



Código de Ética y Conducta

De

**SITE PLÁSTICOS,
S.A. DE C.V.**

Índice

Objetivo.....	3
Valores.....	5
Igualdad en el empleo	5
Lugar de trabajo sin acoso	6
Libertad de Asociación Sindical.....	7
Lugar de trabajo sin sustancias tóxicas.....	8
Salud, Seguridad y Medio Ambiente	8
Política de Calidad.....	10
Política de Seguridad.....	10
Política Ambiental.....	10
Conflictos de intereses	11
Regalos.....	12
Fraude.....	14
Defensa de la competencia	14
Información Privada y confidencial.....	15
Información privilegiada y negociación de Valores	16
Correo electrónico, internet y uso de bienes de la empresa	17
Mantenimiento de registros, controles Financieros y de exportación.....	18
Glosario.....	19



Objetivo.

Lograr que todo trabajador de SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V., adquiera la responsabilidad personal de formar y mantener un comportamiento ético, basado siempre en el respeto y la transparencia de este reglamento. Este Código de Ética y Conducta define los lineamientos y estándares de integridad, seriedad, transparencia y confidencialidad que todo el personal de SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V. debe ajustarse independientemente del nivel jerárquico o especialidad que tenga.

Se considera opuesto a este Código de ética y Conducta todo comportamiento laboral que adopte un trabajador en beneficio personal no autorizado.

El cumplimiento de este Código es responsabilidad de todos los trabajadores de SITE PLÁSTICOS, S.A. DE C.V. y la vigilancia de que se cumplan dichas normas recae en los responsables de instrumentar las normas y procedimientos para asegurar la difusión e implementación de este Código.

Todas las denuncias sobre violaciones a este Código de Ética y Conducta se tomarán en cuenta seriamente, y se atenderán de forma inmediata.

Preguntas para hacerse a si mismo.

Si no esta seguro sobre alguna actividad si es adecuada o ética, hágase las siguientes preguntas:

- ❖ ¿Cumple con el reglamento, políticas o procedimientos de ética y Conducta de SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V.
- ❖ ¿Como lo verían nuestros clientes, compañeros y el público en general?

Informar sobre un problema o denuncia.

Cuando tenga dudas, solicite orientación. Si tiene alguna pregunta, desea tratar una situación personal o quiere informar sobre una violación de este código, hable con su representante del área de Desarrollo Humano, o escriba al correo electrónico que se tiene destinado para denuncias, quejas, sugerencias o comentarios:

Nombre	Área	Puesto	Teléfono
Marco A. Elizondo	Desarrollo Humano	Gerente de R.H.	33 3666 3630 Ext. 124
Dolores Tejeda	Desarrollo Humano	Jefe de Compensaciones	33 3666 3630 Ext. 115
Correo electrónico	melizondo@gpoirm.com		

Todos los informes se manejan de forma confidencial y, si usted lo desea, puede ser de forma anónima. Una vez que su llamada o su correo se recibido, la información que usted proporcione se remitirá al representante del área de Desarrollo Humano y se resolverá lo más pronto posible.

La empresa manejará siempre todas las denuncias, quejas y/o reclamaciones en forma reservada, también interviene para protegerlo de cualquier venganza o represalia que pudiera surgir como consecuencia de las denuncias sobre violaciones.

Deber de informar.

Usted tiene el deber de informar cualquier violación a este código y si bien al principio no quiere “intervenir”, es importante saber que el no informar sobre una violación puede tener consecuencias importantes, ya que se puede convertir en un cómplice. Además de la posibilidad de que se le considere personalmente responsable por una violación legal o ética, puede estar sujeto a procedimientos disciplinarios, incluyendo la rescisión de contrato, al igual que en todas las cuestiones de disciplina, siempre se aplican los principios de justicia y equidad. Si tiene dudas, informe el hecho de forma inmediata.

Declaración de reconocimiento del Código de ética y Conducta.

Al unirse al equipo de trabajo de esta Empresa, se le informará en el curso de inducción, sobre el Código de ética y Conducta, con la finalidad de que comprenda, acepte y se comprometa a respetar en tiempo y forma dichas reglas.

Además, en determinadas ocasiones el área de Desarrollo Humano y su jefe inmediato tratará con usted y sus compañeros de trabajo la importancia del cumplimiento de dicho Código de ética y Conducta de SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V.



Valores

- Liderazgo
Coraje para hacer que las cosas sucedan, transformando nuestro presente en un futuro mejor.
- Integridad
Ser congruente con lo que digo y con lo que hago.
- Trabajo en Equipo
Unirnos para colaborar y fortalecer nuestro ingenio colectivo.
- Pasión con determinación
Amar nuestro trabajo siendo los mejores en lo que hacemos.
- Innovación
Crear soluciones que agreguen valor a lo que hacemos.
- ¡Factor WOW!
Excelencia como forma de vida.

✚ I. Igualdad en el empleo, Oportunidades para todos.

Como empresa, esperamos que todos los empleados se traten entre si con respeto y dignidad. Cada empleado cumple una función única que hace de SITE PLASTICOS, S.A. de C.V., un lugar de trabajo motivador y gratificante. En este compromiso, nuestros valores están profunda e íntegramente unidos, y respaldados por muchas de las políticas y practicas descritas en este Código.

La política de igualdad de oportunidades y el trato justo se extiende a todos los empleados. de SITE PLASTICOS, S.A. de C.V., específicamente, prohíbe la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, discapacidad, origen étnico, estado civil o familiar, nacionalidad, orientación sexual, opinión política, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, estos principios se extienden a todas las decisiones relacionadas con el empleo, entre las que se incluyen:

- ❖ Reclutamiento, contratación y formación;
- ❖ Ascensos, sueldos, beneficios, y
- ❖ Transferencias y reducciones de personal



Todas estas clases de decisiones se basan en las calificaciones individuales del postulante o empleado según se relacionen con el trabajo en particular.

Además de cumplir con las leyes de igualdad de oportunidades en el empleo SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V., también cumple con todas las leyes de derecho civil, derechos humanos, laborales y de entorno de trabajo aplicables.

SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V., asume el compromiso de proporcionar un entorno de trabajo que aprecie la diversidad, con un deseo consciente de lograr comprensión, respeto, integración y aprendizaje continuo.

Compromiso a nivel mundial

Nuestros valores reflejan nuestro compromiso de ser un buen ciudadano y de actuar en forma responsable desde lo social, en las comunidades donde vivimos y trabajamos, así como en todo el mundo.

Exigimos que las unidades de negocios de SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V. brinden entornos y condiciones de trabajo higiénicas y seguras, prohíban la mano de obra infantil en sus instalaciones y que todos sus empleados reciban la totalidad de los beneficios previstos por las leyes aplicables, independientemente de donde trabaje, SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V., prohíbe a sus unidades de negocios participar en actividades que no hagan valer la dignidad y el respeto individual.

Está prohibido la contratación de personas menores de 18 años.

Todos los trabajadores son libres de decidir la continuidad de su relación laboral, ya que en cualquier momento que ellos así lo decidan pueden renunciar al contrato de trabajo celebrado con la empresa sin ningún problema.

II. Lugar de trabajo sin acoso.

El trabajo en equipo empieza con el respeto, promover el trabajo en equipo y la excelencia exige un entorno de trabajo sin discriminación, acoso ni otros comportamientos intimidatorios. Todas las instalaciones de SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V., mantienen un entorno de trabajo profesional y sin acoso y son lugares donde los empleados se tratan con respeto entre si y con quienes se desarrollan actividades profesionales.

El siguiente comportamiento esta estrictamente prohibido:

- ❖ Conductas inapropiadas, sean verbales, físicas o visuales, que se basen en la condición protegida de una persona como en casos de: raza, color, religión, sexo, edad, nacionalidad, condición de ciudadano, incapacidad, orientación sexual, o cualquier otra condición protegida.
- ❖ Lenguaje ofensivo, agresión física, psicológica, violencia, agresión, lesiones causadas a otra persona en forma intencional, cualquier conducta desordenada o perturbación maliciosa. Incluye la intimidación o el acoso a otras personas.
- ❖ Acoso sexual. Incluye insinuaciones sexuales inoportunas, solicitud de favores sexuales y otras conductas físicas, verbales o visuales basadas en el sexo cuando:
 - La sumisión a dicha conducta sea un requisito o condición explícita o implícita del empleo; o
 - La conducta tenga por objeto o por efecto interferir de manera no razonable en el desempeño laboral de una persona, creando un entorno laboral hostil, ofensivo o intimidatorio.

El acoso sexual es una conducta basada en el sexo, sea dirigida a una persona del mismo sexo o del sexo opuesto. Además de abarcar a los empleados nuestra política, de lugar de trabajo sin acoso se extiende a clientes, proveedores externos, y otros proveedores de bienes o servicios para cualquier entorno o actividad fuera del lugar de trabajo relacionado con el trabajo.

III.- Acceso a las Instalaciones

Siempre se deberá entrar por la puerta de acceso correspondiente y presentarse a la hora de inicio de sus labores en su lugar de trabajo.

El trabajador deberá checar su registro de asistencia en el reloj checador, así como también su hora de salida. El no contar con un registro de checada en un determinado día, esto equivale a una falta injustificada.

IV.- Libertad de Asociación Sindical

Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte de cualquier sindicato que exista en la dependencia correspondiente, conservando la libertad de separarse o renunciar a formar parte de la asociación. Asimismo, todos los trabajadores tienen el derecho de no afiliarse a algún sindicato.

IV. Lugar de trabajo libre de sustancias tóxicas

El abuso de sustancias, sea abuso de alcohol o drogas, constituye una grave amenaza a la seguridad, la salud y la productividad de nuestra organización, de nuestros empleados y de nuestros clientes.

SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V. tiene una política de trabajo libre de drogas/alcohol que se extiende a todos los centros de trabajo de SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V., y se aplica a todos los empleados, vendedores, clientes y visitantes.

Nuestra política de entorno de trabajo sin sustancias prohíbe:

- ❖ El uso o la posesión de alcohol, drogas ilegales y otras sustancias controladas en el lugar de trabajo, no se tolerará su presencia bajo ninguna circunstancia (se permite la posesión de medicamentos con receta para tratamientos médicos, previo aviso a su jefe inmediato y al área de Desarrollo Humano);
- ❖ Encontrarse bajo el efecto del alcohol, de alguna droga ilegal o de otras sustancias prohibidas en el horario de su jornada laboral.

V. Salud, Seguridad y Medio Ambiente, Seguridad en el trabajo como prioridad

Un lugar de trabajo seguro es uno de los beneficios más importantes que le ofrecemos a nuestros empleados y sus familias. Así mismos el compromiso de garantizar un entorno de trabajo seguro para todos los empleados. Esto se logra siguiendo las reglas y prácticas rigurosas de seguridad y salud, entre los que se:

- ❖ Prohíbe la posesión de armas de fuego y otros dispositivos peligrosos por parte de los empleados, contratistas, vendedores y visitantes de SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V., en todo momento en las instalaciones de la empresa;
- ❖ No se tolera las amenazas de daños, sean directas o indirectas, ni ninguna conducta que constituya acoso que altere o interfiera en el trabajo o el rendimiento de otro empleado, ni que cree un entorno de trabajo intimidatorio u hostil.
- ❖ Cumplir rigurosamente con todos los procedimientos de seguridad establecidos, seguir las prácticas de seguridad y el uso del equipo de protección personal.



- ❖ Exigir que cada una de las unidades de negocios de SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V. tenga un programa de seguridad activo con un sólido respaldo de la Dirección.

Dado que es obligatorio el cumplimiento de todas las leyes, reglamentos y requisitos de mantenimiento de registros aplicables, SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V., busca superar las normas legales mínimas. Es nuestro objetivo evitar todas las lesiones y ser reconocidos como una empresa líder en la el tema de seguridad.

+ V.- Forma de Vestir

Es obligación que todos los trabajadores operativos acudan a su lugar de trabajo con su uniforme correspondiente y su equipo de seguridad personal.

Personal Operativo: Playera, Zapato de seguridad, pantalón largo, cofia, tapabocas, tapones para los oídos, y el que aplique según su área de trabajo.

Personal Administrativo:

+ Mujeres: Ropa de vestir o casual, Uso de pantalón largo o Falda siempre que el largo no sea más arriba de la rodilla, zapatos de tacón o sandalias, en el caso de trabajar en la planta deberá portar zapato industrial.



Hombres: Camisa de vestir o tipo Polo, Pantalón de vestir o casual, zapato cerrado si trabaja en la planta deberá portar zapato industrial.

Prohibiciones

- + Usar tenis, Zapato abierto, huaraches, patas de gallo, etc.**
- + Playera de tirantes, Ombliquera, con escotes pronunciados, tops, etc.**
- + Pantalones rotos, El uso de Gorras**
- + Shorts ó Mini-Faldas**
- + Alguna prenda con publicaciones ofensivas, fotos o dibujos de sexo, pornografía, propaganda política, etc.**
- + Hacer actividades políticas dentro de las instalaciones de la empresa.**



SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V. respeta y no tiene preferencias por ningún partido político, sin embargo, alienta a todos los empleados a que estén informados sobre las elecciones y a que participen del proceso político, dicha participación es totalmente voluntaria y debe realizarse en el tiempo libre. Así mismo:

- ❖ Los empleados no deben ejercer presión sobre otros empleados ni solicitarle que realicen contribuciones políticas ni respalden a un partido político o candidato.
- ❖ Los empleados de SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V., deben de cumplir todas las leyes nacionales, estatales y locales que regulan la participación en asuntos políticos.

POLITICA DE CALIDAD:

Todos los que trabajamos en SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V. nos comprometemos a:

Realizar nuestro trabajo de forma honesta, con nuestro el mejor esfuerzo y con la mejor calidad, logrando la satisfacción de nuestros clientes, proveedores, colaboradores y accionistas. Basado en nuestra experiencia e innovación.

POLITICA DE SEGURIDAD:

Tomar acciones que permitan prevenir accidentes y mejorar la seguridad de todos los que trabajamos en la organización.

1. Caminar sólo por las áreas señaladas para su tránsito.
2. No correr en las áreas de trabajo.
3. Colocar el producto terminado dentro de las áreas correspondientes.
4. Depositar los desechos de basura, estopa, guantes y franela en el contenedor correspondiente.
5. Utilizar su equipo de protección personal indicado antes de realizar su trabajo.
6. Seguir siempre las indicaciones de los avisos de seguridad.
7. No utilizar maquinaria de trabajo sin autorización.
8. Trabajar siempre con orden y limpieza.
9. En caso de incendio o sismo, seguir los instructivos de evacuación de la empresa.
10. Seguir las indicaciones de los avisos de seguridad y código de colores.
11. Realizar el trabajo en función de los Instructivo del proceso de Manufactura (MPIS) que se encuentran en cada departamento.
12. No ingresar al área de trabajo con alimentos y/o bebidas
13. Queda Estrictamente prohibido fumar dentro de las instalaciones de la empresa.
14. Por seguridad no deben ingresar a las áreas productivas menores de 18 años.



POLITICA AMBIENTAL:

Reducir el impacto ambiental de nuestras actividades y servicios mediante la ejecución de las acciones necesarias para prevenir la contaminación del medio ambiente, cumpliendo con la legislación ambiental aplicable a nuestros procesos y otras iniciativas de la empresa.

1.- El coordinador de Seguridad y Medio Ambiente será el encargado de dar cumplimiento a la legislación Ambiental aplicable.

Tener un proceso de mejora continua en el marco de ISO 9001, Lean Manufacturing y 5S, que nos permita alcanzar altos niveles de eficiencia y productividad para asegurar la sostenibilidad de la empresa.

✚ VI. Conflicto de intereses, y la lealtad.

Como trabajador de SITE PLASTICOS, S.A. de C.V., todos los días se toma decisiones de negocios. Es importante que cada decisión, y cualquier acción relacionada, se basa en las necesidades de la empresa, y no en intereses o relaciones personales.

Todos los días cada uno de nosotros trabaja con proveedores, clientes, consumidores y otras personas que desarrollan actividades comerciales con SITE PLASTICOS, S.A. de C.V. Es esencial que se eviten los conflictos, reales o aparentes, entre los intereses personales y los de la empresa.

Para los fines de esta política, un conflicto de intereses es cuando un miembro (trabajador de la empresa) participa en una actividad o relación comercial que le beneficia a él y no a la empresa.

Otros intereses comerciales o financieros

Los conflictos de intereses no terminan cuando se va de la oficina. Debe manejar todas las relaciones comerciales teniendo en cuenta sus responsabilidades para SITE PLASTICOS, S.A. de C.V. Incluso fuera de la oficina, procure evitar cualquier situación que pueda conducir a un conflicto, real o aparente, entre usted y su trabajo.

Así mismo si, usted o un familiar directo tiene un interés financiero significativo con un proveedor, cliente, consultor o competidor de SITE PLASTICOS, S.A. de



C.V., debe notificar al Gerente de Desarrollo Humano. Entre los familiares directos se incluyen: conyuge, pareja, padres, padres de conyuge, hermanos, hijos, nietos, abuelos, tios y sobrinos. La empresa trabajara con usted para determinar el curso de acción adecuado.

Participación en otras organizaciones

Si usted se desempeña como director, ejecutivo o consultor de alguna empresa que desarrolle actividades comerciales con SITE PLASTICOS, S.A. de C.V., debe notificarlo a área de Desarrollo Humano.

🚩 VII. Regalos, ofrecimiento y recepción apropiados

No está permitido que algún trabajador solicite ó acepte regalos, honorarios, prestamos, comisiones, servicios, beneficios, donaciones monetarias o en especie de parte de proveedores, clientes u otra persona que tenga relación con le Empresa.

Salvo aquellos artículos considerados como cortesías donde el valor de estos sea inferior a \$1,000.00 (Mil Pesos M.N.). Ejemplos, Plumas, llaveros, calendarios, **artículos** de oficina o de escritorio, artículos de uso personal, etc.

INVITACIONES COMIDAS

Podrá el trabajador aceptar algunas invitaciones (desayunos /comidas /cenar) siempre que sean estos con el motivo de tratar asuntos de trabajo, pero sin que esto comprometa u obligue a aceptar cosas que vayan en perjuicio para la empresa.

También para realizar este tipo de reuniones deberán cumplir con los siguientes puntos:

- 🚩 El trabajador deberá enviar un correo a la Dirección General informando de la reunión y el objetivo de esta.
- 🚩 El trabajador deberá posterior a la reunión, elaborar un reporte sobre los temas que vieron principalmente aquellos que infieren directamente al proceso de compras, precios, forecast, capacidades, aumentos o disminución de precios, etc.



ACUERDOS COMERCIALES

Cualquier acuerdo comercial deberá ser elaborado por escrito por parte de los proveedores, haciendo participe tanto a la Dirección General del cliente como a la Dirección del proveedor, mencionando claramente que los acuerdos están avalados por ambas empresas, Siempre cuidando la calidad, los tiempos de entregas y el cumplimiento de los materiales de acuerdo con las especificaciones.

RELACIONES PERSONALES

Existen casos donde el proveedor / Cliente tienen una relación personal (amistad/familiar) se deberá hacer de su conocimiento a Dirección General sobre esta relación.

Se debe siempre procurar la libre competencia con los demás, así como una sana relación sin favoritismo que puedan inclinar la balanza y hacer una competencia desleal.

Cuidado con los sobornos

SITE PLASTICOS, S.A. de C.V. es cuidadoso con las empresas con las que desarrolla actividades comerciales, siempre existe el riesgo de que un tercero pueda tratar de “comprarle un favor”, una forma elegante de decir soborno o pago indebido, además de los pagos en efectivo, los sobornos incluyen:

- ❖ Comprar exclusivamente algún producto con proveedores,
- ❖ Descuentos no justificados; y
- ❖ Pagos por publicidad u otros subsidios o gastos encubiertos

Relaciones comerciales

Es importante que todas las relaciones con proveedores, clientes y otras partes se basen en prácticas comerciales lícitas, eficientes y justas.

Actividades comerciales con organizaciones gubernamentales; La venta de bienes o servicios a los organismos del gobierno está fuertemente reglamentada,

los empleados de SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V., que participen en ventas a clientes del gobierno deben tomar las medidas necesarias para garantizar que las transacciones y relaciones vinculadas con el gobierno cumplan con todas las leyes y reglamentaciones aplicables.

VII. Fraude, como identificarlo y evitarlo

El fraude, el acto o la intención de hacer trampa, engañar, robar, simular o mentir constituyen un acto deshonesto y, en la mayoría de los casos, un delito. Los actos intencionales de fraude están sujetos a rigurosas medidas disciplinarias incluidas el despido y la posibilidad de iniciar acciones civiles o penales.

Es importante que comprenda las implicaciones del fraude, de modo que pueda reconocerlo y así evitar cometer errores, algunos ejemplos incluyen:

- ❖ Presentar informes de gastos falsos
- ❖ Falsificar o alterar cheques
- ❖ Malversar activos o usar indebidamente los bienes de la empresa
- ❖ Manejar o informar transacciones sin autorización
- ❖ Inflar los números de las ventas mediante el envío de inventarios defectuosos o que no cumplan con las normas.
- ❖ Etc.

VIII. Defensa de la competencia, en pos de una competencia saludable

Los empleados que trabajan en áreas comerciales como, ventas, compras o adquisiciones deben estar especialmente atentos a los requisitos reglamentarios sobre defensa de la competencia y regulación del comercio. También se aplica a aquellos que participan en asociaciones comerciales o en grupos de la industria

Determinar que actividades son indebidas depende de la estructura del mercado y de muchos otros factores.

Para evitar incluso la percepción de conductas ilícitas, los empleados deben evitar:

- ❖ Analizar con un competidor temas relativos a precios, costos, producción, productos y servicios, prácticas de licitación, otros asuntos comerciales sin carácter público, territorios de ventas, canales de distribución o clientes.
- ❖ Restringir el derecho de un cliente a vender o alquilar un producto o servicio a un determinado precio o por sobre dicho precio.
- ❖ Además, las siguientes practicas no se deben llevar a cabo sin contar con la revisión previa de Recursos Humanos
- ❖ Condicionar o “atar” la venta o alquiler de un producto o servicio a la venta o alquiler de otro producto o servicio.
- ❖ Condicionar la compra, venta o alquiler de un producto o servicio a un acuerdo reciproco con un cliente o proveedor.
- ❖ Celebrar un convenio exclusivo de negocios con un cliente o proveedor
- ❖ Limitar a un cliente a los territorios en los que se puede revender o alquilar un producto o servicio o a los clientes a los que se les puede revender o alquilar un producto o servicio.
- ❖ Discriminar los precios o descuentos ofrecidos a la competencia.

IX. Información privada y confidencial, protección de la base de conocimientos de la empresa

La información comercial de SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V. es sumamente valiosa y debe ser protegida, se debe respetar la información confidencial de la empresa.

- 1. Manteniendo una rigurosa confidencialidad de la información confiada a usted**
- 2. Evitando compartir la información con cualquier persona, incluso con algún compañero de trabajo, que no tiene necesidad de saber dicha información.**

Algunos ejemplos de información confidencial incluyen:

- ❖ Acuerdos escritos u orales entre la empresa y los empleados, representantes socios estratégicos y terceros;
- ❖ Propiedad intelectual como marcas comerciales, patentes y derechos de autor;
- ❖ Información financiera de la empresa;



- ❖ Software privado o modificaciones de software de propiedad de la empresa, plantillas hojas de trabajo u otros programas;
- ❖ Información financiera o de otro tipo sobre posibles adquisiciones;
- ❖ Dibujos para productos actuales o posibles productos nuevos
- ❖ Listas y acuerdos de clientes, datos sobre participación en el mercado, acuerdos de proveedores y otros archivos.

Además, la información suministrada a SITE PLASTICOS, S.A. de C.V. de buena fe por parte de nuestros clientes y proveedores se debe tratar con el mismo grado de confidencialidad.

Titularidad de la propiedad intelectual

Cualquier innovación técnica, descubrimiento, diseño de sistemas o mejoras técnicas de diseño es propiedad exclusiva de SITE PLASTICOS, S.A. de C.V. El empleado NO debe revelar dichos descubrimientos o innovaciones.

Sus obligaciones en cuanto a confidencialidad se extienden más allá de su desempeño en SITE PLASTICOS, S.A. de C.V., aun cuando deje de trabajar en la compañía, no puede revelar información confidencial ni proporcionarla de ninguna forma. A su vez, no puede revelar información confidencial que pueda haber obtenido en un empleo anterior, incluidos a mero título enunciativo, los secretos comerciales.

✚ V. Información privilegiada y negociación de valores de SITE PLASTICOS, S.A. de C.V.

La ley de valores nacionales y en el extranjero contiene rigurosos requisitos sobre la forma en que usamos y revelamos la información de la empresa. Mientras trabaje en SITE PLASTICOS, S.A. de C.V., No puede llegar a tomar conocimiento de información sin carácter público sobre SITE PLASTICOS, S.A. de C.V., sus clientes, proveedores u objetos de adquisición.

Para los fines de esta política, es importante que comprenda lo siguiente:

- ❖ La información “sustancial” es una información de una importancia tal que se espera pueda afectar el criterio de los clientes para decidir sobre la compra, venta o tenencia de los valores en cuestión;
- ❖ “Sin carácter público” significa que por lo general la información no está disponible al público;



- ❖ “Dar datos” privilegiados puede incluir declaraciones involuntarias o escuchadas por casualidad.

La política de SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V., y las leyes nacionales y en el extranjero, prohíben a los empleados comprar o vender acciones de SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V. o cualquier otro tipo de valor que cotiza en la bolsa en función de la información confidencial que posea. Proporcionar dicha información sobre la compañía a otras personas o empresas de manera tal que puedan obtener beneficios, también constituye un acto ilegal y contrario a la ética.

La Dirección y las Gerencias de SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V., así como los empleados de mandos medios están sujetos a requisitos adicionales sobre revelación de información *** Todas estas políticas están concebidas para ayudar a que los empleados no revelen información involuntariamente ni negocien valores de forma ilegal.

XI. Correo electrónico, internet y uso de los bienes de la empresa, limitaciones del uso a fines comerciales

Todos los datos e información de las comunicaciones enviadas o recibidas, usando los bienes de la empresa, mientras está trabajando en SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V., se consideran bienes de la empresa y no comunicaciones privadas. SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V. es propietario y tiene acceso a todos los equipos de comunicaciones, incluidos los ordenadores, el software, el correo electrónico, el correo de voz, el equipo para conferencias y los suministros para oficina. SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V. se reserva el derecho de supervisar todas las comunicaciones, incluido el uso de Internet.

Los bienes de SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V., sus edificaciones, vehículos, equipos y suministros, propios o rentados, permiten a los empleados realizar tareas relacionadas con las actividades comerciales que corresponden a sus cargos. Los bienes de la empresa se pueden usar exclusivamente para realizar las tareas relacionadas con las actividades comerciales.

Software

En general, el único software que se puede cargar en su ordenador es aquel que está aprobado y comprado por la empresa. En muchos casos, copiar, descargar o distribuir software u otros materiales o archivos protegidos por los derechos de autor constituyen un acto ilegal.

Incluso se prohíben los llamados “freeware” o “shareware”, programas y archivos disponibles en internet de forma gratuita, dado que pueden servir como materiales básicos para introducir virus informáticos que desactiven las computadoras.

Mantenimiento de registros, controles financieros y de exportación, la información por la cual nos evalúan

Los registros financieros y los controles de exportación precisos y oportunos proporcionan la información básica necesaria para administrar nuestra empresa. Estos registros y controles de exportación también son fundamentales para cumplir nuestras obligaciones para nuestros accionistas, del gobierno y del público en general.

En general, toda la información y registros financieros internos y externos deben cumplir con:

- ❖ Los principios de contabilidad generalmente aceptados en nuestro país y en los que aplique; y
- ❖ Controles internos efectivos, incluidos los procedimientos para proteger los bienes de la empresa. Observe que la información financiera puede divulgarse fuera de la empresa únicamente si se cuenta con la debida autorización previa.

Precisión de los registros de la empresa

Todas las transacciones comerciales deben contar con la debida autorización y también deben estar registradas en su totalidad y en forma precisa en los libros de la empresa. Los procedimientos para hacer estos registros deben cumplir con la política financiera de SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V. y seguir la política en cuanto a autorización y documentación, así como seguir las prácticas de contabilidad generalmente aceptadas.

Las propuestas de presupuesto y otras evaluaciones y predicciones financieras deben representar finalmente toda la información relevante necesaria para tomar decisiones. Además, no se establecerán ni mantendrán fondos en efectivo no registrados, ni otras cuentas de activos con cualquier otro fin.



El mal empleo o el uso indebido de fondos o bienes corporativos o de los clientes, o un asiento falso en los registros por parte de un empleado u otra persona, deben informarse al departamento de Desarrollo humano. Cualquier comportamiento de esta índole podrá dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido.

Comunicación de información precisa y oportuna

Debe ser sincero y honesto en todas las interacciones, ya sea con clientes, proveedores, organismos gubernamentales u otras personas fuera o dentro de la empresa. Esto incluye:

- ❖ Realizar declaraciones precisas, y no declaraciones falsas u otras declaraciones con el objeto de confundir o tergiversar información; y
- ❖ Responder a la brevedad y en forma precisa, y revelar todas las condiciones, frente a las solicitudes de información o documentación por parte de organismos gubernamentales.

Observe que todas las solicitudes de esa índole deben informarse de inmediato al departamento de Desarrollo Humano de SITE PLÁSTICOS, S.A. de C.V., Dicho departamento determinara la respuesta adecuada y otorgara la autorización necesaria antes de que cualquier empleado proporciones documentación a terceros que no pertenecen a la empresa.

GLOSARIO

Agresión: Violencia dirigida contra alguien con intención de causar daño físico y psicológico.

Acoso sexual: Conducta reiterada en un periodo de tiempo, efectuada por una persona y dirigida contra otra, que tenga por finalidad un trato degradante hablando sexualmente.

Acoso: Molestia causada por la insistencia de alguien

Conducta: Acción de las personas con su entorno o con su mundo de estímulos

Abuso: Uso indebido, injusto o excesivo de algo

Sustancias: Cualquier materia en cualquier estado

Poseción: Propiedad o acto de poseer algo con intención de conservarlo como propio.

Conflicto: Situación confusa, agitada o embarazosa, que resulta de difícil salida

Interés: Provecho o utilidad que se pueden obtener

Regalo: Lo que se da a alguien sin, recibir nada a cambio

Fraude: Engaño con el que se perjudica a otro para beneficiarse a uno mismo

Privado, (da): Que pertenece o está asignado a...

Confidencial: Acción que se realiza en secreto o en confianza

Valores: Principios morales, ideológicos o de otro tipo que guía el comportamiento personal

Comunidad: Grupo de personas que viven unidas bajo ciertas reglas o que tiene características, intereses u objetivos comunes.

Finanzas: Conjunto de actividades relacionadas con la inversión de dinero.

Exportación: Venta o envío de un producto nacional a un país extranjero

Defensa: Mantenimiento de una postura ideológica o argumentación a su favor

Competencia: Atribución legítima que se da a una persona o entidad generalmente por su cargo o situación

Violación: Desobediencia, incumplimiento o quebrantamiento de una ley o de una norma.

Código: Conjunto de Normas que permiten formular y comprender un mensaje.

Violencia: Aplicación de una fuerza excesiva a algo o alguien sin intención de daño físico o psicológico.

Sexo: Conjunto de comportamientos eróticos que realizan dos o mas seres de distinto sexo o del mismo, y que generalmente suele incluir uno o varios coitos.