

IGUALDAD EN EL EMPLEO

Como empresa, esperamos que todos los empleados se traten entre sí con respeto y dignidad. Cada empleado cumple una función única que hace de **POLYCHEM S.A. DE C.V.** un lugar de trabajo más motivador y gratificante. En este compromiso, nuestros valores están profunda e íntegramente unidos, y respaldados por muchas de las políticas y prácticas descritas a continuación.

EMPLEO DE LIBRE ELECCION

En **POLYCHEM S.A. de C.V.** no habrá trabajos forzados, ni involuntarios en el marco penitenciario y los trabajadores no realizarán depósitos, ni entregarán documentación de identidad original y serán libres de abandonar su empleo con un plazo de aviso previo razonable.

LIBERTAD DE ASOCIACION Y DERECHO A LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Los trabajadores sin distinción alguna tendrán derecho a afiliarse o constituir los sindicatos de su elección, así como negociar colectivamente. Adoptaremos una actitud tolerante hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizativas.

Los representantes de los trabajadores no serán discriminados y podrán desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.

En aquellos casos en los que la ley restringiera el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, el empleador facilitará y no dificultará el desarrollo de medios paralelos para asociarse y negociar libre e independientemente.

CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS E HIGIENICAS

Proporcionamos un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo presentes los conocimientos preponderantes de la industria, así como de cualquier peligro específico. Tomamos las medidas necesarias para evitar accidentes y perjuicios para la salud derivados del trabajo, asociados con él o que ocurrieran en el transcurso del mismo, mediante la reducción, en la medida de lo razonable, de las causas de los peligros inherentes al entorno laboral.

Los trabajadores recibirán capacitación con regularidad y por escrito en materia de seguridad e higiene, la cual se repetirá para trabajadores nuevos o reasignados.

Proporcionamos acceso a baños limpios con agua potable y a instalaciones sanitarias para almacenamiento de comida.

El **Director general** en coordinación con el **representante del sistema** tienen la responsabilidad en materia de seguridad e higiene.

TRABAJO INFANTIL Y TRABAJADORES JÓVENES

En **POLYCHEM S.A. DE C.V.** no contratamos mano de obra infantil, ni jóvenes de menos de 18 años para trabajos nocturnos o en condiciones peligrosas.

SALARIO DIGNO

Los salarios y prestaciones abonados por una semana de trabajo estándar cumplen la normativa legal nacional o la normativa industrial de referencia, la que fije los salarios y prestaciones más altos. En cualquier caso, los salarios habrán de resultar siempre suficientes para cubrir las necesidades básicas y disponer de ciertos ingresos discrecionales.

Proporcionaremos a todos los trabajadores información por escrito y comprensible sobre sus condiciones de trabajo, en relación con los salarios antes de que acepte el empleo y sobre los detalles de sus salarios durante el periodo de pago en cuestión, cada vez que perciban su salario.

Las deducciones del salario como medida disciplinaria no estarán permitidas, ni tampoco se practicará ninguna deducción no prevista por la legislación nacional, sin el consentimiento expreso del trabajador. Todas las medidas disciplinarias las tenemos registradas.

LAS HORAS DE TRABAJO NO SERAN EXCESIVAS

Las horas de trabajo se ajustan a la legislación nacional, los convenios colectivos y lo que ofrezca mayor protección a los trabajadores.

Las horas de trabajo, excluidas las horas extraordinarias, se definirán contractualmente y no superarán las 48 horas semanales.

Las horas extraordinarias serán voluntarias y se realizarán de forma responsable, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: el alcance, la frecuencia y las horas trabajadas por cada trabajador de manera individual y la plantilla en su conjunto. No deberán ocupar el lugar de un empleo habitual. Las horas extraordinarias se compensarán siempre con una prima, que se recomienda que no sea inferior al 125% del salario habitual.

El número total de horas trabajadas en cualquier período de siete días no superará las 60 horas, salvo si se diese alguna de las situaciones que se indican a continuación.

Las horas de trabajo podrán superar las 60 horas en cualquier período de siete días en circunstancias excepcionales cuando se den todas las situaciones siguientes:

- La legislación nacional lo permita;
- Cuando lo permita un convenio colectivo que haya sido negociado libremente con un sindicato que represente una parte significativa de la plantilla;

- Cuando se tomen las medidas oportunas para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores; y
- Cuando el empleador pueda demostrar que concurren circunstancias excepcionales como, por ejemplo, picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.

Los trabajadores cuentan como mínimo con un día libre por cada período de siete días o, cuando la legislación nacional lo permita, dos días libres por cada período de 14 días.

La legislación internacional recomienda la reducción progresiva de las horas de trabajo normales, cuando proceda, a 40 horas semanales, sin ningún tipo de rebaja en el salario de los trabajadores como consecuencia de la reducción de horas.

TRABAJO REGULAR

En todos los aspectos, el trabajo desempeñado se basa en relaciones laborales reconocidas establecidas a través de la legislación y las prácticas de ámbito nacional.

Las obligaciones para con los empleados conforme a la legislación y las normativas laborales o del sistema de la seguridad social, provenientes de las relaciones laborales convencionales, no se eludirán a través del uso de contratos solo laborales, subcontratos o contratos de trabajo doméstico, ni a través de programas de prácticas en los que no exista intención de dotar de habilidades al trabajador o de proporcionarle un empleo regular, como tampoco se eludirán dichas obligaciones a través del uso excesivo de contratos de duración limitada.

TRATO INHUMANO O SEVERO

Quedan prohibidos el abuso o los castigos de tipo físico, la amenaza de abuso físico o acoso sexual o de otro tipo, así como el abuso verbal u otras formas de intimidación.

LUGAR DE TRABAJO SIN DISCRIMINACIÓN

No habrá discriminación a la hora de contratar, indemnizar, formar, promocionar, despedir o jubilar por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, edad, minusvalía, sexo, estado civil, orientación sexual o afiliación sindical o política.

LUGAR DE TRABAJO SIN ACOSO

El siguiente comportamiento está expresamente prohibido:

- Conductas inapropiadas, sean verbales, físicas o visuales, que se basen en la condición protegida de una persona como la raza, color, religión, sexo, edad, nacionalidad, condición de

ciudadano, incapacidad, orientación sexual, condición de veterano de guerra o cualquier otra condición protegida;

- Lenguaje abusivo, agresión física, lesiones causadas a otra persona de forma intencional, o cualquier conducta desordenada o perturbación maliciosa. Incluye la intimidación o el acoso a otras personas;
- Acoso sexual. Incluye insinuaciones sexuales inoportunas, solicitud de favores sexuales y otras conductas físicas, verbales o visuales basadas en el sexo.

LUGAR DE TRABAJO SIN SUSTANCIAS CONTROLADAS

Nuestra política de entorno de trabajo sin sustancias controladas prohíbe:

- El uso o la posesión de alcohol, drogas ilegales y otras sustancias controladas en el lugar de trabajo. No se tolerará su presencia bajo ninguna circunstancia. (Se permite la posesión de medicamentos con receta para tratamientos médicos); y
- Encontrarse bajo el efecto del alcohol, drogas ilegales u otras sustancias controladas en el trabajo.

SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Reglas y prácticas rigurosas de seguridad y salud:

- Prohibir la posesión de armas y otros dispositivos peligrosos por parte de los empleados, contratistas, vendedores y visitantes de **POLYCHEM S.A. DE C.V.**, en todo momento, en las instalaciones de la empresa o de los clientes;
- No tolerar las amenazas de daños, sean directas o indirectas, ni ninguna conducta que constituya acoso, altere o interfiera en el trabajo o el rendimiento de otro empleado, ni que cree un entorno de trabajo intimidatorio u hostil;
- Cumplir rigurosamente con los procedimientos de seguridad establecidos, seguir las prácticas de seguridad y evitar tomar la vía más rápida;
- Exigir que cada una de las unidades de negocios de **POLYCHEM S.A. DE C.V.**, tenga un programa de seguridad activo con un sólido respaldo de su equipo.

REGALOS

No se aconseja ofrecer ni aceptar ningún regalo u oferta de ninguna persona con la que **POLYCHEM S.A. DE C.V.** desarrolle actividades comerciales. Si el regalo o la oferta tienen un valor significativo, aceptarlo puede crear un aparente conflicto de intereses. Puede sugerir o llevar a deducir que quien realizó el regalo recibirá un trato favorable o preferente, tal como órdenes de compra o mejores precios, términos o condiciones de venta.

Esta política se extiende a los vendedores, proveedores y clientes, así como también a las entidades o individuos que actualmente desarrollan actividades comerciales con alguna entidad de **POLYCHEM S.A. DE C.V.** o buscan hacerlo.

Por lo general, los regalos aceptables son:

- Poco frecuentes y de un valor que no sea excesivo; y
- Lo suficientemente pequeños para que usted o la empresa hablen de ello sin sentirse incómodos.
- Nunca ofrezca ni reciba regalos de un funcionario de gobierno mexicano ni extranjero.

POLYCHEM S.A. DE C.V. exige que los empleados revelen, mediante un escrito informando sobre los regalos, de todos los regalos, favores o salidas que se efectúen por razones de negocios, que no sean comidas de negocios, ofrecidos o recibidos, que tengan un valor mayor a **80 dólares**. Puede ingresar el escrito con **Director General**.

Cuidado con los sobornos.

Si bien **POLYCHEM S.A. DE C.V.** es cuidadoso con las empresas con las que desarrolla actividades comerciales, siempre existe el riesgo de que un asociado comercial pueda tratar de “comprarle un favor”, una forma elegante de decir soborno. Se prohíbe todo tipo de soborno o pago indebido. Además de los pagos en efectivo, los sobornos incluyen:

- Comisiones o planificación de comisiones;
- Descuentos no justificados; y
- Pagos por publicidad, u otros subsidios o gastos encubiertos.

Relaciones comerciales

Es importante que todas las relaciones con proveedores, clientes y otras partes se basen en prácticas comerciales lícitas, eficientes y justas. Se permiten las salidas de negocios razonables que favorezcan a la empresa. Dichas salidas siempre deben llevarse a cabo de manera apropiada y lícita.

Actividades comerciales con organizaciones gubernamentales

Si en un futuro los empleados o proveedores de **POLYCHEM S.A. DE C.V.** que participen en ventas a clientes del gobierno deben tomar las medidas necesarias para garantizar que las transacciones y relaciones vinculadas con el gobierno cumplan con todas las leyes y reglamentaciones aplicables.

Entre otras cuestiones, esta ley prohíbe a los empleados pagar sobornos a cualquier funcionario público, gobierno u otra persona (independientemente de su nacionalidad o costumbre local) con la finalidad de obtener subsidios, contratos o un tratamiento favorable para **POLYCHEM S.A. DE C.V.** o el empleado. Los sobornos incluyen comisiones u otros pagos ilícitos.

FRAUDE

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

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

- Presentar informes de gastos falsos;
- Falsificar o alterar cheques;
- Malversar activos o usar indebidamente los bienes de la empresa;
- Realizar o informar de transacciones sin autorización;
- Realizar asientos imprecisos o que no estén de acuerdo con las normas de contabilidad correctas en los registros de la empresa o en los estados financieros.

Recibí y estoy enterado del Código de Ética que el **Director General** de **POLYCHEM S.A. DE C.V.**, hace de nuestro conocimiento.

Nombre y firma del empleado o del proveedor _____

Fecha _____