



CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE NEGOCIOS

NOVIEMBRE 2021

ÍNDICE

Vivir y hacer vivir nuestros valores día a día	3
Mensaje de la Familia Ochoa González	4
I. Introducción	5
II. Nuestro código y sus responsabilidades	6 - 10
a. Principios Clave	
b. Publicación y modificaciones	
c. Todos tenemos responsabilidades	
d. Los miembros del equipo Directivo tienen responsabilidades adicionales	
e. ¿Dónde encontrar ayuda?	
f. Sin represalias	
g. Entorno de puertas abiertas	
h. ¿Qué sucede si se infringe el Código?	
i. Hacer preguntas y expresar preocupaciones	
III. Lo más importante de todo... la confianza de nuestros comensales	11 - 15
a. Mantenemos nuestra fiable reputación a través de la seguridad del producto	
b. Proporcionamos servicios fiables y de calidad a nuestros comensales	
c. Comercializamos nuestros productos y servicios de manera honesta	
d. Esperamos de nuestros proveedores que respeten nuestros valores	
e. Protegemos la información privada y la propiedad intelectual ajenas	
f. Respetamos las leyes de competencia y antimonopolio aplicables a nuestro trabajo	
g. Obtenemos información competitiva de manera justa	
h. Trabajamos en contratos y programas gubernamentales de manera legal y ética	
i. Mantenemos relaciones apropiadas con los profesionales de la salud	



IV. Confianza en PLOG y en compañeros de trabajo

16 - 21

- a. Promovemos la diversidad y la inclusión en nuestro lugar de trabajo
- b. Nos respetamos entre nosotros y no toleramos el acoso
- c. Nos esforzamos para crear un entorno de trabajo seguro y saludable
- d. Trabajamos para proteger los activos de PLOG
- e. Protegemos la información personal de todos
- f. Utilizamos nuestros sistemas información de manera apropiada
- g. Permitimos el uso personal responsable de redes sociales y blogs

V. Confianza para nuestros Socios

22 - 27

- a. Mantenemos una contabilidad y registros honestos y precisos
- b. Nuestros registros respetan la ley y la política de PLOG
- c. Evitamos situaciones en las que se den conflictos de intereses
- d. Permitimos recibir regalos e invitaciones modestos y puntuales
- e. Evitamos realizar negocios con amigos y familiares
- f. Limitamos el conflicto de intereses en actividades externas al trabajo para PLOG
- g. Restringimos las oportunidades de negocio para el lucro personal
- h. Respetamos las leyes de información privilegiada

VI. Confianza para nuestras comunidades

28 - 31

- a. Cumplimos las leyes de salubridad
- b. Trabajamos para crear cadenas de suministro sostenibles
- c. Cumplimos las leyes de comercio internacional
- d. Cumplimos las leyes contra la corrupción y el soborno
- e. Hacemos lo que nos corresponde para proteger el medio ambiente
- f. Apoyamos a nuestras comunidades locales
- g. Nos comunicamos con una sola voz

VII. Hacer preguntas y expresar preocupaciones

32 - 33

Apéndice A –direcciones de correo electrónico para notificaciones confidenciales

VIVIR Y HACER VIVIR NUESTROS VALORES DÍA A DÍA



Al vivir conforme a los valores organizacionales de PLOG creamos una cultura en la que se actúa en equipo y se colabora para alcanzar objetivos comunes.

- 1. Respeto:** Buscamos la felicidad de nuestros colaboradores, proveedores y comensales a través de un trato justo, amable y responsable.
- 2. Pasión por los resultados:** Trabajamos con entusiasmo, disciplina, simplicidad y agilidad para brindar resultados excepcionales.
- 3. Colaboración:** Trabajamos de forma colaborativa entre nosotros, con nuestros comensales y proveedores, para que todos salgamos ganando.
- 4. Orientación al Cliente:** Estamos facultados para exceder las expectativas del cliente.
- 5. Integridad:** Actuamos siempre de manera honesta y ética, siendo confiables.

La visión, el objetivo y los valores de PLOG son la base de nuestros actos como individuos y como equipos en toda la organización. Solo respetando a los otros y respetando estos principios fundamentales podemos esperar conseguir resultados de negocio excepcionales.

MENSAJE INTERNO DE LA FAMILIA OCHOA GONZÁLEZ



Estimados colaboradores:

Estamos encantados de compartir con ustedes nuestro Código de Conducta y Ética de Negocios de PLOG. Este importante documento presenta la ética, los valores, los principios y las normas que han sido los cimientos de la creación de nuestra Organización. Se espera que todos los miembros de nuestra empresa cumplan y respeten estos principios y estas normas en cualquier momento y lugar en el que realicemos nuestras actividades de negocio.

A medida que nuestra empresa se desarrolla a nivel nacional, debemos seguir esforzándonos para mantener nuestra conocida reputación como la primera y la mejor cadena de pollos a la parrilla de México. El Código de Conducta y Ética de Negocios ha sido diseñado para ayudarnos a mantener y proteger esta reputación y la responsabilidad que se desprende de la misma.

La **Integridad** es uno de nuestros valores organizacionales, y se espera que este valor se viva en nuestras relaciones con nuestros comensales, accionistas, comunidades a las que servimos y entre ustedes, nuestros muy valorados colaboradores. Esto es fundamental para seguir cosechando éxitos en nuestra empresa. Construimos y reforzamos la **Integridad** a través de nuestro constante e intransigente compromiso con el cumplimiento de las normas de calidad y confiabilidad en el servicio. Junto con el resto de nuestros valores organizacionales, nuestra visión y nuestro propósito, la **Integridad** es un principio rector en toda la organización y debe encontrarse siempre en el centro de todo lo que hacemos.

Este documento es fundamental, ya que establece las normas que debemos seguir en nuestro trabajo para alcanzar el éxito juntos. Su cumplimiento no es opcional. Todos los que formamos PLOG somos responsables de cumplirlas, y esto supone un compromiso personal por parte de cada uno de nosotros.

Revisaremos el Código con la frecuencia debida para responder a los cambios que se produzcan en materia de política, normativas y leyes.

Esperamos que todos los colaboradores revisen, entienda y firmen de aceptación el presente Código y que podamos seguir trabajando juntos con una **integridad inquebrantable** para forjar el verdadero líder nacional en la industria restaurantera que todos nosotros queremos. Gracias por su continuo compromiso.

Atentamente,
Familia Ochoa González

I. INTRODUCCIÓN

Los 5 valores organizacionales de PLOG son: **Respeto, Pasión por los Resultados, Colaboración, Orientación al Cliente e Integridad.**

Actuar con integridad genera CONFIANZA, misma que debe caracterizar todos los aspectos de nuestra actividad de negocios, siempre enfocados en trabajar con respeto, colaboración, orientación al cliente y una gran pasión por los resultados, viviendo estos valores al hacerlos parte de todo lo que hacemos. Integridad significa hacer lo correcto. Actuando con integridad reflejamos de manera positiva los valores organizacionales y la reputación de PLOG. Todos queremos hacer lo correcto para PLOG y para nosotros.

El Código de conducta y Ética de Negocios ("**el Código**") se aplica a todos los ejecutivos y colaboradores de PLOG independientemente de su situación geográfica. El Código también se aplica a ejecutivos y colaboradores de una empresa o negocio en los cuales PLOG o sus filiales tengan una participación mayoritaria. También se aplica a terceros que actúen en nombre de PLOG o cualquiera de sus filiales, como consultores, intermediarios u otros representantes de PLOG, incluido nuestro Consejo de Administración.

El Código describe cómo debes comportarte como colaborador o representante de PLOG. En el Código se recogen tus responsabilidades ante PLOG, tus compañeros de trabajo, comensales, proveedores y gobierno. Cada uno de nosotros es responsable de cumplir los principios que aparecen en el Código. Se nos pide a todos que comprendamos el Código y que sigamos las políticas de PLOG, así como las leyes y normativas de cada lugar donde llevamos a cabo negocios.

El Código no puede dar respuesta a todas las preguntas que puedas tener ni explicarte qué hacer en todas las situaciones en las que te puedas encontrar. No sustituye a la responsabilidad individual de ejercitar el buen juicio y el sentido común. Es un recurso que se debe utilizar como un asistente para guiar tus actos y facilitar detalles acerca de dónde dirigirte para obtener más información sobre un tema específico, para hacer preguntas o para notificar un problema.

La infracción al Código, las políticas o las normas puede tener graves consecuencias para PLOG y para cada uno de nosotros como individuos. Aquellos que no cumplan el Código, se ponen a ellos mismos y a sus colaboradores en riesgo. Esta es una cuestión que se tendrá muy en serio y que puede resultar en acciones disciplinarias que pueden incluir el despido.

Al trabajar en PLOG, se te da toda la confianza y la responsabilidad de vivir y mantener nuestros valores organizacionales y normas éticas en la relación entre nosotros, con los comensales, proveedores, accionistas, el medio ambiente y las comunidades donde trabajas.

II. NUESTRO CÓDIGO Y TUS RESPONSABILIDADES

Cada uno de nosotros es responsable de cumplir los principios que aparecen en el Código. Se espera de nosotros que conozcamos y nos familiaricemos con el Código y que sigamos las políticas de PLOG, así como las leyes y normativas de cada lugar donde llevamos a cabo negocios y donde trabajamos. Gracias a la revisión regular y el entendimiento de nuestro Código y políticas, estaremos mejor preparados para tratar cuestiones éticas conforme estas vayan surgiendo.

a. Principios Clave

Cada colaborador de PLOG es responsable de:

- **Actuar con Integridad:** Alcanzar nuestros objetivos con integridad, respetando las políticas de PLOG y las leyes vigentes en el país.
- **Comunicarse con apertura:** Fomentar un debate abierto, honesto y exhaustivo acerca de nuestras políticas y procedimientos.
- **Plantear preguntas:** Plantear y resolver preguntas acerca de la conducta Ética de Negocios.
- **Denunciar infracciones:** Denunciar infracciones reales o sospechas de posibles infracciones del Código, las políticas o la ley a la Gerencia, o utilizar el correo electrónico que aparecen en el Apéndice A.
- **Colaborar:** Ayudar a responder preguntas relacionadas con auditorías, evaluación de prácticas de negocios, cumplimiento de leyes, cuestiones jurídicas o cualquier otra consulta con información honesta, precisa y completa.
- **No castigar:** Garantizar que no habrá penalización ni castigos contra cualquier persona que exprese una preocupación de buena fe. "Buena fe" significa que la denuncia de la infracción se ha realizado a partir de una preocupación honesta y real, sin ningún otro motivo.

b. Publicación y enmiendas

La actual versión del Código se publicó en noviembre 2021.

c. Todos tenemos responsabilidades

Cualquiera que sea tu función en PLOG, tus actos representan a la empresa y siempre debes hacer todo lo posible para mantener la buena reputación e imagen de PLOG. Nuestro éxito depende de que cada uno de nosotros acepte su responsabilidad personal para hacer siempre lo correcto. Debemos aceptar la obligación de interrumpir o prevenir las acciones que puedan dañar a nuestros comensales, nuestros compañeros o la reputación de PLOG y denunciar dichas acciones tan pronto como seamos conscientes de las mismas.

d. Los miembros del equipo Directivo y Gerencial tienen responsabilidades adicionales

Obtener resultados con honestidad e integridad es una obligación que todos compartimos. Se espera que los miembros del equipo de Gerencia y Gerencia den ejemplo y que sean un modelo que seguir. Como Directivo o Gerente, debes:

- a)** Crear una cultura de cumplimiento en la cual los colaboradores comprendan sus responsabilidades y se sientan cómodos para expresar preocupaciones sin miedo a castigos;
- b)** Fomentar una conducta ética y un cumplimiento de la ley liderando personalmente los esfuerzos de cumplimiento;
- c)** Considerar los temas relacionados a cumplimiento cuando se evalúe el desempeño y se compense a los colaboradores; y
- d)** Garantizar que los colaboradores entiendan que los resultados de la empresa nunca son más importantes que la conducta ética y el cumplimiento de las políticas de PLOG.

También debes esforzarte por crear un entorno de trabajo positivo en el cual los colaboradores se sientan cómodos para pedir ayuda y expresar sus preocupaciones acerca de este Código, las políticas de PLOG o la ley vigente del país. Debes mantenerte alerta para detectar situaciones o acciones que puedan suponer una infracción a lo estipulado en el Código o las políticas de PLOG que pueda afectar la reputación e imagen de la compañía. Es importante que como miembro de la Gerencia o Gerencia actúes de forma inmediata para resolver este tipo de situaciones.

Como Directivo o Gerente, se tienen diferentes responsabilidades al respecto:

- Garantizar que los colaboradores que supervisas entiendan las responsabilidades que les otorga el Código, las políticas de PLOG y las leyes del país.
- Hablar con frecuencia del Código con tus colaboradores y reforzar la importancia de la conducta ética, el cumplimiento del Código, de la política de PLOG y de las leyes mexicanas.
- Asegurarte de que tus colaboradores sepan que pueden dirigirse a ti con preguntas y preocupaciones, sin temor a represalias, y que los escucharás y les responderás de forma adecuada.
- Nunca ignores ningún tipo de conducta indebida o represalia/castigo contra un trabajador.
- Nunca uses castigos contra un trabajador que haya hecho preguntas o expresado preocupaciones de buena fe fuera de su línea de supervisión (por ejemplo, a través de las líneas telefónicas o correos electrónicos confidenciales).
- Nunca promuevas ni busques el alcance de resultados de negocio a costa de la conducta ética o el cumplimiento del Código, de la política de PLOG y/o de la ley del país.
- Actúa siempre para detener las infracciones al Código, las políticas de PLOG o la ley por parte de los colaboradores que supervisas.
- Facilita consejo y orientación sobre la interpretación del Código y da a conocer las expectativas de este.

Si en tu calidad de Directivo o Gerente, alguien se dirige a ti con una pregunta o preocupación relativa al Código o la política de PLOG, escucha atentamente y dedícale al colaborador plena atención. Pide aclaraciones e información adicional. Responde a preguntas si puedes, pero no te sientas obligado a ofrecer una respuesta inmediata. Busca ayuda si lo necesitas (consulta la sección II. e). Si un colaborador expresa una preocupación que requiera una investigación, ponte en contacto con recursos humanos.

Cuando un Directivo o Gerente recibe una denuncia de una situación que pueda ser poco ética o potencialmente perjudicial para la reputación de PLOG, o sospecha tal situación, debe notificar de manera inmediata al Director General y/o a Recursos Humanos o al correo electrónico de denuncia confidencial que aparecen en el Apéndice A para resolver la cuestión. Un Directivo o Gerente que sepa o debiese conocer un caso de conducta inapropiada y no actúe de forma inmediata para denunciarlo y cooperar con una investigación para corregir la situación será sometido a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

e. ¿Dónde encontrar ayuda?

Si en cualquier momento no estás seguro acerca de la mejor manera de actuar, existen muchos recursos que PLOG pone a tu disposición para ayudarte.

Puedes plantear dudas o preocupaciones de varias formas:

- A tu superior,
- A otro miembro de la Gerencia,
- Al responsable de Recursos Humanos
- Al Director General,
- A los Consejeros Delegados,
- Al correo electrónico para denuncias confidenciales que aparece en el Apéndice A.

PLOG se compromete a revisar, evaluar y responder a todas las denuncias de conducta indebida, tanto para asuntos graves como menores. Teniendo en cuenta nuestra necesidad de investigar y cumplir las obligaciones de PLOG, la empresa hará todos los esfuerzos necesarios para proteger la confidencialidad de cualquier persona que facilite información, así como de la propia información.

¿Qué debo hacer si mi superior o alguien de la Gerencia me pide que haga algo que yo considero que infringe el Código o que es ilegal?

¡No lo hagas! Independientemente de quién te haya pedido que lo hagas, si tienes cualquier tipo de dudas, debes negarte a hacerlo. En primer lugar, asegúrate de que no exista ningún malentendido acerca de lo que se te pide que hagas, después

f. Sin represalias ni castigos

PLOG no tolera las represalias ni los castigos contra cualquier persona que exprese una preocupación legal o ética, que denuncie una conducta indebida de buena fe o que participe en una investigación.

Aquí encontrarás algunos ejemplos de represalias o castigos:

- Cambios injustificados de horarios que no respondan a las necesidades del trabajo y/o los deseos del colaborador tras la denuncia de un asunto;
- Negativa o retraso no razonable en un ascenso;
- Exclusión no razonable de reuniones, decisiones injustificadas, negativa injustificada a ofrecer apoyo administrativo o cambio no justificado de responsabilidades de trabajo;
- Exclusión no justificada de entrenamientos y/o formación profesional;
- Amonestación por ponerse en contacto con un miembro de la Gerencia, o el Responsable de Recursos Humanos o el uso del electrónico de denuncia confidencial que aparece en el Apéndice A.
- Maltrato verbal o amonestaciones no justificadas por parte de su superior u otro Directivo.

Hice una queja hace seis meses. Desde entonces, mi superior ha dejado de incluirme en varias reuniones. ¿Se puede tomar esto como una represalia?

Los cambios significativos hacia el trato que recibes pueden ser considerados como una represalia. Si tu superior te trata de forma diferente después de realizar una queja, debes expresar esta preocupación al jefe de tus supervisor usando la Política de puertas abiertas, poniéndote en contacto con el Responsable de Recursos Humanos o utilizando el correo electrónico de denuncia confidencial que aparece en el Apéndice A.

g. Política de puertas abiertas

Promover un entorno de puertas abiertas, en el cual los colaboradores pueden contactar a cualquier miembro de la Gerencia o Gerencia sin temor a represalias, es una parte fundamental de nuestra cultura. Esto nos anima a presentar ideas, expresar preocupaciones y hacer preguntas, incluidas aquellas de tipo legal o ético, sin miedo a las represalias o castigos. Se te alienta a tratar las situaciones primero con tu superior, que a menudo es la persona más adecuada para resolver la cuestión, sin embargo, en algunos casos puede que no te sientas cómodo tratando un problema con tu superior, o puede que no consigas llegar a una solución satisfactoria con él.

De ser así, puedes ponerte en contacto con otro Gerente, con el Director General, el Responsable de Recursos Humanos o utilizar el correo electrónico de denuncia confidencial que aparece en el Apéndice A. Nunca serás penalizado ni serás castigado por hacer un uso de buena fe del proceso de puertas abiertas.

h. ¿Qué sucede si no cumplo con lo dispuesto por nuestro Código?

Para mantener el mayor nivel de integridad, debemos comprometernos a cumplir el Código, la política y procedimientos de PLOG y las leyes y normativas aplicables. Las infracciones de nuestro Código no sólo perjudican a PLOG ante las comunidades a las que prestamos servicio, sino que también pueden ser ilegales. PLOG tomará las medidas disciplinarias apropiadas en respuesta a cada caso, incluyendo el despido. Además, los colaboradores que participen en la infracción pueden ser sancionados con multas oficiales o responsabilidad penal o civil.

i. Hacer preguntas y expresar preocupaciones

Si algo te preocupa, PLOG necesita escucharte. Si en cualquier momento sientes que se está perjudicando tu integridad o la de PLOG, habla con tu superior, un miembro de la Gerencia o el Director General. También es importante apoyar a aquéllos que expresan preocupaciones de buena fe y que cooperan en las investigaciones cuando se producen. Informarse acerca de las decisiones correctas es una parte muy importante de hacer realidad la integridad en el día a día. Revisando regularmente y comprendiendo nuestro Código y nuestras políticas somos más conscientes de las cuestiones éticas y estamos mejor preparados para confrontar los problemas conforme surgen.

El correo electrónico de denuncia confidencial que aparece en el Apéndice A está gestionado por un Comité de Ética de PLOG. Está disponibles 24 horas al día, siete días a la semana. Puedes mantenerte en anonimato e independientemente de si facilitas tu nombre o no, no recibirás represalias. La información que recibe se investigará se revisará de la manera apropiada. El correo electrónico de denuncia confidencial que aparece en el Apéndice A se puede utilizar para hacer una pregunta, obtener orientación o denunciar una preocupación sobre integridad. El correo electrónico de denuncia confidencial que se pone a tu disposición para que transmitas tus preocupaciones si no te sientes cómodo haciéndolo en persona.

III. LO MÁS IMPORTANTE DE TODO... ¡LA CONFIANZA DE NUESTROS COMENSALES!



Los colaboradores de PLOG deben seguir siempre las normas más exigentes de integridad y ética cuando interactúen con los comensales. Incluso los colaboradores que no interactúan con comensales deben ser conscientes de que las decisiones que toman y el trabajo que realizan afectarán en última instancia a nuestros comensales.

a. Mantenemos nuestra reputación a través de la Integridad del producto

Nuestros comensales cuentan con que les vendamos productos confiables que cumplan las más estrictas normas de calidad e higiene. En nuestra larga trayectoria nos hemos ganado la confianza de nuestros comensales manteniendo este principio.

Como parte de nuestro compromiso a responder con creces a las expectativas de nuestros comensales debemos garantizar que solo compramos productos de la mayor calidad a nuestros proveedores. Si detectas algún producto fuera de especificación o cualquier otro problema que pueda suponer un riesgo para la salud o la seguridad, tienes la responsabilidad de notificarlo inmediatamente a tu superior.

Debido a mi puesto de Gerente, he recibido una petición de retirar un producto debido a preocupaciones sobre su calidad, pero tengo que terminar otras tareas antes de retirar el producto de la Sucursal. ¿Es aceptable esto?

No. Nuestros comensales confían en que les ofrezcamos productos seguros y de calidad. El producto por retirar debe desaparecer de nuestro piso de ventas y/o área de producción inmediatamente. Debes concentrarte en garantizar la seguridad de los comensales primero y terminar el resto de tus tareas después.

b. Proporcionamos un servicio confiable y de calidad a nuestros comensales.

Dada la relevante posición de nuestra empresa en la industria restaurantera, debemos mantener nuestro compromiso con la integridad de nuestros productos y servicio. Muchos de nuestros comensales nos favorecen por nuestra rapidez, trato amable, temperatura y sabor de nuestros productos. El apego a procedimientos de producción y aseguramiento de calidad es imprescindible en todo momento. Debemos reportar cualquier mala práctica que ponga en riesgo nuestro compromiso con nuestros comensales.

c. Comercializamos nuestros productos y servicios de manera honesta

Debemos mantener los principios de integridad y honestidad de PLOG cuando comercializamos nuestros productos, ya sea en la publicidad, promociones, higiene, empaçado y/o cobro. La confianza de nuestros comensales es uno de nuestros activos más valiosos y estamos comprometidos a mantenerla.

Nuestro material de Mercadotecnia y las comunicaciones de PLOG tienen como objetivo informar a nuestros comensales acerca de nuestros productos y servicio. Se espera de él que cumpla todas las normas del sector que hacen referencia a la publicidad y promoción. Así, debemos seguir las normas y reglamentos relevantes que hacen referencia a la comercialización de nuestros productos, servicios y marcas registradas de PLOG.

Además, nunca debemos presentar falsamente los productos o servicios de la competencia, ni llevar a cabo ninguna práctica comercial engañosa. Debemos contar y mantener licencias de operación vigentes, certificados y registros válidos y respetar las prácticas de salubridad pertinentes en cada una de nuestras sucursales y centros de trabajo.

d. Esperamos que nuestros proveedores conozcan y respeten nuestros valores

Confiamos en la integridad de nuestros proveedores y otros socios comerciales al tratar con ellos y esperamos de ellos que garanticen la calidad, seguridad y el rendimiento de sus productos y servicios. Buscamos formalizar a través de procesos correctos nuestra Gestión y procesos de Compras para hacerlas lo más confiable, basándonos en el costo, el producto y la calidad, para poder ofrecer a nuestros comensales producto de calidad a precios competitivos.

PLOG busca desarrollar relaciones duraderas con los proveedores que cumplen nuestras exigentes normas de ética de Negocios. La preferencia con la que contamos o queremos contar en las comunidades a las que prestamos servicio se basa en la confianza que depositan en nosotros dichas comunidades. Para mantener esa confianza y seguir ofreciendo los mejores productos a nuestros comensales, seguimos todas las políticas de compras/licitaciones vigentes en todas nuestras interacciones de compra.

No compraremos productos de un proveedor que tenga prácticas no éticas con sus trabajadores o utilicen el trabajo infantil. Respetamos todas las leyes aplicables acerca de la edad mínima de empleo para apoyar la erradicación del trabajo infantil y esperamos de nuestros proveedores que hagan lo mismo. No toleraremos este tipo de actividades ni en la cadena de suministro ni en ninguna parte de los negocios de PLOG.

Disponemos de procesos de auditoría y aseguramiento de calidad, pero cualquier colaborador que sepa de un proveedor que opere de forma poco ética debe notificarlo inmediatamente a nuestro correo de denuncia, o a su Gerente.

e. Protegemos la información privada y la propiedad intelectual de terceros

PLOG se compromete a proteger la información personal y confidencial de comensales y colaboradores que hayamos obtenido durante nuestra actividad comercial. Cuando gestionemos información personal y confidencial, debes hacerlo de manera ética y en cumplimiento de las políticas,

procedimientos, leyes y reglamentos (en su conjunto "Normas") aplicables al procesamiento de información personal. Estás obligado a proteger la información personal y confidencial de la información.

El acceso a la información personal está estrictamente prohibido, excepto cuando sea necesario con un objetivo comercial autorizado relativo a responsabilidades de tu función específicas y aprobadas. Dicha información sólo se podrá obtener, acceder, usar, mantener, transferir y publicar de acuerdo con las Normas aplicables. El acceso a la información personal y confidencial para adquirir conocimiento o beneficios personales está estrictamente prohibido en nuestras políticas. Los colaboradores que no estén seguros acerca de cómo se aplican estas Normas a las responsabilidades de su función deben ponerse en contacto con su superior o utilizar el correo electrónico de denuncia confidencial que aparece en el Apéndice A.

Nunca debemos infringir deliberadamente los derechos de propiedad intelectual de terceros. Aquellas personas con responsabilidades de Mercadotecnia o publicidad deben prestar especial atención cuando preparen material publicitario o promocional para no utilizar el nombre, material impreso o marcas registradas de otra empresa. Como norma general, no debemos realizar copias no autorizadas de material protegido por derechos de autor. Además, no debemos instalar o distribuir productos de software sin licencia apropiada en equipo de cómputo propiedad de PLOG.

PLOG respeta la información confidencial de otras empresas y sus colaboradores. La revelación de información confidencial de otras empresas, ya se hayan obtenido de manera directa o a través de terceros, podría ser objeto de acciones legales. Si ha recibido de forma involuntaria esta información y tiene motivos razonables para considerarla como información confidencial de otra empresa, debe notificarlo inmediatamente a su superior, a un Gerente o al Director General.

Si alguien le pide que divulgue información confidencial de otra empresa o le presiona para ello, debe notificarlo a su superior, otro miembro de la Gerencia o al Director General.

Nunca utilice o comparta información confidencial o secretos comerciales que le hayan sido revelados a través de terceros, intencionadamente o no. Sin embargo, en determinadas circunstancias, se puede permitir compartir información si todas las partes relevantes han firmado un acuerdo legal adecuado en el cual se permite compartir esta información. Si no está seguro acerca de cómo utilizar la información que ha recibido, póngase en contacto con su superior, otro miembro de la Gerencia, su departamento Recursos Humanos o el Director General.

f. Respetamos las leyes de competencia y antimonopolio aplicables en nuestro trabajo.

PLOG exige a todos los colaboradores que cumplan en su totalidad las normas de competencia donde opere o intente operar PLOG. Las leyes de competencia prohíben los acuerdos entre competidores existentes o potenciales que perjudiquen a la competencia. La clave para el cumplimiento es la independencia al actuar.

PLOG debe actuar de manera independiente en sus actividades comerciales: políticas de precios, descuentos, promociones, condiciones de compra y

venta; selección de comensales, proveedores y proveedores; y en su elección de producción de materias primas y volúmenes de ventas. Estas leyes suelen ser complejas en su ámbito de aplicación. Las sanciones por infracción pueden ser graves.

Si en tu trabajo tratas cuestiones de Ventas, Mercadotecnia o Compras, es importante que entiendas cómo afectan estas a tu trabajo cotidiano para evitar una conducta que pueda incluso parecer una infracción. A continuación, encontrarás algunos comportamientos anticompetitivos:

- Hablar de ofertas o precios con la competencia o acordar el reparto de comensales, mercados o territorios.
- Hacer discriminación en los precios, términos y condiciones y servicios que se ofrecen a comensales en situación similar.
- Hacer comentarios irrespetuosos o desfavorables acerca de los productos o servicios de la competencia.
- Llegar a acuerdos con la competencia para "dirigirse" a determinados comensales, productos, servicios o territorios geográficos.
- Aceptar el boicoteo a un proveedor, titular de una marca o licenciatario.

Si un competidor intenta negociar contigo alguno de los comportamientos arriba mencionados, incluso informalmente, debes finalizar la conversación inmediatamente y notificarlo a nuestro Responsable de Recursos Humanos o al Director General. Debemos estar especialmente atentos durante las reuniones de convenciones comerciales, viajes promovidos por proveedores o conferencias en las cuales podamos mantener una interacción más frecuente con nuestros competidores. Recuerda que debemos evitar incluso dar la impresión de realizar prácticas comerciales poco éticas.

Las leyes de competencia pueden ser difíciles de entender y las infracciones pueden suponer sanciones graves, tanto civiles como penales, para los colaboradores implicados y para PLOG.

g. Obtenemos información de nuestro entorno competitivo de forma legal.

Mantenernos al día de las prácticas de mercado y novedades es fundamental para garantizar el éxito continuo de PLOG. A pesar de que reconocemos la importancia de obtener información, solo debemos hacerlo de manera legal y ética. Esto significa que obtendremos información solo a través de recursos disponibles públicamente. También protegeremos cualquier información que se nos haya transmitido confidencialmente por parte de nuestros proveedores y otros socios comerciales.

No debemos pedir a nuestros colaboradores que revelen información confidencial acerca de sus anteriores trabajos. Si obtenemos información confidencial de nuestros proveedores u otros socios legalmente, debemos asegurarnos de que la protegeremos de la misma forma que protegeríamos los datos que pertenecen a PLOG.

Empecé a trabajar recientemente como Gerente de Sucursal para PLOG y tengo una cantidad considerable de información de mi anterior trabajo en KFC acerca de productos y costos. ¿Puedo transmitir los datos al personal de compras de PLOG?

No. Independientemente de si los datos han sido clasificados como "confidenciales" o "exclusivos", PLOG no puede utilizarlos y no se deben traer a las instalaciones de la empresa. Debes devolver estos archivos a su propietario legal.

h. Trabajamos con Gobierno sólo bajo contratos, de manera legal y ética

Somos apartidistas y no realizamos actividades de apoyo político ni proselitismo.

Si comercializamos producto a entidades de gobierno lo haremos bajo contrato y respetando todas las leyes, los reglamentos y los procedimientos pertinentes.

i. Mantenemos relaciones apropiadas con las autoridades.

Nuestras relaciones con las autoridades serán muy reguladas y las normas se aplicarán estrictamente. La autoridad es un individuo o entidad que participa de forma directa o indirecta en la prestación de servicios de seguridad, protección, registro y tramitología, expedición de permisos, etc. y que puede en su momento comprar, vender, arrendar, recomendar, etc. nuestros productos, servicios, activos, etc.

Las normas que rigen nuestros pagos, la facilitación y/o el ofrecimiento de algo valioso para las autoridades, tales como regalos, comidas, entretenimiento o ayudas económicas es una cuestión compleja y muy regulada.

El incumplimiento de estas leyes puede resultar en sanciones económicas e incluso penales. Es importante que entiendas y cumplas estas leyes y la política de PLOG cuando trates con autoridades. Si tienes preguntas o necesitas ayuda para determinar si una relación específica con la autoridad es apropiada o no, ponte en contacto con el Responsable de Recursos Humanos o el Director General.

IV. CONFIANZA EN PLOG Y EN NUESTROS COMPAÑEROS DE TRABAJO



a. Promovemos la diversidad y la inclusión en nuestro lugar de trabajo

Creemos que fomentar la diversidad y promover las prácticas de contratación inclusivas en el lugar de trabajo favorece la existencia de un más amplio abanico de capacidades y experiencias y nos ayuda a atraer al mejor talento posible. La diversidad ayuda a inspirar la colaboración, que es el motor de nuestro negocio y nos ayuda a presentar mejores ideas, que suponen nuestra ventaja competitiva en nuestro servicio a consumidores de todas las esferas de la sociedad. Nuestras decisiones de contratación se basan exclusivamente en el mérito, competencias organizacionales y funcionales. Nunca tomamos decisiones relacionadas con el empleo basándonos en la raza, el color, el sexo, la edad, la religión, la discapacidad, la orientación sexual, la nacionalidad el estado civil de una persona, ni en ningún otro aspecto protegido por la ley. La diversidad y la inclusión son aspectos clave del sólido sistema de valores y de la cultura de PLOG.

La diversidad y la inclusión en PLOG son elementos fundamentales en nuestra visión para convertirnos en el restaurante de preferencia de la familia mexicana. Reconocemos el impacto que tienen la diversidad y la inclusión en nuestra forma de realizar negocios, y con quién. Por eso nos esforzamos para aprovechar las experiencias y perspectivas de nuestros colaboradores para servir mejor a todos nuestros comensales en todo México, ampliar nuestro desarrollo y fomentar un rendimiento superior. Reconocemos la importancia de mejorar el acceso a los mercados más desatendidos. Como tal, consideramos que nos encontramos en una posición única para contribuir de forma importante a facilitar nuestro menú de productos y servicios en las comunidades donde operamos.

b. Nos respetamos entre nosotros y no toleramos el acoso

Nos comprometemos a tratarnos mutuamente con respeto. Nos compete a cada uno el garantizar que nuestro lugar de trabajo está libre de cualquier tipo de acoso. El acoso es una conducta no deseada que crea un entorno de trabajo intimidatorio u ofensivo, ya sea de tipo sexual o no. El acoso puede incluir actos físicos, comentarios verbales o escritos y fotos o vídeos. En cualquier caso, el acoso es ofensivo y puede exponer a las personas implicadas y a PLOG a una responsabilidad jurídica. Por eso PLOG no tolerará ningún tipo de acoso.

Si experimentas o eres testigo de cualquier tipo de acto de discriminación o acoso, debes notificarlo inmediatamente. No serás castigado si realizas una denuncia de buena fe.

¿Qué es el acoso? Incluye, pero no se limita a:

- Contacto físico no deseado
- Exhibición de material ofensivo
- Amenaza de despido o falta de ascenso basados en el sexo, la raza, la edad, el color, la nacionalidad, la discapacidad, la religión o la orientación sexual de una persona.
- Conducta de naturaleza sexual, racial o de otro tipo de que interfiere de forma injustificada con el rendimiento del trabajo de un colaborador o que crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.
- Hostigamiento, humillación o intimidación
- Amenazas de violencia o violencia real
- Chistes ofensivos
- Abuso físico o verbal

Recientemente participé en un viaje de negocios con mi jefe y otros compañeros. En la cena, hicieron comentarios desagradables en voz alta y contaron chistes inapropiados. Su comportamiento me hizo sentirme incómodo y estoy empezando a pensar que trabajar con ellos será bajo condiciones similares. ¿Qué puedo hacer?

Lo ideal sería que les hubieras dicho algo en el momento en el que se produjo el incidente y ellos deberían haber interrumpido su comportamiento inapropiado. Si no te sentiste cómodo como para decir algo entonces o si todavía te sientes incómodo con la situación, es momento de notificarlo. Se espera de todos nosotros el mejor de los comportamientos cuando representamos a PLOG, incluso durante los viajes. Los actos de tus colegas no solo dan una mala imagen de PLOG, sino que también te ha hecho sentirte incómodo. Deberías notificar el comportamiento inmediatamente al departamento Recursos Humanos.

c. Nos esforzamos por crear un entorno de trabajo seguro y saludable

Están prohibidas la violencia y las amenazas de violencia. PLOG no aceptará ningún comportamiento amenazante, incluso si se hace en un tono aparentemente de broma. Nunca deberás traer un arma de cualquier tipo al lugar de trabajo.

Las drogas y el alcohol afectan a la toma de decisiones y en el lugar de trabajo pueden arriesgar la seguridad de todos. No está permitido poseer, distribuir o encontrarse bajo los efectos del alcohol o las drogas durante el trabajo o la operación de negocios de PLOG. Si tienes preguntas o necesitas ayuda con una toxicomanía, busca a tu contacto de recursos humanos o utiliza el correo electrónico de denuncia confidencial que aparecen en el Apéndice A.

Por casualidad oí como un compañero de trabajo amenazaba a otro colaborador. No estoy seguro de si el colaborador amenazado notificó el incidente ¿Qué debo hacer?

Tienes la responsabilidad de actuar si ves, oyes o sospechas de una amenaza de violencia en tu lugar de trabajo. Notifica el incidente inmediatamente al departamento Recursos Humanos.

Existen ciertas leyes y normas de seguridad que se aplican para garantizar que todos disfrutemos de un entorno de trabajo seguro y saludable. Todos somos responsables de respetar estas leyes y de seguir las normas de seguridad que se aplican a nuestros puestos de trabajo. Siempre debemos notificar toda preocupación acerca de conductas indebidas o condiciones peligrosas que puedan amenazar la seguridad de nuestro lugar de trabajo y/o a nuestros comensales. Nuestros Gerentes están comprometidos a salvaguardar la seguridad, la salud y el bienestar de nuestros colaboradores, socios comerciales y comensales.

He detectado actividades en mi Sucursal que pueden suponer un peligro de seguridad y e higiene, pero como no es en mi área de trabajo y no quiero involucrarme, no tengo que notificarlo ¿Correcto?

Esta no es la mejor forma de dar respuesta a tu preocupación. La seguridad y la higiene son "áreas" de todos los colaboradores. Transmite tu preocupación a tu superior. Si no te sientes cómodo haciéndolo, debes ponerte en contacto con un miembro de la Gerencia, el Responsable de Recursos Humanos o utilizar el correo electrónico de denuncia confidencial que aparecen en el Apéndice A.

d. Trabajamos para proteger los activos de PLOG

Nuestros socios accionistas confían en que protejamos los activos de PLOG, tanto los físicos como los intangibles.

Se prohíbe el robo, fraude, malversación o apropiación indebida de los activos de PLOG o la propiedad de colegas, comensales o socios comerciales. No participaremos en conductas fraudulentas en ninguna circunstancia. Un acto fraudulento es un acto deshonesto, a través de la falsa representación, la omisión de divulgación de información o el abuso de poder con la intención de obtener un beneficio para uno mismo o para terceros o para causar pérdidas a otros. Esto incluye, entre otros, el robo de productos, dinero, activos, información y otra propiedad de PLOG. Los ejemplos incluyen la falsificación o modificación de cheques u otros documentos, apropiación indebida de fondos u otros activos, irregularidad en la gestión o reporte de transacciones financieras o monetarias, robo o engaño y destrucción y desaparición de registros, instalaciones o equipamiento.

Nuestros activos físicos incluyen los registros, equipo de cómputo, productos, equipos y similares propiedad de PLOG. Debemos utilizar estos activos con cuidado y protegerlos en todo momento de pérdidas, daños, robos y usos indebidos.

Los activos intangibles incluyen nuestra reputación, todas las marcas registradas como "Pollo Loco" y la información confidencial acerca de PLOG. Tu obligación de proteger esta información se mantiene incluso después de que hayas dejado de trabajar para la empresa.

La propiedad intelectual de PLOG es un activo valioso. El término "propiedad intelectual" incluye los derechos de autor, patentes, marcas registradas, secretos comerciales, logotipos y otra propiedad intangible industrial o comercial. Estas creaciones están protegidas por la ley y estamos obligados a salvaguardarlas. Además, no debemos olvidar que, en la medida que lo permita la ley, los derechos de cierta propiedad intelectual corresponden a PLOG. Esto se aplica al material creado para PLOG y a cargo de la empresa, o en el desempeño de nuestras funciones como colaboradores de PLOG.

También se espera que protejamos la propiedad intelectual de nuestros proveedores y socios comerciales con la que nos encontremos durante el desempeño normal de nuestra actividad comercial. Proporcionamos productos de alta calidad porque hemos desarrollado relaciones sólidas con nuestros proveedores y socios comerciales. Por eso es vital que mantengamos esas relaciones respetando la información que les pertenece y que la protejamos de toda publicación no autorizada o uso indebido.

e. Protegemos la información personal de todos

PLOG se compromete a proteger la información personal y confidencial de comensales y colaboradores que hayamos obtenido durante nuestra actividad de negocios. Cuando gestionas información personal y confidencial, debes hacerlo de manera ética y en cumplimiento de las políticas, procedimientos, leyes y normativas (en su conjunto "Normas") aplicables al procesamiento de información personal. Tienes la obligación de proteger la información personal y confidencial de obtención, acceso, uso, mantenimiento, transferencia y revelación indebidos.

El acceso a la información personal está estrictamente prohibido excepto cuando sea necesario con un objetivo comercial autorizado relativo a las funciones de trabajo específicas.

La obtención, acceso, uso, mantenimiento, transferencia y revelación de esta información solo se realizará de acuerdo con las Normas aplicables. El acceso a la información personal y confidencial para conocimiento o beneficio personal está estrictamente prohibido. Los colaboradores que tengan dudas acerca de cómo se aplican dichas Normas a las responsabilidades de su puesto de trabajo deben ponerse en contacto con su superior o usar el correo electrónico de denuncia confidencial que aparecen en el Apéndice A.

Sé que parte de la información con la que trabajo es confidencial. ¿Quiere decir esto que no puedo hablar de esta información con nadie, ni siquiera con otros colaboradores?

La confidencialidad significa mantener la información segura. Solo debes tratar esta información con aquellos que necesitan acceder a la misma por motivos de trabajo. Si tienes preguntas acerca de con quién puedes tratar la información, debes ponerte en contacto con tu

El uso personal limitado del equipo de cómputo, los sistemas en red y datos de telefonía celular proporcionados por la empresa es permitido. Esto no debe impedir que realicemos bien nuestro trabajo para PLOG. Nunca debemos utilizar los equipos de cómputo ni los sistemas en la red de PLOG para conductas inapropiadas, como ver material obsceno o sexualmente explícito, difusión de blasfemias o comentarios despectivos o para comunicar declaraciones de acoso o discriminación. PLOG se reserva el derecho a negar el acceso a páginas inapropiadas. Nótese también que PLOG puede supervisar todos los datos y comunicaciones en la medida que lo permite la ley local. PLOG también se reserva el derecho a denunciar sospechas de infracciones o infracciones constatadas de la ley a las autoridades pertinentes.

Siempre debemos utilizar nuestros sistemas de información, redes y datos celulares de manera apropiada. Esto significa redactar correos electrónicos y otras formas de correspondencia electrónica de manera profesional, por lo que debes prestar atención a cómo escribes tus ideas, ya que los mensajes electrónicos se pueden reenviar sin tu consentimiento. Además, no debes enviar información confidencial de PLOG a chats, foros de mensajes o ningún otro foro público en internet. Es importante recordar que PLOG se reserva el derecho de vigilar el uso de los equipos de cómputo, dispositivos móviles y sistemas en red pertenecientes a la empresa.

A veces utilizo la computadora de la empresa para motivos personales. Realizo tareas sencillas, como comprobar mi cuenta bancaria o enviar correos electrónicos a mi esposa para coordinar el transporte de nuestros hijos. ¿Es aceptable esto?

Está permitido el uso personal razonable de los recursos de la empresa. Sin embargo, debes recordar que no puedes enviar o ver material inapropiado o ilegal, ni instalar programas de software no aprobados, incluso durante el uso personal del equipo de cómputo de la empresa fuera de horario de oficina. Además, este uso no debe interferir con tu trabajo diario. Si no estás seguro, debes preguntar a tu supervisor antes de utilizar el recurso para motivos personales. El uso inapropiado del equipo de cómputo de la empresa puede resultar en medidas disciplinarias.

g. Permitimos el uso y participación responsable de redes sociales y blogs

PLOG reconoce que puedes utilizar las redes sociales en tu tiempo personal para participar en debates, pero debes hacerlo de forma cauta y responsable. Si decides ser identificado o identificarte como un colaborador de PLOG o incluyes otra información propiedad de PLOG durante tu participación en debates, posteos, fotografías, etc. en redes sociales, debes respetar las políticas, cultura y valores de la compañía.

Los colaboradores deben ser conscientes de que el uso inadecuado e inapropiado de las redes sociales pueden suponer enormes riesgos para PLOG, que incluyen:

- Revelación de información confidencial y exclusiva de PLOG
- Infracción de los derechos de propiedad intelectual de terceros
- Acoso
- Violación de la intimidad
- Potencial perjuicio a la reputación y a la marca

"Redes sociales" hace referencia al uso de herramientas en línea externas para compartir contenidos, perfiles, opiniones y experiencias. Las herramientas de redes sociales incluyen, pero no están limitados a:

- Correo electrónico de redes profesionales (p. ej. LinkedIn)
- Correo electrónico de redes sociales (p. ej. Facebook, Tumblr)
- Correo electrónico para compartir fotos y vídeos (p. ej. YouTube, Instagram, tiktok)
- Correo electrónico de microblogs (p. ej. Twitter)
- Correo electrónico y blogs personales
- Foros y paneles de debate (p. ej. Yahoo! Groups, Google Groups, Yelp)

V. CONFIANZA PARA NUESTROS SOCIOS



a. Mantenemos una contabilidad y registros honestos y precisos

Nos comprometemos a realizar registros precisos, pertinentes, completos, justos y claros en nuestros informes internos, incluidos los informes a Consejo. Es nuestro deber garantizar que nuestros documentos de Negocios reflejen una imagen honesta y precisa de nuestra situación financiera. Por este motivo es importante mantener un registro preciso de recibos, ventas, gastos, activos y pasivos. Si descubres alguna irregularidad contable o financiera, tienes la responsabilidad de notificarla inmediatamente al Responsable de Recursos Humanos o al Director General para que PLOG pueda tomar las medidas necesarias para resolver el problema.

Mi superior me está presionando para que "los números cuadren" ¿Qué debo hacer?

Tu responsabilidad es ser honesto y preciso. Si recibes presión para actuar de otra forma, debes ponerte en contacto con el Director General o el Responsable de Recursos Humanos o utilizar el correo electrónico de denuncia confidencial que aparece en el Apéndice A.

Además, cada uno de nosotros debe cooperar con las solicitudes de información de los auditores internos y externos o del gobierno en caso de ser requeridas. Si la Gerencia, los auditores o las autoridades gubernamentales solicitan información, no debemos ocultar, alterar o destruir los documentos solicitados. La falsificación de documentos de Negocios puede llevar al despido e incluso al procesamiento penal. Si sabes o sospechas que PLOG se encuentra bajo investigación por la autoridad, debes comunicárselo al Director General y/o al Responsable de Recursos Humanos inmediatamente.

b. Nuestros registros respetan la ley y las políticas de PLOG

Existen muchas leyes y normativas que rigen nuestra forma de conservar documentos, incluyendo registros comerciales, financieros y operativos. Cada uno de nosotros es responsable de garantizar que los documentos se mantienen o destruyen de acuerdo con todas las leyes y normativas aplicables, así como los requisitos de autorización y acreditación. Los documentos incluyen información almacenada en diferentes formatos, como el formato en papel, electrónico, audio y video.

Si tu tienes conocimiento de documentos relativos a un litigio, una investigación o cualquier otro conflicto, podrás recibir una "Petición Legal de Resguardo de Información" o aviso de conservación obligatoria de documentos por parte del área legal. Todas las personas que reciban un Petición Legal de Resguardo de Información serán responsables de mantener los documentos originales relativos al litigio, tal y como se solicitará en la Petición Legal de Resguardo de Información. El incumplimiento de un Petición Legal de Resguardo de Información podría resultar en medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

Julieta se entera de que se investigará su departamento y que se ha emitido un Petición Legal de Resguardo de Información. Sabe que algunos de los documentos que se han solicitado resguardar contienen información imprecisa, así que los destruye ¿Está procediendo de forma adecuada?

No. Julieta no debe ocultar, alterar o destruir ningún documento que le haya sido solicitado resguardar. Sin los documentos que ha destruido, Julieta no podrá ofrecer al examinador una respuesta completa. Esto constituiría un delito de destrucción de documentos, que es ilegal y tiene varias consecuencias graves.

c. Evitamos situaciones en las que se den conflictos de intereses

Para mantener la reputación de PLOG debemos mantenernos alerta acerca de las situaciones que puedan crear un conflicto de intereses, ya sea real o percibido. Se da un conflicto de intereses cuando existe una interferencia real o aparente con nuestra capacidad de tomar decisiones comerciales o de negocio objetivas, debida a nuestras relaciones o lealtades personales. Algunas situaciones pueden impedir nuestra capacidad de tomar decisiones acertadas y debemos tener cuidado para evitar esas circunstancias.

Los conflictos de intereses podrían incluir:

- Ser socio o consejero o tener una participación en acciones superior al 1% de las acciones en circulación en otra empresa que hace negocios o compite con PLOG
- Tener un familiar con una participación en acciones en otra empresa que hace negocios o compite con PLOG.
- Utilizar la información de PLOG para el beneficio propio, para favorecer a un familiar o a otra empresa de la cual seas socio o consejero, o en la cual tengas un interés financiero.
- Participar en transacciones comerciales para beneficiarte personalmente basándote en información o relaciones obtenidas como colaborador de PLOG.
- Negarte a revelar que tienes un familiar cercano que es, por ejemplo, un proveedor o cliente que ha intentado o intenta establecer una relación de negocio con PLOG.

Muchas leyes establecen estrictas normas para las relaciones de negocios, las negociaciones de contratos y las condiciones de los contratos con agencias gubernamentales y sus representantes. Los colaboradores deben comportarse de manera que se evite mantener tratos que puedan ser interpretados como intentos de influir en funcionarios públicos en el desempeño de sus tareas oficiales.

Los colaboradores deben comunicar cualquier conflicto o potencial conflicto de intereses a un superior inmediato o al Director General, o mediante el conducto confidencial de información de la Compañía. Los colaboradores que no notifiquen los conflictos de intereses existentes o potenciales podrán ser objeto de la sanción disciplinaria correspondiente, que podrá incluir hasta el cese del empleo.

La obligación de notificar y evitar conflictos de intereses se aplica no solo a las situaciones en las que un trabajador se vea implicado directamente, sino también a las situaciones que impliquen a cónyuges, parejas o a cualquier otro miembro de su familia inmediata que deberían ser notificadas en caso de que el implicado fuese directamente el trabajador.

Uno de los proveedores de equipo de oficina de PLOG me ha ofrecido el mismo descuento que PLOG ha negociado con ellos para comprar muebles y equipamiento para mi oficina en casa ¿Es aceptable esto?

No. El descuento de un proveedor solo es aceptable si está disponible para todos los colaboradores de PLOG. Si el descuento solo se te ha ofrecido a ti, no es apropiado. La situación podría constituir un problema desde varias perspectivas: un regalo inadecuado, un intento de influenciar las decisiones comerciales de PLOG y un problema de imagen.

d. Permitimos recibir regalos e invitaciones modestas y puntuales

Los regalos de negocios y las invitaciones a nivel modesto se usan de forma habitual para crear buena voluntad y para reforzar las relaciones de trabajo entre los proveedores y otros socios comerciales.

Ofrecer o aceptar invitaciones a comer ocasionales, pequeños recuerdos de una empresa o entradas a eventos deportivos o culturales puede ser apropiado en ciertas circunstancias. Sin embargo, si las ofertas de regalos o invitaciones a eventos son frecuentes o de un valor significativo, pueden dar la impresión de ser un conflicto de intereses o un pago ilícito, o serlo de hecho.

Al decidir si es apropiado recibir un regalo de negocios o una invitación de esparcimiento, los colaboradores deberán tener en cuenta que el monto no deberá exceder los \$1,500.00. En caso de que el monto sea mayor, o la frecuencia no sea puntual, deberá llenar el formato SOLICITUD DE ACEPTACIÓN DE REGALO y obtener previamente la firma de autorización por parte de su jefe inmediato, y del superior de su jefe inmediato.

La política de PLOG prohíbe ofrecer regalos e invitaciones a funcionarios públicos/autoridades.

¿Puedo aceptar una comida de negocios de un proveedor?

En la mayor parte de las circunstancias, se pueden aceptar comidas de negocios modestas y poco frecuentes. Sin embargo, cuando un proveedor te invita a comer, considera siempre las circunstancias específicas y si tu imparcialidad se puede ver afectada, o si puede parecer que tu imparcialidad se ve afectada. Si la comida se ofrece durante un proceso de solicitud de propuestas o una licitación, siempre debes rechazar cortésmente la invitación. Si no estás seguro, pregunta a tu supervisor.

Una organización externa a PLOG se ha ofrecido a pagar mis gastos de viaje a un evento que organizan. ¿Puedo aceptarlo?

Depende de quién lo ofrece, el motivo para el viaje y los riesgos de dar una impresión de conflicto de intereses o de que exista un conflicto de intereses real. Existen ciertas situaciones en las cuales es permitido aceptar ofertas de viajes y alojamiento de terceros. Ponte en contacto con el Responsable de Recursos Humanos si no estás seguro.

e. Evitamos realizar negocios con amigos y familiares

Otro conflicto de intereses habitual puede darse cuando realizamos negocios con familiares, parejas sentimentales o amigos o si somos sus jefes directos en su trabajo. No nos está permitido ser superiores directos de miembros de nuestra familia directa y/o parejas sentimentales. Si te encuentras en este tipo de situación, debes comunicárselo a un miembro de la Gerencia o Recursos Humanos inmediatamente para que se haga la redistribución pertinente. Además, no podrás promover ni aceptar que PLOG establezca una relación de negocios con un amigo, pareja sentimental o familiar directo tuyo, ni con una empresa que sea propiedad o que esté gestionada por uno de tus familiares directos, pareja sentimental o amigo sin la adecuada aprobación por escrito usando el formato **SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN ESPECIAL DE PROVEEDURÍA**. Debes evitar situaciones en las cuales te podrías beneficiar personalmente de tratos en los que participa PLOG o donde se pueda dar la impresión de favoritismo. Se entiende por familia directa: padres, hermanos, cónyuge e hijos (consanguíneos y políticos).

Paola, una Auxiliar de Sucursal, es responsable de encontrar a la persona adecuada para un puesto vacante de Cajera. Su hermana tiene buenas habilidades, así que Paola la contrata para el puesto de trabajo y dependerá de ella. ¿Es contratar a su hermana un conflicto de intereses?

Sí, a través de sus actos Paola ha creado al menos la apariencia de un conflicto de intereses. A pesar de que Paola considere que su hermana está mejor calificada que cualquier otro candidato, dado que la decisión de Paola no es imparcial, debería haber notificado este conflicto a su superior. Además, y por los mismos motivos, si se contrata a la hermana de Paola, ella no debe ser su superiora directa.

f. Limitamos el conflicto de intereses en actividades externas al trabajo para PLOG

Puedes mantener intereses comerciales u otros empleos siempre y cuando esos intereses no interfieran o supongan un conflicto con tu actual puesto de trabajo y tus responsabilidades con PLOG.

En general, esto significa que no puedes trabajar ni poseer un interés financiero significativo (superior a un 1%) en una empresa de la competencia, proveedor o cliente a no ser que así lo permita tu contrato individual de trabajo.

No podrás desempeñar un cargo de consejero, administrador o ejecutivo para otra empresa, ni en un puesto similar, remunerado o no, que no sea otro que con PLOG sin contar con la aprobación previa del Representante de Recursos Humanos, el Director General o el Comité de Socios. Esta norma no se aplica a organizaciones políticas, aquellas sin fines de lucro o sociales, o a juntas de vecinos cuyas actividades no supongan un conflicto con los intereses de PLOG.

Puedes pertenecer a asociaciones/cámaras industriales o comerciales con la aprobación de tu superior, siempre y cuando se garantice que sus actividades sean coherentes con los intereses de PLOG.

Algunos ejemplos de potenciales conflictos de interés:

- Un colaborador trabaja medio turno tras su jornada laboral para un negocio que vende productos que compiten con los productos que ofrece PLOG.
- Un Director es Consejero de un competidor directo de PLOG.

g. Restringimos las oportunidades de negocio para beneficio personal

No podemos aceptar oportunidades de negocio, comisiones o acuerdos comerciales ventajosos de un cliente, proveedor o socio comercial de PLOG para nuestro beneficio personal. Además, no podemos comprar bienes y contratar servicios de proveedores de PLOG para nuestro uso personal bajo otras condiciones que no sean las ofrecidas para el público general o las establecidas por la política de PLOG.

Si te enteras de cualquier oportunidad de negocio en la que pueda estar interesada en participar PLOG, deberás presentársela a tu superior y no te aprovecharás de esa posibilidad para tu beneficio personal.

h. No compartimos información confidencial

Se espera de todos los colaboradores, Directores, Gerentes y personas que cuenten con información confidencial de PLOG que cumplan al pie de la letra con el marco del presente Código y lo que el estipula en relación al manejo de información confidencial. En el curso de tu trabajo con PLOG es posible que tengas acceso a información confidencial acerca de PLOG o alguno de nuestros socios comerciales. Tanto la información positiva como la negativa puede ser "confidencial".

Algunos ejemplos de información que podría ser confidencial incluyen:

- Los resultados financieros,
- Las tendencias o proyecciones;
- Potenciales fusiones, compras, desinversiones o joint ventures;
- Eventos operativos, reglamentarios, litigantes o contractuales significativos.

Acabo de calcular la proyección de venta de pollos de mi Sucursal para el mes de marzo, mi compadre trabaja en una distribuidora de pollos y me pide la información para pasársela a su jefe para que nos den una buena cotización ¿Puedo compartir esta información con mi compadre?

No. Lo correcto sería proporcionarle el contacto del encargado de Compras y canalizarlo con el para cualquier ofrecimiento de producto que quiera hacerle a PLOG. No debemos compartir este tipo de información.

Durante el desempeño de tu trabajo puede que también recibas información confidencial de otras empresas. También debes mantener la confidencialidad de esta información y no podrás comercialarla, revelarla a terceros (incluidos amigos y familiares) para que la usen para su propio beneficio financiero.

Acabo de enterarme de que a un proveedor le vamos a asignar un contrato importante con PLOG. Mi padre tiene tiempo buscando con quién asociarse en un negocio y casualmente conoce al dueño de esta empresa. ¿Le puedo adelantar las noticias para que busque a su conocido y le proponga asociarse con él?

No. Facilitar información confidencial a un familiar para permitirles beneficiarse de las relaciones de PLOG es una forma de tráfico de información que es ilegal. Tanto tu como tu padre pueden ser acusados de tráfico de información privilegiada y podrían ser penalizados con sanciones, pérdidas de beneficios y posiblemente penas de prisión.

VI. CONFIANZA PARA NUESTRAS COMUNIDADES

a. Cumplimos las leyes

PLOG se compromete a cumplir en su totalidad las leyes, especialmente las de Salubridad. Cumpliremos las leyes relativas a la producción, comercialización y distribución de productos alimenticios y a la realización de negocios en la industria restaurantera. La empresa y sus colaboradores garantizarán que no se llevará a cabo de manera consciente una comercialización ilícita de sus productos y que sus prácticas de Negocios estarán dirigidas a apoyar exclusivamente el comercio legal.

PLOG apoya plenamente los objetivos de los diferentes órganos de gobierno en su intención de erradicar cualquier tipo de comercio ilegal. Este comercio priva a los gobiernos de ingresos, promueve la delincuencia, engaña a los consumidores para que compren productos de dudosa calidad. También perjudica a nuestras marcas, daña nuestra reputación, devalúa la inversión en operaciones y redes de distribución donde operamos y debilita los regímenes regulatorios que rigen el comercio legítimo.

PLOG no participará en pagos y prácticas ilegales o fraudulentas. Nuestra operación del día a día está diseñada para prevenir, detectar y penalizar el fraude, el despilfarro y los abusos.

b. Trabajamos para crear cadenas de suministro sostenibles

Queremos garantizar que los proveedores locales e internacionales que facilitan nuestros bienes y servicios reciben un tratamiento justo y cumplen las mismas estrictas normas que nos hemos impuesto a nosotros mismos. Por eso nos esforzamos para hacer compras de productos a proveedores que respetan los derechos humanos fundamentales y que cumplen las leyes y normativas donde operen. Además, buscamos colaborar con proveedores que respetan el compromiso de PLOG de ofrecer salarios y horarios de trabajo decentes para todos los colaboradores y que también comparten nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental y de recursos. Si sospechas o sabes de alguno de los proveedores de PLOG que no respete nuestras normas, tienes la obligación de denunciarlo.

Tenemos la oportunidad de conseguir 20% más barato el tomate al comprarle directamente a un productor, pero al ir a visitar sus cultivos nos damos cuenta de que utilizan menores de edad para la pizca, ¿debemos comprar su producto?

No. No realizamos negocios que solo se encuentran a nuestra disposición a través de procesos indebidos o ilegales. Si llega a tu conocimiento el uso de indebido de menores para generar ahorros al costo, no debes comprarle, incluso, debes denunciarlo a las autoridades correspondientes.

c. Cumplimos las leyes de comercio internacional

Varios países cuentan con una serie de leyes que rigen la importación y exportación de bienes. Por ejemplo, puede ser ilegal comerciar con ciertos países determinados por los gobiernos, o con individuos y organizaciones contra los cuales determinados gobiernos hayan impuesto embargos. También existe legislación aduanera que establece restricciones a la importación y exportación de bienes a ciertos países.

Si en tu trabajo se incluye el comercio con otros países, tienes que familiarizarte con el proceso y los requisitos que se aplican en tu trabajo. Todos debemos prestar atención para garantizar que cumplimos las leyes y normativas comerciales de los países donde hacemos negocios. Las consecuencias de las infracciones de estas leyes son graves tanto para PLOG como para los colaboradores implicados.

Asimismo, se nos prohíbe participar o dar la impresión de participar en boicots contra ciertos países o empresas. Puede que la legislación nos exija notificar cualquier solicitud de participar en un boicot no autorizado a diferentes gobiernos. Por ese motivo, si consideras que has recibido una solicitud de boicot o tienes preguntas acerca de boicoteos, es fundamental que lo notifiques a tu departamento de Recursos Humanos de manera inmediata.

d. Cumplimos las leyes contra la corrupción y el soborno

PLOG se esfuerza por mantener unos elevados principios éticos y le pide a sus colaboradores y a otras personas que realicen negocios con PLOG, incluyendo proveedores, consultores, intermediarios y representantes, que cumplan todas las leyes contra la corrupción y el soborno, así como otras normativas que prohíban el soborno, incitación de soborno y el pago de comisiones ilícitas. Como parte del compromiso de PLOG con los principios éticos, nos oponemos a ofrecer, autorizar, hacer o prometer sobornos o "pagos facilitadores" o cualquier tipo de pago cuestionable. Sobornar es ofrecer algo de valor a alguien, incluidos funcionarios gubernamentales, como regalos, efectivo y favores con el objeto de influir en una decisión de negocios.

Utilizamos a un gestor para facilitar las relaciones con los funcionarios gubernamentales locales. Recientemente nos ha pedido que aumentásemos su comisión de forma significativa, a pesar de que no hemos ampliado sus responsabilidades ni le hemos pedido que realice trabajo adicional. Sospecho que quiere entregar ese dinero a los funcionarios locales. ¿Qué debo hacer?

Si sospechas que el gestor está realizando pagos ilegales en nombre de PLOG, nuestra empresa tiene la obligación de investigar si esto es así para cesar dichos pagos. Debes trasladar tus sospechas a tu superior, tu departamento Recursos Humanos o al Director General.

Un pago de facilitación, o lo que coloquialmente se conoce como "mordida o moche", se define como un pago modesto realizado para garantizar o acelerar el rendimiento de un funcionario de bajo rango en la realización de una rutina o acción necesaria para que la persona que realiza el pago tenga un derecho legal o de otro tipo. PLOG prohíbe los pagos de facilitación. Los pagos de facilitación son ilegales conforme a las leyes de México. Si consideras que un pago de este tipo pueda ser legal y apropiado en una circunstancia determinada, debes obtener una excepción a esta prohibición a través de una autorización por escrito del responsable de Administración y Finanzas previa al pago.

Un funcionario gubernamental es un funcionario o colaborador de gobierno mexicano (Municipal, Estatal o Federal) o de cualquier departamento, agencia u organización pública internacional, así como cualquier persona que actúe en una capacidad oficial en nombre de dicha organización pública internacional. Todas las empresas estatales y joint ventures con un interés estatal también entrarían dentro de esta definición.

Las consecuencias de infringir las leyes contra sobornos son graves y las sanciones incluyen multas, despido y penas de prisión. Se le pide que denuncie a cualquier funcionario gubernamental que le intente extorsionar. Además, si sospecha de otro colaborador que lleve a cabo una conducta poco ética o cuestionable en materia de sobornos o comisiones ilícitas, se le pide que denuncie dicho comportamiento. Estas denuncias se deben realizar a nuestro Responsable de Recursos Humanos inmediatamente.

e. Hacemos lo que nos corresponde para proteger el medio ambiente

Como ciudadanos corporativos responsables, respetamos todas las leyes, normas y reglamentos medioambientales vigentes donde realizamos negocios. Pero más allá del cumplimiento de la ley, nos comprometemos a reducir la huella de carbono y el impacto medioambiental de nuestras Sucursales, Comisariatos y nuestro parque móvil a través del uso de la iluminación de eficiencia energética, las energías renovables, la logística inteligente y el reciclaje. Si te enteras de cualquier tipo de infracción por parte de un colaborador de PLOG de la legislación o normativa medioambiental, debes notificarlo inmediatamente al Responsable de Recursos Humanos o utilizar el correo electrónico de denuncia confidencial que aparecen en el Apéndice A.

f. Apoyamos a nuestras comunidades locales

Como buen ciudadano corporativo, PLOG se enorgullece de que sus colaboradores sean líderes en sus comunidades. Se nos alienta a todos nosotros a participar en la comunidad, realizar actividades de voluntariado y sin ánimo de lucro. De hecho, existen muchas oportunidades de participar en los esfuerzos de voluntariado a través de tu trabajo en PLOG. Sin embargo, no debemos identificarnos como representantes de PLOG en los eventos comunitarios sin recibir la aprobación previa de un miembro de la Gerencia.

PLOG respeta tu derecho a participar en las actividades políticas que te interesen. Sin embargo, tu participación en las actividades políticas tendrá que realizarse en tu tiempo libre y tu deberás correr con los gastos. PLOG no te reembolsará los donativos políticos que realices. Además, no debes utilizar el tiempo ni los recursos de la empresa para participar o contribuir a causas políticas o sin ánimo de lucro.

Del mismo modo, nunca debes utilizar el nombre de PLOG cuando participes en estas actividades y no usarás los fondos, propiedad o servicios de la empresa para dar apoyo a un partido o candidato político sin la aprobación previa del Director General.

Hago voluntariado para un candidato a un cargo público. ¿Puedo pedirle a mi auxiliar que redacte unos documentos y que imprima copias en la fotocopidora de la empresa?

No. El personal de la empresa solo debe llevar a cabo actividades de PLOG. No está permitido utilizar los recursos de PLOG con un objeto político.

Nunca debemos emplear nuestra posición de autoridad para obligar o presionar a otro trabajador para que participe en un evento o causa política. Si necesitas más orientación, ponte en contacto con tu superior.

g. Nos comunicamos con una sola voz

Hemos forjado una reputación de confianza en todos los años que llevamos en el negocio. Una parte de mantener esa confianza implica comunicarnos con las diferentes partes interesadas con una voz única y coherente. Para garantizar que nuestras comunicaciones corporativas son fiables y para dar una imagen clara del mensaje que queremos transmitir, toda comunicación externa debe hacerse solamente por representantes autorizados.

Si recibes alguna consulta o petición de información sobre PLOG por parte de reporteros, autoridades, proveedores, etc. debes remitirlas a Dirección General. Si tienes dudas acerca de a quién dirigir una consulta externa acerca de cualquier tema, debe ponerse en contacto con su departamento de Recursos Humanos o con el Director General. No debemos dar información alguna a terceros de la organización sin una autorización por escrito.

VII. HACER PREGUNTAS Y EXPRESAR PREOCUPACIONES

Como se ha dicho anteriormente, nuestra Política de puertas abiertas es una parte clave de nuestra cultura. Este proceso existe para animarnos a presentar ideas, expresar preocupaciones y hacer preguntas, incluidas aquellas de tipo legal o ético, sin miedo a las represalias. Se te alienta a tratar las situaciones primero con tu superior, que a menudo es la persona más adecuada para resolver la cuestión.

En algunos casos, puede que no te sientas cómodo tratando un problema con tu superior, o puede que no consigas llegar a una solución satisfactoria. De ser así, debes ponerte en contacto con otro Gerente, el Director General, el Responsable de Recursos Humanos o el correo electrónico de denuncia confidencial que aparecen en el Apéndice A. Nunca serás penalizado ni recibirás represalias por hacer un uso de buena fe del proceso de puertas abiertas.

Recuerda: Es tu responsabilidad notificar una conducta de negocio poco ética y toda infracción constatada o sospecha que tengas de infracción del Código o de otras políticas de PLOG. No se puede solucionar un problema a no ser que se notifique a la persona adecuada. Recuerda que PLOG no tolera las represalias ni castigos contra cualquier persona que exprese una preocupación legal o ética, que denuncie una conducta indebida o que participe en una investigación de buena fe. "Buena fe" significa que la denuncia se ha realizado a partir de una preocupación honesta y real, sin ningún otro motivo ulterior.

Todo lo recogido en este Código tiene la intención de reflejar principios y procedimientos generales. No representan compromisos contractuales por la parte de PLOG y pueden modificarse en cualquier momento sin aviso previo. Sin limitar la generalidad de lo anterior, no se debe interpretar ninguna parte de este código como garantía de empleo o prestaciones bajo ningún plan, programa o acuerdo de prestaciones para ningún colaborador. Las infracciones de este Código pueden resultar en medidas disciplinarias que incluyen, de ser apropiado, el despido de un puesto de trabajo.

Si deseas hacer una pregunta o denunciar una probable infracción sobre este Código, o de las políticas de PLOG, o de lo dispuesto por nuestras leyes, ponte en contacto con tu jefe, o envía un correo electrónico a: denunciafaltavalores@plog.com.mx



BPLOG®