DEJA
HUELLA
EN PANGEA®

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA GRUPO PANGEA

800-04-38422
pangeateescucha.ethicsglobal.com

Si eres testigo de una **falta al código de ética, denúncialo.**

PANGEA®

DEJA
HUELLA
EN PANGEA®

DEJA
HUELLA
EN

denunciar cualquier
falta al código de ética
de Grupo Pangea.

800-04-38422
pangeateescucha.ethicsglobal.com

ÍNDICE

ÍNDICE 6
MENSAJE DE ASAMBLEA DE ACCIONISTAS PANGEA 8
NUESTRA FILOSOFÍA 9
- **Misión** 9
- **Visión** 9
- **Valores** 9

OBJETIVOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA 10
ALCANCE 10
DISPOSICIONES PARA MIEMBROS DE CONSEJO Y COMITÉS 11
ELEMENTOS CLAVE DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA 12
- **Responsabilidad personal y general** 13
- **Cumplimiento de la ley** 14
- **Relaciones con los diferentes grupos** 15
- **Limitaciones en la aceptación de regalos, recompensas, hospitalidad y descuentos** 16
- **Evitar los conflictos de interés** 18
- **Limitaciones en la actividad política** 21
- **Conducta en cuestiones de dinero** 22
- **Confidencialidad y uso de la información oficial** 23
- **Uso de la propiedad y servicios** 24
- **Entorno de trabajo** 24
- **Derechos Humanos** 26
- **Responsabilidad social empresarial** 29

LÍNEA DE ÉTICA DE GRUPO PANGEA 30

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y ANONIMATO..... 30

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS 31

POLÍTICA DE USO INCORRECTO DE LA LÍNEA DE ÉTICA DE GRUPO PANGEA 32

SANCIONES..... 32

MENSAJE DE ASAMBLEA DE ACCIONISTAS PANGEA

A través de este documento, compartimos y divulgamos nuestros valores éticos y los principios de conducta que constituyen los estándares imprescindibles que deben estar presentes en la toma de decisiones y en la gestión de nuestras Empresas, los invitamos a que los hagan suyos, en cada uno de sus actos, en cada una de las tareas que les sean asignadas, que los conviertan en una de sus herramientas cotidianas de trabajo, con el afán de preservar la debida conducción y el buen desempeño de nuestras empresas en un ambiente cordial, de transparencia, de confianza y de respeto, lo que les permitirá alcanzar su realización profesional y los hará sentirse satisfechos y orgullosos de colaborar en nuestras empresas, contribuyendo en construir una mejor sociedad.

El ser **Íntegros** nos dará seguridad y confianza de hacer siempre lo correcto, la **Transparencia** nos dará claridad, la **Responsabilidad** nos llevará a cumplir con la tarea asignada, el **Respeto** nos dará la certeza de saber que todos somo iguales y merecemos un buen trato, la **Lealtad y Compromiso** nos llevará a cumplir con nuestros objetivos y tareas asignadas poniendo todas nuestras capacidades, comprometiéndonos a **Colaborar** en equipo y nunca darle la espalda a los principios y valores de la familia y las empresas, la **Mejora Continua** nos motivará a buscar nuevas oportunidades y la **Tenacidad** nos impulsara a seguir adelante ante la adversidad.

En **PANGEA** estamos comprometidos con la integridad de cada uno de nuestros colaboradores y por ello no permitiremos ningún tipo de represalia ante cualquier persona que reporte de buena fe, cualquier acto que infrinja este código de Ética y Conducta.

Estamos seguros de que contamos con su apoyo, entusiasmo y compromiso para consolidar la calidad de nuestro hacer diario, en el fortalecimiento de **PANGEA**.

_____

ACCIONISTAS

NUESTRA FILOSOFÍA

Misión

Preservar y crecer el patrimonio común buscando la unión y detonando la individualidad de cada miembro de la familia accionista, con responsabilidad social y bajo la cultura de valores que la caracteriza. Siempre preocupados por la forma de hacer negocio, con el impacto que conlleva en las personas, la comunidad, la sociedad y el medio ambiente en cada una de las decisiones.

Visión

Desarrollar y consolidar al grupo empresarial con valores compartidos, compromisos sólidos y objetivos claros que permitan generar la preservación y el crecimiento del patrimonio PANGEA.

Valores

Integridad, es un valor fundamental para establecer relaciones basadas en el respeto, la confianza y decir la verdad, para ser congruentes entre lo que pensamos, decimos y hacemos; hacer lo correcto, ser intachables.
Transparencia, refiere a la claridad en la comunicación y en el actuar del individuo, dejando a lado la ambigüedad y la interpretación.
Respeto: nos permite reconocer y aceptar que todas las personas somos iguales e importantes. El respeto define la forma en que actuamos hacia los demás. Reconocemos el valor inherente de toda persona para que el trato que les demos sea imparcial, sin distinción alguna, con el fin de preservar su dignidad e integridad.
Responsabilidad, es el cumplimiento de obligaciones que fueron aceptadas o acordadas previamente.
Lealtad, cumplir siempre aún en condiciones adversas nuestros compromisos hacia los accionistas, las Empresas, nuestros clientes, compañeros, proveedores, autoridades, la sociedad e inclusive para con nosotros mismos.
Compromiso, nos invita a cumplir con las obligaciones y objetivos asignados, poniendo todas nuestras capacidades.
Colaboración, nos impulsa a dar sin esperar nada a cambio en el desarrollo de nuestras funciones, significa compartir lo material y también a ofrecer ayuda a las personas que puedan necesitarlo para el cumplimiento de objetivos comunes.

Mejora continua es la motivación y la capacidad que tiene una persona, ya sea de forma independiente o dentro de una empresa de identificar una oportunidad y luchar por ella, de llevar a cabo cambios, de reaccionar con intuición, flexibilidad y apertura.
Tenacidad, es una actitud que impulsa a los individuos a resistir ante las adversidades en pro de lograr una meta u objetivo.

OBJETIVOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

El Código de Ética y Conducta describe, en términos muy prácticos y claros, las normas mínimas de comportamiento requeridas de todos los colaboradores, familia de accionista y terceros relacionados. Todos ellos deberán practicar estas normas de comportamiento que servirán de guía cuando se tomen decisiones y se adopten medidas.

Para asegurar la confianza de los grupos de interés de PANGEA, todos los mencionados anteriormente respetarán y se adherirán a su Código particular de Ética y Conducta, que deberá abarca generalmente los elementos claves siguientes.

ALCANCE

El presente Código de Ética y Conducta de PANGEA fue elaborado para la aplicación y práctica por parte de los Accionistas, Colaboradores y cualquier Tercero Interesado de PANGEA. Describe situaciones generales para todos los grupos de interés de la organización y las relaciones con el exterior tanto en la comunidad, como el medio ambiente.

Es muy importante que el público tenga total confianza en la integridad de PANGEA y sus colaboradores. En aras de mantener esa confianza se deben investigar con prontitud y objetividad las quejas contra la organización o colaboradores.

DISPOSICIONES PARA MIEMBROS DE CONSEJO Y COMITÉS

Se espera que los miembros del Comité de Ética, así como miembros del Consejo Administrativo sean los principales promotores de los valores y principios de conducta de este Código. Con el fin de mantener permanentemente su función de vigilancia y deber de lealtad y diligencia para con el Grupo, se espera de ellos las siguientes conductas:

- Proveer consejo imparcial a direcciones de las empresas;
- Evitar conflicto de interés entre sus actividades y eventuales compromisos con la compañía;
- Establecer una comunicación constante y monitorear el progreso de los objetivos de la compañía;
- Abstenerse de comprar o vender productos y/o servicios a las empresas a precios distintos de mercado sin consentimiento.

Los miembros de consejos y comités deberán cumplir siempre con los principios éticos de este Código.

Se considerarán infracciones al Código de ética y conducta:

- Faltar a nuestros principios y obligaciones;
- Solicitar u ordenar a otros colaboradores que no los cumplan;
- No reportar infracciones o sospechas de infracciones observadas;
- No cooperar u obstruir en las investigaciones;
- No sancionar al presentarse un incumplimiento al Código de Ética y Conducta.

El comportamiento contradictorio con el Código de Ética y Conducta no se debe considerar aceptable y se debe tratar en tiempo oportuno. Las infracciones impuestas a miembros del comité podrán ser las siguientes dependiendo de la circunstancia y la gravead de cada caso:

- Amonestación verbal;
- Llamada de atención por escrito;
- Suspensión temporal de funciones o suspensión de ciertos beneficios:
- Terminación de la relación laboral;
- Denuncia a la autoridad correspondiente.

El comité de ética debe adoptar medidas eficaces para investigar seriamente todas las quejas. En algunos casos, particularmente cuando se hagan imputaciones contra funcionarios superiores, puede ser necesario encargarle la investigación a un organismo externo a Grupo PANGEA. En aras de la

imparcialidad, ninguna persona del círculo cercano al funcionario o que trabaje con él debe participar en la investigación.

ELEMENTOS CLAVE DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Los 12 elementos claves del Código de Ética y Conducta son:

- Responsabilidad personal y general
- Cumplimiento de la ley
- Relaciones con los diferentes grupos
- Limitaciones en la aceptación de regalos, recompensas, de la hospitalidad y descuentos
- Evitar los conflictos de interés
- Limitaciones en la actividad política
- Conducta en cuestiones de dinero
- Confidencialidad y uso de la información oficial
- Uso de la propiedad y los servicios
- Entorno de trabajo
- Derechos humanos
- Responsabilidad social empresarial

Cada uno de estos elementos se describe con sus pormenores más adelante en el presente documento, junto con políticas indispensables para la puesta en práctica de estos elementos en ámbitos particularmente delicados. Se exhorta a los miembros de PANGEA a revisar y considerar seriamente las maneras convenientes de contribuir con el Código de Ética y Conducta. Así como a continuar elaborándolo con miras a abordar específicamente los temas de la integridad que evolucionan constantemente.

Responsabilidad personal y general

Todos los colaboradores de PANGEA deben aceptar su responsabilidad personal por el cumplimiento del Código de Ética y Conducta. Se espera que todos los colaboradores deban:

- Realizar sus labores con honradez, cuidado, diligencia, profesionalismo, imparcialidad e integridad;
- Tratar de poner en práctica las normas éticas más estrictas a fin de mantener la certidumbre y la confianza de los grupos de interés al que rinden servicio, y no sólo el mínimo exigido para cumplir con los requisitos legales o de procedimiento;
- Tomarse el tiempo para leer y comprender el Código de Ética y Conducta y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento;
- No participar en transacciones financieras y fiscales que estén en conflicto con el cumplimiento escrupuloso del deber;
- No comprometerse en transacciones financieras gracias a la información oficial inaccesible al público ni permitir el uso incorrecto de tal información en beneficio de cualquier interés particular;
- No solicitar o aceptar cualquier regalo o artículo de valor monetario, a menos que el Código de Ética y Conducta o alguna disposición, ley, reglamento, decisión o instrucciones prevean una excepción, de parte de cualquier persona o entidad que espere medidas oficiales, o realice negocios, o desempeñe actividades reguladas por PANGEA, o cuyos intereses puedan verse afectados sustancialmente por el cumplimiento o el incumplimiento de los deberes del colaborador;
- Observar todas las disposiciones, leyes, reglamentos, decisiones e instrucciones pertinentes legales relativas al desempeño de los deberes oficiales y evitar cualquier acción que pueda crear incluso la apariencia de que se están violando cualesquiera disposiciones, actos, leyes, reglamentos, decisiones o instrucciones;
- Tratar a los colegas y al público de manera profesional y con cortesía;
- Desempeñarse con imparcialidad y no tratar de manera preferente a cualquier individuo u organización privada;
- Evitar el derroche o el uso erróneo de los recursos de la organización;
- Dar prueba de un empeño honesto en el cumplimiento de sus deberes de acuerdo con todas las leyes, políticas, estatutos, normas, reglamentos y de acuerdo con su Código de Ética y Conducta;
- No tejer compromisos o hacer promesas de cualquier tipo sin autorización, a sabiendas, que involucren la responsabilidad de PANGEA;

- No divulgar ni utilizar la información confidencial conocida durante el ejercicio de sus funciones oficiales en beneficio propio o de otros;
- No utilizar el puesto del colaborador para el interés personal;
- Proteger y conservar la propiedad de la organización y utilizarla únicamente para las actividades autorizadas;
- No comprometerse con empleos o actividades exteriores, incluso la búsqueda o la negociación por un empleo, que estén en conflicto o comprometa la operación con los deberes y las responsabilidades oficiales de la organización;
- Poner en conocimiento del Comité de Ética cualquier acto que implique el derroche, el fraude, el abuso y la corrupción;
- Cumplir de buena fe sus obligaciones como ciudadano, incluso todos los deberes en materia financiera, especialmente aquellos tales como los impuestos, que son establecidos por la ley y; con el fin de no repercutir en la reputación de la organización y evitar el involucramiento de la organización en cualquier conflicto ante cualquier autoridad
- Tener un comportamiento que irradie un influjo positivo tanto sobre el Grupo PANGEA como sobre sus colaboradores, de modo que su reputación se vea favorecida.

Imputaciones iniciadas internamente

Si los colaboradores de PANGEA estimasen que un superior o un colega les está exigiendo actuar durante el desempeño de sus funciones oficiales en forma ilegal, inapropiada, inmoral, o que de alguna manera infrinja el Código de Ética y Conducta, tienen la responsabilidad de informar del asunto mediante el sistema ético de denuncia proporcionado por el Grupo. Los colaboradores deben ser aconsejados específicamente a este propósito y gozar de las protecciones oficiales apropiadas que permiten tales acciones. A este respecto, los mecanismos del intercambio de información, si existen, deben estar libres de cualquier influencia indebida.

Cumplimiento de la ley

Infracciones penales

Todos los colaboradores de PANGEA deben cumplir las normas corporativas y las leyes nacionales vigentes.

Los colaboradores que cometan infracciones por hechos ligados, en particular, a estupefacientes prohibidos, fraudes, la solicitación o aceptación de sobornos o la importación o exportación ilegal de mercancías serán objeto de medidas disciplinarias, independientemente de las demás sanciones que corresponda aplicar a consecuencias de una acción penal.

Todos los colaboradores de PANGEA que sean objeto de acciones penales deberán de informar a Dirección General, por tanto, dicha dirección debe decidir si el colaborador puede ser mantenido en sus funciones normales, debe ser trasladado a otras labores o suspender el ejercicio de sus funciones.

Los colaboradores no deben utilizar sus puestos ni relaciones en el curso de su labor de manera inapropiada o interferir en las acciones previstas por los colaboradores del Grupo PANGEA encargados de las investigaciones internas o las autoridades externas encargadas de hacer cumplir las leyes.

Relaciones con los diferentes grupos

Comportamiento ético esperado

PANGEA espera que sus tratos con los colaboradores y con terceros se establezcan en un marco de integridad, cortesía, imparcialidad, honradez y profesionalismo. A efectos de mantener un servicio de gran calidad, todos los colaboradores deben observar los mayores niveles de honradez, imparcialidad, reputación y conducta de modo que se asegure el correcto desempeño del servicio proporcionado y se mantenga la certidumbre y la confianza por parte de la familia, los accionistas, el grupo y terceros relacionados.

Ningún perteneciente a PANGEA participará en algún tipo de prácticas discriminatorias con base en la raza, el origen nacional o étnico, la religión, la edad, la orientación sexual, la invalidez o cualquier otra práctica discriminatoria.

Actividades de promoción en nombre de otras organizaciones o empresa.

Es esencial que los tratos de los colaboradores con el público mantengan un carácter imparcial, y que eviten incluso la impresión de que se favorece a una

parte en detrimento de otra. Los colaboradores no utilizarán ni permitirán el uso de su cargo o título oficial, o de ninguna facultad asociada a su cargo, de cualquier manera, que se preste a la interpretación de que la organización para la cual trabaja el colaborador sanciona o respalda sus actividades personales o las de terceros; o avala cualquier producto, servicio o empresa. Si los colaboradores abrigan dudas sobre el carácter de dichas peticiones, deben traspasar el asunto a su Dirección General o al sistema ético de denuncia.

Seguridad

Los colaboradores siempre deben considerar prioritaria su propia seguridad y la seguridad de sus colegas en el ejercicio de sus funciones. Si se diera el caso de una situación en la que fuera más prudente retirarse y pedir apoyo suplementario de parte de personal entrenado, entonces los colaboradores deben hacerlo. En todos los casos, se debe informar de inmediato a la Dirección General acerca de una acción de estas características tan pronto como las condiciones de seguridad lo permitan.

Tratos con el medio empresarial

El medio empresarial debe estar en conocimiento de las normas éticas que practica PANGEA y debe asegurarse de que sus propias prácticas no ejerzan presión sobre los colaboradores para que se aparten de esas normas. Se deberá informar de inmediato por escrito al coordinador superior que corresponda o a la sección de investigaciones del servicio acerca de cualquier intento por parte de cualquier miembro del grupo empresarial de ofrecer incentivos u otros beneficios a cambio de favores o trato especial

Limitaciones en la aceptación de regalos, recompensas, hospitalidad y descuentos

Regalos y hospitalidad

Las funciones del colaborador a menudo lo ponen en contacto con las personas y las organizaciones que hacen negocios, o que lo intentan, así como con aquellas que realizan actividades reguladas. Si bien es importante mantener contactos con entidades externas, es vital que se tenga la percepción de que colaboradores son ajenos a cualquier forma de soborno o corrupción. El ofrecimiento de regalos y/u otras ventajas a un colaborador

por parte de individuos u organizaciones puede ser, o puede ser visto, como una tentativa de la parte exterior de influir en una decisión que se espera o se requiere de un colaborador. Por lo tanto, en tales situaciones la aceptación de regalos es improcedente. Se invita a los colaboradores a aplicar los criterios adecuados que permitan evitar situaciones de conflicto verdadero o percibido como tal. Al hacerlo, deben manejar los criterios siguientes respecto de los regalos, hospitalidad y otras ventajas, e interpretarlos en el marco de todo el contexto, tanto de este Código y siguiendo en todo momento los lineamientos *la política de integridad del grupo*.

Los colaboradores no aceptarán ni solicitarán regalos, hospitalidad u otras ventajas de cualquier índole que puedan ejercer una influencia verdadera o aparente en su objetividad cuando lleven a cabo sus funciones o que puedan colocarlos en una situación de obligación respecto del donante. Esto incluye, por ejemplo, la entrada gratis o con descuento a acontecimientos deportivos y culturales que se produzcan a causa de una relación de trabajo existente o potencial relacionada directamente con las funciones del colaborador.

La aceptación de regalos se debe regular de manera clara y será permitida solamente de la manera que *marca la política de integridad.*

Cuando sea imposible rehusar los regalos, la hospitalidad y otras ventajas que no cumplan con los principios precisados anteriormente, o cuando se crea que la organización sacaría provecho si aceptara cierto tipo de hospitalidad, el colaborador procurará contar con instrucciones escritas de sus responsables superiores. La Dirección General entonces notificará al colaborador por escrito si los regalos, la hospitalidad y otras ventajas se deben rehusar o ser conservados por el departamento, donados a obras de beneficencia, botados, o conservados por el funcionario involucrado.

Personal involucrado en las adquisiciones

El personal involucrado en las adquisiciones debe prestar atención especial con miras a no infringir las normas y salvaguardias vigentes ni comportarse de manera que los haga objeto de acusaciones de prácticas desleales en materia de adquisiciones. Por tanto, el personal no debe aceptar, en ninguna circunstancia, regalos u hospitalidad de parte de proveedores actuales o posibles.

Concesiones y descuentos ofrecidos a los colaboradores

Cuando las compañías ofrecen descuentos sobre sus mercancías o servicios a todo el personal de la organización o a una cantidad importante del mismo, y siempre que el ofrecimiento se haya hecho en base del poder adquisitivo del personal como individuos, los funcionarios de alto nivel competentes pueden aprobar la aceptación por parte del funcionario de tales beneficios en materia de descuentos. Sin embargo, se debe prestar atención especial a fin de evitar la posibilidad de que se sospeche que cualquier beneficio privado obtenido podría influir en la adjudicación de un contrato o en la adopción de una decisión por parte de Grupo PANGEA. Además, en tales casos se deben emplear como corresponde las prácticas estrictas del organismo en materia de rendición de cuentas.

Por lo tanto, Grupo PANGEA no debe negociar con las organizaciones con las cuales tiene relaciones oficiales, los ofrecimientos en materia de descuentos y otras ventajas similares.

Evitar los conflictos de interés

Los conflictos de interés son aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones, tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal. Es decir, una persona incurre en un conflicto de interés cuando en vez de cumplir con lo debido, podría guiar sus decisiones o actuar en beneficio propio o de un tercero.

Asociación personal con quienes hacen negocios con la organización

Los conflictos de interés, o la apariencia de un conflicto de interés, pueden surgir de los tratos oficiales con los individuos que comparten intereses privados, o de las decisiones tomadas respecto de éstos.

Está prohibido tomar ventaja de oportunidades propias de la empresa para beneficio directo o indirecto, es responsabilidad del colaborador identificar cuando se presente esta situación ya sea de manera real, aparente o potencial.

Por ejemplo, la calidad de miembro de sociedades, de clubes, de otras organizaciones, o aún de relaciones de familia puede crear conflictos de interés o la apariencia de un conflicto de interés. Cuando se presente un conflicto de interés real, percibido y/o potencial, los colaboradores deben advertir a los jefes inmediatos encargados de la ética u otros jefes previstos al efecto, y asegurarse de que sus funciones no los coloquen en una posición que se preste a acusaciones de injusticia.

Los procedimientos de recusación, que deben existir en el seno de PANGEA, se deben seguir de manera de evitar o retirarse de la participación en cualquier situación que podría llevar a un conflicto de interés real o aparente. PANGEA debe establecer procedimientos fácilmente aplicables que permitan una recusación del colaborador en esos casos. Si se adopta una decisión de no retirar totalmente al miembro del personal del caso, los procedimientos previstos deben también permitir la definición y la gestión apropiadas de la situación con mirar a lograr una resolución en las mejores condiciones.

Participación en organizaciones

Ninguna adjudicación se puede otorgar a cualquier miembro del personal y/o cualquier tipo de asociación en el cual uno de los socios es miembro del personal de PANGEA. En caso de que el socio de este negocio sea miembro de la familia accionista y/o cercano, deberá cumplir con la política y proceso de compras de PANGEA y con la política de proveeduría de partes relacionadas de la Familia accionista.

Si algún colaborador actual de PANGEA desea prestar sus servicios como funcionario, consejero o consultor de una empresa externa en su tiempo libre, debe obtener la aprobación previa por escrito de Dirección General y del Comité de Ética de grupo PANGEA siendo este último quien entere al Comité Ejecutivo PANGEA, lo anterior no aplica ni es permitido, cuando se trate de participación en empresas de competencia o se presente algún conflicto de interés. Sin embargo, los colaboradores tienen permitido prestar sus servicios en organizaciones de beneficencia, actividades académicas o en empresas familiares que no tengan relación con PANGEA, siempre que sea en su tiempo libre y sin hacer uso de las instalaciones y demás recursos de la empresa.

La búsqueda de otro empleo

En PANGEA estamos a favor del crecimiento personal y profesional de cada uno de nuestros colaboradores, si a un colaborador se le presenta una oferta

laboral que considere conveniente, será necesario que se le notifique al jefe directo desde el inicio de la oferta.

El colaborador tiene prohibido tomar entrevistas, ya sea telefónica o en videoconferencia, en horario laboral o dentro de las instalaciones de PANGEA.

Tanto la oferta de trabajo, como la salida próxima de la empresa, deberá ser informada con un mínimo de quince días naturales de anticipación, según nivel jerárquico considerar un mes.

Los colaboradores deben abstenerse de intervenir en los asuntos particulares que afecten a los intereses financieros de los posibles patrones ante quienes esté buscando empleo.

Contratos de empleo exteriores a la organización

Cuando las leyes o directrices legales no prohíban el empleo externo, los colaboradores que deseen desempeñarse en un empleo externo deberán obtener el permiso por escrito y con anterioridad de su jerarquía o del jefe inmediato. Al discutir esto con la Dirección General, "los colaboradores deberán asegurar que tal empleo no creará un conflicto de interés, o la apariencia de un conflicto de interés, ni afectará negativamente al desempeño de sus funciones. Todo trabajo externo deberá realizarse fuera del trabajo oficial y sin servirse de la propiedad o recursos de la organización."

En caso de que quisieran ser recontratados por PANGEA, deberán cubrir con los requisitos del puesto vacante y ajustarse al proceso de selección, siempre y cuando el motivo de su baja no haya sido por faltas al Código de Ética y Conducta. La posibilidad de la recontratación debe ser aprobada por el departamento de Gestión de Talento Humano y Dirección General quienes al mismo tiempo enterarán al Comité Ejecutivo PANGEA para evaluar el caso en particular y poder obtener la autorización final.

En el caso de que un excolaborador quisiera ser proveedor de PANGEA, deberá cumplir con todos los requisitos del departamento de compras para ser dado de alta como proveedor, lo anterior, será posible siempre y cuando el motivo de su baja no haya sido por faltas al Código de Ética y Conducta, política de integridad y/o cualquier asunto relacionado con la autoridad. Deberá haber pasado al menos 2 años desde la finalización de la relación laboral. Cualquier excepción a este párrafo deberá ser avisado y autorizado por Dirección General y según el caso, el Comité Ejecutivo Pangea. Esta

excepción no aplica cuando el conflicto de interés sea por una relación personal real o aparente entre las partes.

En caso de que un proveedor quisiera postularse para un puesto en PANGEA, deberá de cumplir los procedimientos de reclutamiento y selección establecidos por la Gestión de Talento Humano para ser contratado, lo anterior será posible siempre y cuando no un exista algún conflicto de interés ya sea por una relación personal real o aparente entre las partes y/o exista o de pie a alguna dependencia jerárquica.

Empleo entre familiares

Cualquier colaborador que tenga un miembro de su familia empleado en la organización deberá informarlo a su superior jerárquico y/o al sistema ético de denuncia, a fin de que se determine si la relación laboral constituye un conflicto de interés o parece plantear un conflicto de interés con el desempeño de las funciones oficiales por parte del colaborador.

No debemos permitir ningún favoritismo y los empleados deben evaluarse exclusivamente con base en su talento y mérito. No debemos influenciar o participar en cambios profesionales (transferencias, tareas, ascensos), evaluaciones (evaluaciones de desempeño, revisión de talento) o decisiones de compensación o prestaciones de ningún familiar y/o amigo. En particular, debemos evitar toda supervisión directa o indirecta entre familiares y/o amigos.

Debemos estar alertas cuando nuestros puestos cambien dado que los ascensos o transferencias podrían crear un conflicto de interés donde antes no lo había.

Limitaciones en la actividad política

Los colaboradores deben seguir las orientaciones establecidas por las autoridades competentes de manera de no comprometer, o que parezca que se comprometan, las actividades oficiales, a causa de actividades políticas improcedentes o de comentarios manifestados en el lugar de trabajo. Las normas que rigen las actividades relacionadas con la política se deben comunicar claramente a los colaboradores. Se debe recordar a los colaboradores que no deben formular comentarios inadecuados en público sobre los asuntos que tienen que ver con temas delicados como son las políticas y los programas internos de la organización.

Todo tema que genere proselitismo interno deberá ser evitado y en caso de presentarse, deberá ser presentado en el sistema de ética de denuncia. Esto incluye que se genere influyentísimo político social.

Conducta en cuestiones de dinero

Reglas generales

Los colaboradores deben satisfacer todas las obligaciones financieras legítimas, especialmente las que sean impuestas por la ley, incluso el pago de sus impuestos.

Manejo de dinero oficial

El recibo y custodia de cualquier pago a instancias oficiales debe ser atribución exclusiva de aquellos que deben hacerlo en el curso de sus funciones. En circunstancias normales, ningún otro colaborador debe aceptar dinero adeudado a Grupo PANGEA, a menos que haya sido autorizado especialmente para hacerlo. Cuando se otorgue tal autorización se debe confirmar por escrito.

El colaborador que recibe dinero o cualquier forma de pago debe emitir un recibo en la forma prescrita. Si no pudiere otorgar un recibo oficial de inmediato, entregará un recibo provisorio y una copia de este deberá ser firmada por el pagador, a manera de confirmación de que la cantidad inscrita en el recibo es correcta. El colaborador debe conservar una copia de este documento. Si se entrega un recibo provisorio, se deberá enviar al pagador, lo antes posible, un recibo definitivo donde conste claramente “duplicado”. Todo dinero aceptado a nombre de Grupo PANGEA debe ser objeto de una rendición de cuentas inmediata y de conformidad con las instrucciones establecidas.

Todos los colaboradores tienen la responsabilidad ante el público de usar el dinero recolectado sólo a efectos oficiales y de optimizar los recursos. Además, los colaboradores deben evitar que se tenga la impresión o que parezca que los fondos recaudados a efectos oficiales se están utilizando en provecho personal de cualquier miembro de PANGEA.

Confidencialidad y uso de la información oficial

Todos los colaboradores tienen la obligación de no dar a conocer (si no tienen la autorización correspondiente ni un objetivo legal) ninguna información de la que hayan tenido conocimiento o haya sido desarrollada y/o generada en el curso de sus funciones, tales como la información interna de la administración y/o la información delicada recuperada de los sistemas automatizados relacionada con la observancia de la ley. La información oficial comprende cualquier información que el funcionario conozca a causa de sus funciones, información que el funcionario sabe o razonablemente debe saber, que no se ha puesto a disposición del público en general. Esta regla se extiende a todos los documentos, expedientes e información almacenada electrónicamente. Asimismo, se exige de los colaboradores que protejan los datos privados de las personas y las empresas durante los trámites.

Toda la información que se dé a conocer a terceros, deberá contar con la protección legal adecuada según su manejo, dependiendo del alcance de información, se deberá de contar con la autorización correspondiente, ya sea de Dirección General o El Comité Ejecutivo Pangea, según la importancia.

Entre los ejemplos del uso erróneo de la información oficial se encuentran los siguientes:

- Proporcionar información oficial a alguien que no posee la facultad legal que le permita recibir tal información;
- Proporcionar información que haya sido desarrollada o creada en el curso de las funciones a alguien que no posee la facultad legal que le permita recibir tal información;
- Proveer en demasía información a terceros relacionados sin necesidad alguna o por la cual se genera la relación.
- Hacer uso de la información en provecho propio o privado; y
- Aprovecharse de una persona o hacer un negocio con la información conocida mediante la consulta de expedientes confidenciales.

Está prohibido participar en cualquiera de las actividades mencionadas y ello puede llevar a medidas disciplinarias y/o a un proceso judicial.

Uso de la propiedad y servicios

Reglas generales

A menos que se autorice específica y razonablemente, se prohíbe el uso de los recursos y la propiedad de PANGEA, así como los servicios pagados con fondos en provecho propio monetario u otro. Tales recursos comprenden:

- Locales (incluso teléfonos, fotocopiadoras, equipos y material de oficina);
- Vehículos, embarcaciones, maquinaria y equipos;
- Ordenadores y componentes lógicos;
- Pases de seguridad y artículos de escritorio, oficina y
- Sellos y servicios postales.

Los gastos no autorizados por concepto de bienes y servicios se pueden reducir si se presta la atención debida a la seguridad física de los haberes de PANGEA. Se exige a todos los colaboradores que tomen todas las medidas de seguridad que correspondan a fin de asegurar todos los haberes de PANGEA bajo su control.

Entorno de trabajo

Principios generales

Todos los colaboradores tienen derecho a gozar de un entorno de trabajo sano y seguro, exento de discriminación y acoso en el cual puedan alcanzar los objetivos individuales, así como los de la organización. Un buen ambiente de trabajo reúne las condiciones siguientes:

- Es justo y equitativo;
- Es seguro y presta apoyo;
- Está exento de alcohol y drogas;
- Está exento de acoso y discriminación;
- Respeta las diferencias individuales y la diversidad cultural;
- Informa lealmente al funcionario sobre la valoración que se hace de su trabajo, así como también sobre las oportunidades de perfeccionamiento a su alcance.

Justicia y ausencia de discriminación

El compromiso con la justicia y la ausencia de discriminación es esencial para conservar las normas de equidad, conducta ética y rendición de cuentas de PANGEA. Todos los colaboradores deben adoptar una actitud activa con miras a garantizar que el entorno de trabajo en PANGEA esté exento de discriminación y acoso de cualquier tipo, en particular el acoso sexual.

Seguridad e Higiene en el trabajo

Todos los colaboradores deben gozar de la expectativa de encontrar un entorno de trabajo sano y seguro en lo que tiene que ver con sus deberes asignados, ya que esto tiene un impacto directo en la idea general que se hará el público del profesionalismo de la administración. En el mismo sentido, los colaboradores deben asumir sus propias responsabilidades seriamente, contribuir a la seguridad del lugar de trabajo e informar con diligencia a su responsable acerca de cualquier preocupación relativa a la seguridad o la salud, así como al incumplimiento de las normas o reglamentos.

Consumo indebido de drogas

Grupo PANGEA tiene la responsabilidad de prohibir las drogas ilegales dentro de las instalaciones. En principio, los usuarios de drogas ilegales no calificarán para un empleo en PANGEA y se emprenderá una investigación y se adoptarán las medidas disciplinarias apropiadas con respecto a cualquier colaborador que utilice, posea, venda y/o distribuya las drogas ilegales. Grupo PANGEA puede requerir que todos los nuevos reclutas sean objeto de investigaciones en relación con la droga y puede aplicar a todos los colaboradores un programa de prueba al azar sobre el uso de drogas, así como medidas suplementarias de prueba a aquellos funcionarios de los cuales se pueda sospechar razonablemente que consumen drogas

Consumo indebido de alcohol

Los colaboradores no se presentarán al trabajo ni permanecerán en él mientras estén bajo la influencia del alcohol. En ninguna circunstancia los colaboradores conducirán un vehículo oficial, sea en horario de trabajo o fuera de él, mientras estén bajo la influencia del alcohol.

Los colaboradores uniformados no comprarán ni consumirán bebidas alcohólicas, sea en horario de trabajo o fuera de él, mientras porten el

uniforme. El consumo del alcohol permitido se apegará conforme a las políticas establecidas en Grupo Pangea.

Tabaquismo

Grupo PANGEA tiene la obligación de proteger a sus colaboradores y poner a su disposición un ambiente de trabajo sano y seguro. Los colaboradores no deben fumar en lugares cerrados o en donde esté prohibido.

Normas en Materia de vestimenta

La vestimenta y apariencia de todos los colaboradores debe reflejar una imagen profesional.

La apariencia de los colaboradores puede influir sobre la percepción del público y las prácticas laborales. En todo momento la vestimenta debe adecuarse a las obligaciones y normas generales establecidas y debe conservarse prolija, limpia y ordenada y apegada en todo momento al Código de vestimenta.

Es particularmente importante que los colaboradores uniformados presenten una imagen profesional. Quien haya recibido un uniforme debe cumplir las directrices pertinentes cuando lo use y se encargará de mantenerlo limpio y ordenado. Toda alteración o reparación que sea necesaria debe efectuarse con diligencia cuando se considere respecto de cualquier uniforme. Los colaboradores uniformados se presentarán y permanecerán con el uniforme asignado en su lugar de trabajo y deberes, a menos que cuenten con otro tipo de autorización.

Derechos Humanos

En PANGEA tenemos el compromiso de respetar y hacer valer los derechos humanos de cada persona, independientemente si trabajan dentro de la empresa o no. Es por eso por lo que reconocemos los principios de los Derechos Humanos tanto de la ONU como de sus Principios de Pacto Mundial, por eso alineamos nuestro Código de Ética y Conducta con las siguientes políticas.

- Trato justo: Buscamos siempre guiarnos en las relaciones con las personas a través del respeto, la honestidad y la integridad

- Respeto a la individualidad: Estamos comprometidos a no discriminar porque sabemos que cada persona es diferente y respetamos a cada uno por lo que es.
- Desarrollo personal: Buscamos siempre lo mejor para nuestros colaboradores y audiencias en general, respetando su libertad
- Lucha contra la violencia: Al pertenecer a PANGEA los colaboradores representan en todas sus acciones los valores con los que esta empresa está regida
- Trabajo infantil; creemos y apoyamos la educación y formación en los niños y adolescentes de nuestra comunidad

Trato Justo

Los colaboradores, accionistas y terceros que tengan relación con Grupo Pangea o actúen en su nombre deberán:

- Tratar a las personas con dignidad y respeto, sin discriminación por razones de origen étnico, nacionalidad, genero, edad, discapacidad, condición social o económica, condición de salud, creencias, religión, orientación sexual, estado civil, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeta anular o menoscabar los derechos humanos y libertad de las personas;
- Contar con condiciones inclusivas necesarias dentro de los centros de trabajo para los empleados con discapacidad;
- Promover igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y no permitir violencia de genero;
- Impedir ante cualquier circunstancia hostigamiento laboral y sexual;
- Respetar las preferencias y afiliaciones políticas de los demás colaboradores, sin influenciar, intervenir o restringir su participación en asuntos políticos;
- Respetar la libertad de expresión de las personas y expresarse de manera respetuosa, sin temor a represalias.

Igualdad de Género

En Pangea fomentamos una cultura organizacional que promueve la inclusión. En ese sentido, entendemos que no es ideal hablar únicamente sobre género, sin embargo, lograr la igualdad entre los géneros, nos ayudará a alcanzar una mejora en la vida de todas las personas, sin dejar a nadie atrás.

Nos esforzamos en crear un lugar de trabajo seguro, donde exista igualdad entre las y los colaboradores independientemente de su género. Todas las personas serán reconocidas de igual manera en el desarrollo profesional y laboral al interior del Grupo. Se brindarán las mismas oportunidades, beneficios, condiciones, remuneración salarial y formas de trato, sin dejar de reconocer las particularidades de cada persona. Tenemos un firme compromiso con la formación de nuestro personal sobre la "igualdad de género" y nos inclinamos por prácticas justas de empleo que ofrezcan una participación igualitaria entre todas las personas al interior PANGEA, proporcionando la base integral para respaldar nuestro compromiso con la igualdad.

En PANGEA rechazamos la discriminación por género y toda distinción, exclusión, desventaja o restricción.

Desarrollo profesional equitativo y no discriminación

Para Grupo Pangea el capital humano conforma la base indispensable del desarrollo de la organización, es por que Pangea esta comprometido con la capacitación constante del colaborador con el fin de fomentar y favorecer el desarrollo de habilidades relacionadas con sus funciones.

Los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo de Grupo Pangea serán basados únicamente en las competencias y conocimiento de los colaboradores, así como en las conductas éticas y el pago a la legalidad que demuestren al realizar las funciones o tareas para los que fueron contratados, y bajo ningún criterio que pudiera ser discriminatorio.

Queda estrictamente prohibido solicitar a cualquier candidato pruebas de embarazo o VIH o solicitar información sobre su orientación sexual; en Grupo Pangea promoveremos la inclusión de personas en vulnerabilidad dentro del mercado laboral.

Trabajo forzado, acoso sexual, psicológico y hostigamiento

En Grupo Pangea rechazamos y sancionamos el acoso sexual y laboral, uso de castigos corporales, coerción mental o física, abusos verbales, acoso y hostigamiento por parte de cualquier colaborador, accionista o tercero.

El acoso sexual se materializa cuando existe abuso físico, verbales o visuales, solicitud de favores sexuales y otros comportamientos orientados

sexualmente que sean ofensivos o no deseados para quien los recibe, incluyendo, comentarios despectivos, sugestivos, calumnias, fotos, imágenes o caricaturas ofensivas.

Pudiera vivirse hostigamiento en una conducta cuando:

- Exista sometimiento a dicho comportamiento de manera explícita o implícita de empleo, por ejemplo, ascensos, capacitación o cumplimiento de horario.
- El sometimiento a un comportamiento o rechazo del mismo se usa para tomar decisiones de empleo (contrataciones, terminación laboral, ascensos o cualquier bono o gratificación)
- Cualquier comportamiento que tenga como objetivo interferir con el desempeño laboral de una persona o de crear un entorno laborar intimidatorio, hostil u ofensivo.

En Grupo Pangea se sancionará a todo individuo involucrado que pueda generar un ambiente de tensión, hostigamiento o provocar entorno de ansiedad a través de malas conductas o bullying de cualquier tipo.

Trabajo infantil

En PANGEA protegemos la niñez, es por eso por lo que estamos en contra de la contratación de mano de obra infantil.

No se emplearán ni a niños ni a jóvenes menores de 18 años para trabajos de condiciones de riesgo o peligrosas.

“Cuando hubiese personal infantil trabajando; tanto las condiciones como prestaciones, será estrictamente apegadas a lo que refiere la legislación laboral mexicana”

Responsabilidad social empresarial

La responsabilidad social empresarial es el equilibrio entre los objetivos de las empresas y los intereses de la comunidad.

Los colaboradores, accionistas y terceros involucrados, deberán adoptar el compromiso de ser conscientes y congruentes de cumplir íntegramente en diferentes ámbitos; social, humano y ambiental; demostrando el respeto por los valores éticos, la gente, las comunidades y el medio ambiente, para así lograr la construcción de un bien común.

LÍNEA DE ÉTICA DE GRUPO PANGEA

El presente Código de Ética y Conducta refrenda el compromiso de Grupo PANGEA por alcanzar los más altos estándares en la conducta empresarial, laboral y de responsabilidad social. Cada persona es finalmente responsable de sus acciones. Nuestras conductas pueden afectar, directa o indirectamente la imagen que nuestros clientes tienen de nosotros.

Cada uno de nosotros, como parte de Grupo PANGEA tenemos el deber de reportar al jefe inmediato o a través de la Línea de Denuncias: https://pangeateescucha.ethicsglobal.com/ o vía telefónica: 800-04-Etica (38422), conductas que incumplan este Código o cualquier otra norma legal, regulación, regla, medida, políticas o procedimientos establecidos por Grupo PANGEA.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y ANONIMATO

La Identidad de la persona denunciante tendrá la consideración de información confidencial, no pudiendo adoptarse ninguna medida disciplinaria, directa o indirecta, por el hecho de la denuncia, sin perjuicio de los derechos que correspondan, conforme a la normativa vigente, a los denunciados.

Para asegurar su total protección, las personas pertenecientes a Grupo PANGEA o ajenas a ella pueden denunciar una falta ética empleando nuestra Línea de Denuncia en la siguiente dirección: https://pangeateescucha.ethicsglobal.com/ o a través del número gratuito 800-04-38422.

Hasta tanto se sustancie la investigación de una denuncia se adoptarán las medidas apropiadas, para salvaguardar los intereses de las personas que aportan información o cooperan en una investigación o una auditoría.

Grupo PANGEA y EthicsGlobal le otorgan una alta prioridad a la mantención de la confidencialidad de la información que maneja. Por ello, protege dicha información mediante resguardos físicos, electrónicos y de procedimientos. En Grupo PANGEA limitamos el acceso de sus miembros a la información de que dispone en bases a una política de “necesitar saber”.
Para más información visite: https://ethicsglobal.com/aviso-de-privacidad/

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS

Como parte de su permanente anhelo por promover una conducta ética, alentar un ambiente de trabajo favorable y resolver los conflictos, Grupo PANGEA ha elaborado políticas y asignado recursos dirigidos específicamente a orientar y ayudar a las personas en su tarea diaria. Es fundamental para el éxito de esas iniciativas que todos tengan libre acceso al uso de todos los recursos disponibles, sin limitaciones o temor a represalias.

Esta política tiene por objeto reforzar las disposiciones vigentes que prohíben tomar represalias por denunciar conductas que puedan estar reñidas con la ética o constituir actos indebidos y trazar los pasos que se adoptarán para ocuparse de las denuncias de represalias. Está dirigida a proteger a las personas que trabajan en Grupo PANGEA por revelar de buena fe una preocupación de orden ético, una actividad inadecuada, la sospecha de que se han cometido actos indebidos o por participar en una investigación o auditoría interna.

Cualquier persona que tenga una preocupación legítima en este sentido debe tener la libertad de plantearla sin miedo y debe sentirse segura de que su cooperación y asistencia al denunciar sus sospechas de actos indebidos no generará represalias que afecten las condiciones de empleo, las relaciones de trabajo, la categoría profesional o las perspectivas de carrera.

Con arreglo a esta política está expresamente prohibido a todas las personas que trabajan en Grupo PANGEA tomar cualquier tipo de represalia contra una persona que denuncie de buena fe presuntos actos indebidos o que coopere con una investigación o una auditoria.

En virtud de esta política, los contratistas, proveedores y empleados que denuncien de buena fe presuntos actos indebidos en el que estén implicados personas que trabajan en Grupo PANGEA o quienes cooperen en una investigación o auditoría también estarán protegidos, en la medida de lo posible, de las represalias.

Los actos de represalia constituyen faltas de conducta que darán lugar a actuaciones para la aplicación de medidas disciplinarias que pueden incluir la rescisión del contrato u otra medida apropiada, de conformidad con los reglamentos, las normas y las políticas de Grupo PANGEA.

POLÍTICA DE USO INCORRECTO DE LA LÍNEA DE ÉTICA DE GRUPO PANGEA

La Línea ética de Grupo PANGEA no podrá ser utilizada de forma indebida, como una herramienta para generar calumnias, denunciar acciones con dolo, o con la intensión de generar algún beneficio propio.

El uso de la Línea ética de Grupo PANGEA deberá acatarse a las conductas no éticas que se han señalado a lo largo de este Código de Ética y Conducta y que se denuncien de buena fe.

SANCIONES

Toda conducta en la que se incurra y que no esté permitida en PANGEA, será motivo de sanción conforme a las políticas internas. Este Código de Ética y Conducta será administrado por el Comité de Ética de Grupo PANGEA y supervisado por los accionistas.

Cualquier conducta contraria a lo especificado en este Código se considerará como contravención a las responsabilidades asignadas al empleado. No son aceptables las acciones ilícitas o no éticas, así como las conductas inadecuadas o inapropiadas de toda aquella persona que actúe en nombre de Grupo PANGEA.

Quienes violen las normas de este Código de Ética y Conducta estarán sujetos a acciones disciplinarias que, inclusive, podrán dar lugar a la rescisión justificada de su relación laboral con Grupo PANGEA, independientemente de que sea sujeto a otras acciones legales a las que diera lugar. Si se encuentra en una situación que considera que pueda violar o conducir a una violación de este Código de Ética y Conducta repórtelo a través de nuestra Sistema de Denuncia: https://pangeateescucha.ethicsglobal.com/ al 800-04-38422.

Las sanciones enlistadas a continuación no son limitativas, cada violación al Código de Ética y Conducta será evaluada de manera particular para establecer las sanciones conducentes, de acuerdo con la falta cometida ésta puede ser clasificada como:

Leves

- Reprimenda verbal
- Amonestación por escrito

Medias

- Acta administrativa
- Suspensión de empleo hasta por 2 días sin goce de salario, apegándose al reglamento interior de trabajo

Graves

- Suspensión de empleo hasta por 8 días sin goce de salario, apegándose al reglamento interior de trabajo
- En caso de aplicar, el trabajador no será acreedor a bonos relacionados a cumplimiento de objetivos.
- Recisión del contrato de trabajo

Muy graves:

- Recisión del contrato de trabajo
- Iniciar proceso legal

DEJA
HUELLA
EN PANGEA®

800-04-38422
pangeateescucha.ethicsglobal.com