier inquietud o informe relacionado con el Código de Conducta siguiendo lo establecido en SG IT 13 “gestión de denuncia”, estos tienen que asegurarse de lo siguiente:

- Conocer y comprender el Código de Conducta
- Tomar la seriedad las inquietudes o reportes
- Solicitar asesoría antes de responder, si es necesario
- Asegurarse que no se ejerzan represalias contra ninguna persona por informar alguna sospecha en de violación al Código de Conducta
- Mantener estricta confidencialidad con los reportes que hayan sido levantados en el canal

MEDIO AMBIENTE

PTE se apega a las leyes ambientales y requisitos gubernamentales. Cada uno de nosotros debe conocer las reglamentaciones aplicables, así como conocer y respetar la política de PTE en cuanto al medio ambiente.

PTE apoya el uso sustentable de los recursos naturales, lo que incluye la conservación del agua, la reducción y reutilización de los residuos, la conservación de la energía, calidad del aire y manejo responsable de residuos químicos. Todos como colaboradores de PTE debemos ser ciudadanos

responsables; respetando las normas y reglamentaciones del lugar de trabajo en materia de medio ambiente.

PTE adopta un enfoque sistemático para identificar, manipular, reducir y eliminar responsablemente o reciclar los residuos sólidos.

PTE se esfuerza por minimizar las emisiones de productos químicos orgánicos volátiles, aerosoles, sustancias químicas que agotan la capa de ozono.

Todos los productos químicos utilizados en PTE que suponen un peligro cuando se liberan en el medio ambiente se registran en el sistema de gestión de productos químicos y se almacenan, transportan, utilizan, reutilizan, y son eliminados de forma segura de acuerdo con la normativa legal de seguridad y salud laboral.

PTE apoya las acciones de conciencia ambiental de sus empleados.

Teniendo la siguiente política de medio ambiente:

“En PTE Compounding de México estamos comprometidos con la prevención y cuidado del medio ambiente y con el cumplimiento de los requisitos legales aplicables a la organización en nuestros procesos de fabricación de caucho así como de la mejora continua de nuestro sistema de gestión ambiental, mediante el manejo responsable e integral de residuos y la disminución del consumo de agua potable y energía eléctrica”

RELACIONES CON PROVEEDORES

El proceso de selección de proveedores es transparente e imparcial.

Se protege con cuidado la información confidencial y propiedad intelectual de los proveedores con los que se realizan negocios.

No se realizan negocios con proveedores que hayan sido identificados por no tener una opinión positiva en cuanto a las obligaciones fiscales así como identificados por haber violado las leyes.

Es inaceptable que los empleados reciban pagos de comisiones y cualquier beneficio tangible o intangible por parte de algún proveedor.

RELACIONES PERSONALES

No está permitido la relación laboral si supervisas a un familiar cercano o a tu pareja, o viceversa, está permitido solo en casos que tu pareja este en un área diferente y la relación jerárquica no sea dependiente.

CALIDAD HACIA NUESTROS CLIENTES

La calidad es uno de los objetivos principales, y todo el material enviado debe cumplir con los requerimientos y satisfacer las expectativas de nuestros clientes. La calidad y seguridad no es obligación de una persona, o un departamento, la calidad depende de todos y cada uno de nosotros, y es nuestra responsabilidad de cumplir con las políticas de seguridad y calidad en la empresa.

Recuerda que tus actividades contribuyen al logro de los objetivos de la calidad, ya sea de manera directa o indirecta, así como tienen el mismo impacto si no seguimos estos objetivos como debe de ser.

Si notas algo que podría afectar adversamente la seguridad o calidad de nuestros productos, así como si detectas errores de calidad en productos que serán enviados al cliente, infórmalo de inmediato.

VIOLACIONES AL CÓDIGO DE CONDUCTA

Las violaciones al Código de Conducta constituyen infracciones graves que pueden ocasionar medidas disciplinarias, suspensiones, rescisión de la relación de trabajo o acciones legales por parte de la empresa en conformidad con, en su caso el Reglamento Interior de Trabajo, la Ley Federal del Trabajo, así como cualquier otra regulación aplicable dependiendo el tipo de infracción, pudiendo dar origen a multas impuestas por autoridades, sanciones, procesos penales u otros recursos legales.

Actualización: Octubre 2022