	Código de Ética y Conducta	Página:	1 de 20
		Código:	AUTORIZADO
	Próxima Revisión : Octubre 2023	Fecha de Expedición :	Enero 2009

INTRODUCCION

La Dirección General de Agrícola El Rosal S.A. de C.V (Agrícola El Rosal) ha establecido el presente Código de Ética y Conducta que constituye el conjunto de principios básicos de actuación y prácticas de conducta profesional que ha de observar todo aquel que trabaja en la empresa, además del Reglamento Interior de Trabajo, que, aunque aquí no se incluye forma parte indisoluble de él.

Se hace extensivo este Código de Ética y Conducta, para su cumplimiento a todos los grupos de interés identificados por la empresa.

El Código de Ética y Conducta se ha establecido basándose en la razón de ser de nuestra organización, nuestra Misión, Visión y en los Principios y Valores que inspiran nuestro comportamiento cotidiano.

El Código de Ética y Conducta es de cumplimiento obligatorio, por lo que no es una serie de conductas voluntarias, sino una serie de valores vivientes y aplicados día con día, en cada acción que se realice interna o externamente.

El control, administración y revisión anual del presente Código de Ética y Conducta es responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos. Cualquier duda o situación que se presente con este documento, deberá de ser presentado por escrito a la Dirección de Recursos Humanos.


Los colaboradores o cualquier persona representante de algún grupo de interés no deberán consentir ni ocultar hechos o situaciones que resulten contrarias a la ley y al presente Código de Ética y Conducta, debiendo poner los mismos en conocimiento del Comité de Ética por cualquiera de los medios establecidos.

Las Normas de Conducta que se mencionan en el Código de Ética y Conducta son de manera enunciativa más no limitativa, es decir, no incluyen todas las situaciones que pudieran representar un conflicto de carácter ético, por lo que cualquier situación no prevista deberá ser atendida por la Dirección de Recursos Humanos con apoyo del Comité de Ética.

NUESTROS PILARES DE COMPORTAMIENTO

Misión

Producir hortalizas de alta calidad, fiel a las más estrictas reglas de higiene, sanidad, respeto al medio ambiente, buscando el beneficio de todos los grupos de interés de

	Código de Ética y Conducta	Página:	2 de 20
		Código:	AUTORIZADO
	Próxima Revisión : Octubre 2023	Fecha de Expedición :	Enero 2009

la empresa; socios, colaboradores, proveedores, clientes, distribuidores, consumidores finales y comunidad en general.

Visión

Ser una empresa líder en la industria de la producción de hortalizas en invernadero en Norteamérica, caracterizada por el uso óptimo de la tecnología, promotora del crecimiento del recurso humano y atenta a las necesidades del consumidor.


Principios

Definimos los siguientes principios, los cuales nos dan la fuerza en nuestro diario actuar, como algo inamovible y que no podemos violar:

- **Integridad.**- Creemos que nuestros colaboradores tienen la capacidad para inspirar confiabilidad demostrando compromiso, respeto, lealtad, honestidad, responsabilidad, tolerancia, solidaridad y calidad humana, siguiendo las políticas, procedimientos y acuerdos en el desempeño de sus funciones y actividades.
- **Trabajo en Equipo.**- Confiamos y trabajamos para que nuestros colaboradores tengan y desarrollen la capacidad para mantener relaciones productivas en grupos de trabajo, dentro de un marco de responsabilidad compartida, para el logro de los objetivos del grupo y de la empresa, antes que los individuales.
- **Perseverancia.**- Nos mantenemos firmes con respecto a nuestros objetivos y metas, con el propósito de que busquemos la mejora de la empresa y de nuestros colaboradores, encontrando las estrategias y metodologías para lograrlo, por lo cual nos preparamos siempre para lo peor, esperando lo mejor.

Valores

- **Trabajo de Calidad.**- Buscamos la excelencia en el trabajo a realizar.
- **Compromiso.**- Sentimos como propios los objetivos de la empresa y lo hacemos visible en el resultado de la confianza que generamos en los demás y en nosotros mismos, con respecto a la entrega y realización de lo que decimos que haremos.
- **Flexibilidad.**- Tenemos la disposición para adaptarnos fácilmente a nuevas circunstancias o situaciones y con personas o grupos diversos.

	Código de Ética y Conducta	Página:	3 de 20
		Código:	AUTORIZADO
	Próxima Revisión : Octubre 2023	Fecha de Expedición :	Enero 2009

- **Innovación.**- Somos capaces de desarrollar e implementar nuevas ideas, métodos o soluciones que sirvan para mejorar el desempeño y los procesos de trabajo.
- **Responsabilidad Social.**- Estamos comprometidos a que en la realización de nuestras actividades diarias, integremos el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente.

Políticas

Política de Desempeño Social De Agrícola El Rosal S.A. de C.V.

ETICA Y CONDUCTA

Definición


El Código de Ética y Conducta (Código), es el conjunto de valores, acciones, políticas y reglamentos que definen el estilo de hacer negocios de Agrícola el Rosal, la forma en que se relacionan los colaboradores entre sí, la forma de relación con los grupos de interés y la sociedad en general, así como las conductas esperadas de todos lo que se relacionan con ella.

Objetivo y Alcance

El objetivo del Código es “compartir los valores éticos, definiendo las conductas a seguir para accionistas, miembros del Consejo de Administración (consejeros), colaboradores y grupos de interés”. Se entiende por colaborador a todos los directivos, gerentes y demás personas que laboran en Agrícola El Rosal.

El cumplimiento del presente Código es obligatorio para los accionistas, consejeros, todos los colaboradores y nuestros grupos de interés. Es responsabilidad de todos ellos observar y hacer observar todas las conductas descritas en éste. Agrícola El Rosal espera que con el ejemplo de todos sus colaboradores; los proveedores, clientes, la competencia, las autoridades y la sociedad en general, mantengan una imagen de ética intachable de la empresa, de tal forma que el trato e interacciones, se realicen en el mismo nivel de respeto y profesionalismo.

Se extiende a todas las sociedades participantes, becarios, personas en prácticas profesionales, personal subcontratado, y en general, a todas las personas que trabajen o presten directa o indirectamente sus servicios a la empresa.

	Código de Ética y Conducta	Página:	4 de 20
		Código:	AUTORIZADO
	Próxima Revisión : Octubre 2023	Fecha de Expedición :	Enero 2009

En el caso de las personas que presten sus servicios a la empresa a través de una compañía, ésta debe garantizar de forma expresa en el contrato de prestación de servicios correspondiente, la observancia y cumplimiento de este Código de Ética y Conducta por su personal.

NORMAS DE CONDUCTA

Relaciones

Relaciones con los Accionistas y Consumidores Finales


- a. Garantizar que los productos sean elaborados dentro de un marco de valores descrito dentro de este código de ética y conducta.

Relaciones con Clientes o Distribuidores

- a. Para la empresa, los Clientes son aliados estratégicos a los que se apoya en su crecimiento y desarrollo, por lo que nos comprometemos a que en la promoción y en las negociaciones de venta, se realicen libres de información falsa acerca de la disponibilidad, oportunidad o calidad de nuestros productos, así como en los términos de la negociación misma, y que cumplan con la legislación vigente del país que corresponda.
- b. Trabajamos todos los días para establecer una relación a largo plazo con nuestros Clientes, convergiendo bajo un mismo marco de valores.
- c. Toda publicidad o promoción no puede incluir circunstancias no éticas, el uso de palabras o símbolos ofensivos a un sexo, religión, raza, clase social, preferencia política o cualquier otra circunstancia que pueda ser discriminatoria, además deberá estar basada en la verdad y así mismo deberá presentarse en forma clara a los Clientes.
- d. Nos comprometemos que nuestras campañas, esfuerzos de comunicación, publicidad y patrocinios, sean veraces y promuevan el fortalecimiento del respeto de las personas, por lo que rechazamos contratar publicidad que contenga elementos de vulgaridad, violencia, sexo o cualquier otro elemento que implica una falta de respeto a la persona y a los valores de las comunidades en donde se realicen.

Relaciones con y de los Colaboradores


1.- Respeto a la individualidad.

	Código de Ética y Conducta	Página:	5 de 20
		Código:	AUTORIZADO
	Próxima Revisión : Octubre 2023	Fecha de Expedición :	Enero 2009


- a. En la empresa reconocemos el valor del ser humano, por lo que nos comprometemos a garantizar el cumplimiento de los Derechos Humanos de todo colaborador y facilitar el ambiente para que pueda encontrar un espacio adecuado para su desarrollo, tanto en el ámbito profesional como en el personal.
- b. Todos los colaboradores serán tratados como individuos, evaluando solamente sus habilidades para conseguir los objetivos del trabajo, sin considerar factores tales como: raza, religión, color, origen nacional o étnico, edad, discapacidad, sexo, estado civil, o preferencia sexual o cualquier otro tipo de situación que pueda considerarse discriminatorio.
- c. Valoramos la participación y contribución de cada colaborador para lograr los objetivos de la empresa, alentándolos a tener una comunicación abierta en lo referente a sus logros y éxitos y/o líneas confidenciales para como escuchar los problemas que les afecten .
- d. Se requiere que los colaboradores mantengan una conducta personal que no afecte la reputación de la empresa.
- e. La empresa está interesada en promover una mejor calidad de vida de los colaboradores de la empresa y en promover la integración familiar, situaciones que benefician tanto al colaborador como su productividad en el trabajo, por lo que Recursos Humanos será el área responsable de establecer, comunicar y controlar las políticas y acciones que favorezcan lo anterior.
- f. La empresa respeta en su operación y decisiones, los Derechos Civiles y Políticos de los colaboradores de la empresa ya que son sus Derechos que protegen sus Libertades Individuales y garantizan la capacidad del ciudadano para participar en la vida civil y política del Estado en condiciones de igualdad y sin discriminación.
- g. La empresa proporciona un trabajo legal a sus trabajadores con el cumplimiento de los requisitos de la legislación nacional, ratificaciones internacionales y las mejores prácticas en la industria, en temas de condiciones laborales.
- h. Para mantener las buenas relaciones de respeto entre los colaboradores la empresa proporciona herramientas de ayuda como las políticas, procedimientos, reglamentos y entre otros.

2.- Relaciones de Jefes y Subalternos.

La relación que se debe dar entre Jefes y Subalternos debe sujetarse a los siguientes valores y principios:

	Código de Ética y Conducta	Página:	6 de 20
		Código:	AUTORIZADO
	Próxima Revisión : Octubre 2023	Fecha de Expedición :	Enero 2009

- a. Los jefes deberán auxiliar a sus subalternos en todo momento buscando su desarrollo y crecimiento que permita el beneficio mutuo para ser mejor día a día.
- b. Los Jefes deben ganarse la confianza y respeto de sus subalternos y de sus compañeros de trabajo, con base a sus conocimientos, su capacidad, su trato justo y equitativo, liderazgo, y al respaldo que brinden a sus compañeros de trabajo en todo momento.
- c. Los Jefes son los responsables de cumplir y hacer cumplir los diferentes valores, políticas, procedimientos y reglamentos que la empresa apruebe y quiera seguir como normas de conducta.
- d. Los Jefes deben saber escuchar a su personal y tratar de resolver sus posibles problemas obien canalizarlo atraves de Recursos Humanos, antes que estos se desarrollen y generen conflictos mayores.
- e. Los Jefes no deberán aprovecharse de su posición para obtener favores personales, amedrentar, acosar o negociar incrementos de sueldo, promociones o transferencias, exigir de sus subordinados acciones que vayan en contra de los reglamentos en vigor de la empresa, de las normas básicas de disciplina, de la moral o de la buena costumbre.
- f. El lenguaje que utilizamos es claro, directo y respetuoso para obtener el resultado que buscamos. Nunca se utilizarán los rodeos, malos modos ni palabras altisonantes.
- g. Los subalternos deben cumplir con las indicaciones de sus jefes, para que los trabajos de la empresa se mantengan con la mayor productividad y calidad posible.
- h. Los subalternos deberán acudir a sus jefes para resolver sus dudas de trabajo, para recibir apoyo y orientación en la forma de realizar el trabajo.
- i. Los subalternos deben mostrar respeto por sus jefes y no deberán buscar favores especiales, mediante el ofrecimiento de acciones personales, condiciones no recomendables de conducta o violaciones de los reglamentos de la empresa.
- j. Los cambios de área, departamento o puesto, las promociones y los incrementos de sueldo, se darán solo con base al desarrollo profesional, a la capacidad personal lograda y de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos en Recursos Humanos.
- k. Cualquier situación laboral en la empresa (Contrato individual de trabajo, sueldos, prestaciones, beneficios, promociones de puesto, objetivos, entre otros) debe tratarse con su jefe inmediato, quién debe canalizarlo con el departamento de Recursos Humanos.

	Código de Ética y Conducta	Página:	7 de 20
		Código:	AUTORIZADO
	Próxima Revisión : Octubre 2023	Fecha de Expedición :	Enero 2009

l. Cualquier caso de acoso sexual o laboral, será tratado con la confidencialidad que amerita y será investigado para su adecuada e inmediata resolución según lo establece la legislación mexicana.

m. No se someterá a ningún trabajador a realizar trabajos forzosos o contra de su voluntad.

3.- Relaciones entre Compañeros de Trabajo

La relación que se debe dar entre compañeros de trabajo debe sujetarse a los siguientes valores y principios:

a. Los colaboradores deberán tener disponibilidad en apoyar a sus compañeros, buscando crear la mejor relación y clima de trabajo que sea posible.

b. Los colaboradores deben ganarse la confianza y respeto de sus compañeros a través de un trato justo, equitativo y al respaldo que se brinden entre ellos en todo momento.

c. Los colaboradores no deberán aprovecharse de ninguna circunstancia para obtener favores personales, amedrentar, acosar o exigir a sus compañeros de trabajo, acciones que vayan en contra de los reglamentos en vigor de la empresa, de las normas básicas de disciplina, de la moral o de la buena costumbre.

d. Los colaboradores deberán acudir a sus jefes o a Recursos Humanos para resolver sus dudas de interpretación de conductas o de valores que no les sean claros, para conocer si están de acuerdo al Código y orientación en la forma de enfrentar los conflictos de trabajo.

e. Las relaciones entre los colaboradores se deben mantener con respeto evitando llegar a niveles de intimidación que dañen la imagen de ellos o de la empresa, que puedan ser consideradas como conductas no adecuadas o acoso. Prácticas negativas como manipulación, chisme, falsos testimonios, especulación, mentira, encubrimiento y chantaje entre los compañeros o compañeras de trabajo, están prohibidas por que dañan la relación entre personas y la relación entre personas y empresa, por lo que de ninguna manera son aceptadas.

f. Ante el caso de que dos colaboradores que se encuentren en la misma área y tengan una relación directa de trabajo, inicien una relación de noviazgo o matrimonio, la empresa transferirá a alguno de ellos a otra área de la empresa.

g. En cualquier conflicto o violencia entre colaboradores ya sea dentro de la empresa, actividades de la empresa o en el transporte, que llegue o pueda



Código de Ética y Conducta

Página:

8 de 20

Código:

AUTORIZADO

Próxima Revisión : Octubre 2023

Fecha de Expedición :

Enero 2009

llegar a la acción física, el Comité de Etica, deberá analizar las causas del conflicto, identificar el nivel de participación de cada uno de los participantes y sancionar estrictamente estas conductas de acuerdo al Reglamento Interior de Trabajo.

h. Cualquier caso de acoso sexual, será tratado con la confidencialidad que amerita y será investigado para su adecuada e inmediata resolución.

i. Cualquier caso de Bullying o Mobbing, será tratado con la confidencialidad que amerita y será investigado para su adecuada e inmediata resolución.

Relaciones Entre la Empresa y Proveedores

La relación que se debe dar con los proveedores debe sujetarse a los siguientes valores y principios:

a. Se debe buscar el beneficio de ambas partes a largo plazo, creando el concepto de co-socios con ellos, que permita que ambas partes se beneficien de la relación.

b. Se deberá negociar con honestidad, integridad y legalidad, en base a igualdad de condiciones, a similitud de trato y en forma transparente en las relaciones comerciales entre los proveedores.

c. Los proveedores deben ser vistos como una fuente confiable de suministros, como un eslabón de la cadena de servicio al cliente y como el inicio de la calidad de nuestros productos.


d. Se prohíbe estrictamente la práctica de regalos entre las proveedores y clientes.

e. Así mismo sabemos que los sobornos y actos de corrupción comerciales son un problema creciente en muchas industrias. La empresa solicita a proveedores y colaboradores asegurar que nuestras acciones estén libres de cualquier soborno o actos de corrupción y no provoquen situaciones embarazosas a ninguna de las partes.

f. No se debe negociar personalmente o aceptar trato preferencial, incluyendo pagos, descuentos, créditos, comisiones, servicios, bienes u otros de alguna compañía con la que la empresa tenga relaciones comerciales.

g. Se deberá observar estrictamente el conflicto de Intereses en todo momento, buscando mantener una relación sana con cada uno los proveedores.

h. Los criterios de selección con proveedores son: un precio competitivo, calidad, experiencia y servicio. Adicionalmente, se valoran los principios de

	Código de Ética y Conducta	Página:	9 de 20
		Código:	AUTORIZADO
	Próxima Revisión : Octubre 2023	Fecha de Expedición :	Enero 2009

responsabilidad laboral, social y ambiental que tenga implementado la empresa. (Nota: Verificar estos requisitos con Compras)

i. Las relaciones entre la empresa y los proveedores se deben mantener con respeto evitando practicas negativas que puedan afectar la relación comercial.

j. Los proveedores deberán Conocer y cumplir las políticas, valores, principios y procedimientos entre otros así como lo estipulado en este código de Ética de Agrícola El Rosal.

Relaciones con la Competencia

La relación que se debe dar con los competidores de la empresa debe sujetarse a los siguientes valores y principios:

a. Estamos comprometidos a competir en el mercado de manera vigorosa, y basándonos en los méritos, ventajas y excelencia de nuestros productos con prácticas de comercio leales.

b. Debemos tratar a la competencia con el mismo respeto, que esperamos de ellos. Siempre que tengamos que hablar con ellos, utilizaremos información real.

c. La información confidencial de los competidores sólo podrá ser obtenida y utilizada si es pública o si el propietario consiente expresamente su revelación a la empresa, por lo que rechazamos todo tipo de espionaje industrial, así como la contratación de colaboradores o de excolaboradores de un competidor con fines de obtener información confidencial.

d. Jamás deberemos degradar a nuestros competidores ante los ojos de los clientes, ya que quien lo hace pierde el respeto del cliente.


Relaciones con las Autoridades

La relación que se debe dar con las autoridades debe sujetarse a los siguientes valores y principios:

a. Se deberá cumplir con todas las regulaciones oficiales; impositivas, sanitarias, laborales, de comercio entre otras, ya sean locales, estatales, federales o internacionales.

b. Se evitará en cualquier momento o circunstancia el pago de dádivas o regalos que puedan evitar una sanción o faciliten un trámite.

c. Se debe conocer las leyes y los reglamentos que nos afecten, garantizando estar actualizados en todo momento y conocer las modificaciones que estas sufran para cumplir con sus requisitos.

	Código de Ética y Conducta	Página:	10 de 20
		Código:	AUTORIZADO
	Próxima Revisión : Octubre 2023	Fecha de Expedición :	Enero 2009

d. Se debe atender con cortesía, firmeza y seguridad a los inspectores del gobierno, entender lo que requieren y satisfacer sus peticiones hasta el punto en que nos obligue la legislación vigente.

e. Se cumplen con los calendarios de nuestras obligaciones ante los gobiernos local, estatal o federal, para evitar sanciones innecesarias.

Relaciones con la Sociedad en General

La relación que se debe dar con la sociedad en general, debe sujetarse a los siguientes valores y principios:

a. Nos comprometemos a promover y contribuir al desarrollo de las comunidades en las que tenemos instalaciones, sin que por ello nos volvamos mutuamente dependientes.

b. Procuramos la contratación de personal local y el desarrollo de proveedores de bienes y/o servicios también locales, siempre y cuando cumplan con los requisitos solicitados y vayan acorde con los lineamientos de nuestros principios y requisitos empresariales.

c. Tenemos el firme propósito de crecer sanamente como empresa para asegurar la fuente de trabajo de nuestros colaboradores y por ende beneficiar a sus familias.


d. Buscamos cuidar el medio ambiente y procuramos el beneficio de ambos, para lo que mantenemos siempre un canal de comunicación abierto con las comunidades.

e. Se debe buscar que la forma de ayudar al desarrollo de las comunidades, origen de nuestros colaboradores, sea a través de participación social de los mismos o como fuente de recursos para obras seleccionadas de beneficio social.

Valores de cumplimiento de la empresa.

Acoso u hostigamiento de cualquier índole

Agrícola El Rosal procura un ambiente de trabajo libre de hostigamiento de cualquier índole, en el cual, cada colaborador sea tratado con dignidad y respeto. Se tomarán todas las medidas preventivas para evitar este tipo de prácticas como por ejemplo impartir pláticas sobre este tema.

	Código de Ética y Conducta	Página:	11 de 20
		Código:	AUTORIZADO
	Próxima Revisión : Octubre 2023	Fecha de Expedición :	Enero 2009

El acoso y hostigamiento sexual y laboral es aquella conducta en donde una persona, sin importar su sexo, investida de autoridad, solicita favores de tipo sexual a cambio de mejores posiciones laborales o recompensas de distinta clase.

En Agrícola El Rosal se reprueba y se castiga el acoso y hostigamiento sexual y laboral, por el daño moral que causa a quienes lo experimentan y por el efecto nocivo que puede tener para la reputación de la empresa.

Agrícola El Rosal rechaza el hecho de que un colaborador sea molestado por otros colaboradores debido a su condición social, cultural o de cualquier otra índole. Deberán abstenerse de la crítica y la burla hacia otro colaborador, ya que puede afectar negativamente su dignidad y desempeño en el trabajo. Está prohibido:

- Maltratar física o verbalmente a otra persona por cualquier razón, incluyendo maltrato por condición social, cultural o de cualquier otra índole.
- Realizar insinuaciones o proposiciones sexuales.
- Utilizar palabras degradantes para describir a una persona.
- Criticar o burlarse de otro colaborador.


Igualdad de Género

Agrícola El Rosal promueve la igualdad entre el hombre y la mujer, estandariza las oportunidades existentes para repartirlas de manera justa entre ambos sexos. Los hombres y las mujeres deben contar con las mismas oportunidades de desarrollo profesional. Un hombre y una mujer deben recibir la misma remuneración ante un mismo trabajo que contemple idénticas obligaciones y responsabilidades.

No Discriminación

Estamos comprometidos a dar oportunidades iguales en cuanto a relaciones laborales y a tratar sin prejuicios a todas las personas y sin tomar en cuenta su raza, color, sexo, edad, nacionalidad, religión, credo, preferencia sexual, estado civil o discapacidad, u otro tipo de discriminación, por lo tanto, no hay discriminación al contratar, indemnizar, formar, promocionar, despedir o jubilar a trabajadores.

Ante la pandemia por el contagio por COVID-19, Agrícola el Rosal S.A. de C.V. actuará en un marco de no discriminación con estricto apego a lo que marcan los Lineamientos Técnicos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral y respeto a los derechos laborales de los colaboradores.

	Código de Ética y Conducta	Página:	12 de 20
		Código:	AUTORIZADO
	Próxima Revisión : Octubre 2023	Fecha de Expedición :	Enero 2009

Seguridad e Higiene

Apreciamos y respetamos profundamente la vida y la salud de todos Nuestros Colaboradores y grupos de interés. La integridad física de nuestro personal es nuestro compromiso. Nos comprometemos por ello, a proporcionar un ambiente de trabajo seguro e higiénico y a generar continuamente una cultura que preserve la salud física y mental de los Colaboradores.

Todo colaborador tiene el derecho de apartarse de cualquier peligro inminente que ponga en riesgo su integridad física.

Conflicto de Intereses


Conflicto de intereses son aquellas situaciones que se puedan presentar en relaciones personales de parentesco, patrimonial o de cualquier otra índole que impide a un colaborador, tener objetividad en la toma de decisiones y que puede hacer suponer que prevalece el interés propio por encima del interés de la empresa y de sus accionistas.

a. Se espera que quienes laboran en la empresa dediquen su talento y su mejor esfuerzo a la misma y guarden para ella un sentido de lealtad. Esto significa que los colaboradores no deben:

- Participar en cualquier negocio o actividad que de manera directa o indirecta compita o interfiera con la empresa.
- Evitar desarrollar una actividad externa a la empresa que demande una cantidad de tiempo y esfuerzo que pueda afectar su capacidad y disponibilidad para cumplir con sus obligaciones que tienen con la misma.
- Tomar provecho de su puesto o posición en la compañía para obtener beneficios personales, incluyendo a miembros de su familia o terceras personas.
- Recibir ingresos y/o beneficios de proveedores, competidores o clientes.

b. No está permitido que los colaboradores sean al mismo tiempo proveedores de nuestra empresa. De ahí que quien sea propietario de algún negocio debe abstenerse de proveer a Agrícola El Rosal de sus productos y/o servicios.

c. El colaborador no debe participar ni influir directa en los requerimientos, negociaciones y procesos de decisión con clientes o proveedores con quienes tenga una relación familiar, o algún otro interés distinto a los de la empresa, por el que pueda obtener beneficios personales.

	Código de Ética y Conducta	Página:	13 de 20
		Código:	AUTORIZADO
	Próxima Revisión : Octubre 2023	Fecha de Expedición :	Enero 2009

d. Es obligación de toda persona que trabaja en o para la empresa, notificar a Departamento de Recursos Humanos por escrito, si tiene familiares propietarios de negocios que sean o pretendan ser proveedores o clientes de nuestra empresa, así como la existencia de cualquier tipo de parentesco entre colaboradores.

e. Los familiares de los colaboradores y/o accionistas de la empresa pueden trabajar para ella siempre y cuando cumplan con los requisitos para el puesto. La contratación de los mismos se hace siguiendo el procedimiento de selección establecido por Recursos Humanos.

f. Sujeto a lo previsto por la legislación, los inventos, mejoras, innovaciones y desarrollos generados por los colaboradores, en relación directa con su trabajo y responsabilidades, son propiedad de la empresa.


g. Las situaciones que involucran un conflicto de interés no siempre son obvias o fáciles de resolver. Se espera que los colaboradores reporten los conflictos de interés reales y potenciales al comité de Etica por cualquiera de los medios establecidos.

Manejo de Información Confidencial

Se entiende por información confidencial, aquella que al ser dada a conocer por los colaboradores, consejeros o proveedores autorizados, (de acuerdo a sus respectivas funciones) a terceros no autorizados, podría tener un impacto negativo hacia la empresa, sus clientes o hacia los propios colaboradores.

a. Se considera información confidencial, independientemente del medio en que se encuentre la información (en forma electrónica, impresa, o cualquier otro), la siguiente lista de carácter enunciativo más no limitativo:

- Información contable y proyecciones financieras
- Propiedad intelectual e industrial, tal como secretos industriales, marcas registradas, patentes y derechos de autor.
- Listados de clientes y proveedores, estructuras y políticas de precios
- Información de las operaciones crediticias de los clientes.
- Información personal de los clientes.
- Información personal de los colaboradores.
- Datos, fórmulas, metodologías y especificaciones de productos y servicios.
- Planes y estrategias de comercialización, planes de expansión y planes de negocio.
- Técnicas, métodos, procesos, sistemas y tecnología de Agrícola El Rosal.
- Resultados de análisis y pruebas.


	Código de Ética y Conducta	Página:	14 de 20
		Código:	AUTORIZADO
	Próxima Revisión : Octubre 2023	Fecha de Expedición :	Enero 2009

- Productos de software propiedad de Agrícola El Rosal o con licencias de uso.
 - Políticas de compensación y tabuladores de sueldo.
 - Procedimientos y cualquier documentación del Sistema de Gestión Integral de la empresa.
- b. Toda persona que ingrese como colaborador debe firmar un convenio de confidencialidad en la que se responsabilice de hacer un buen uso de la información.
- c. Los colaboradores de ningún modo podrán revelar o comunicar información confidencial a terceros, excepto cuando sea requerida por razones de negocio y se cuente con la autorización por escrito por parte de la Dirección General para divulgarla.
- d. El uso o distribución de información confidencial sin autorización viola las disposiciones de este Código de ética y conducta y es ilegal.
- e. Cuando alguna autoridad gubernamental requiera información de la empresa, la solicitud puede ser atendida siempre y cuando se presente por escrito, reúna los requisitos de ley y se cuente con la autorización por escrito del Dirección General o del Departamento Jurídico.
- f. Los deberes de confidencialidad señalados en el presente código subsistirán indefinidamente aún cuando la relación laboral del colaborador con la organización haya finalizado. Al término de la relación laboral, no puede llevarse ningún tipo de información o documento de la organización adquirida en su condición de colaborador, ni aportar o utilizar dicha información en interés de otra entidad o empresa.
- g. Las obligaciones expuestas en el tema de información confidencial aplican a proveedores u otros grupos de interés (eje: instituciones gubernamentales) que tengan algún tipo de acceso a documentación clasificada como información confidencial dentro de Agrícola El Rosal, S.A. de C.V.

Corrupción

La corrupción consiste en un acuerdo inmoral entre un corruptor y un corrupto, que beneficia a ambos en sus propósitos particulares, por encima de la ley. Es una falta grave en cualquier ámbito y bajo cualquier circunstancia.

- a. Todos los colaboradores tienen la obligación de reportar la información generada en forma honesta y oportuna. Todos los reportes de ventas, devoluciones, bonificaciones, capacidades utilizadas, rendimientos, mermas, faltantes, sobrantes, y otros, deben ser reflejo exacto de la realidad, por lo

	Código de Ética y Conducta	Página:	15 de 20
		Código:	AUTORIZADO
	Próxima Revisión : Octubre 2023	Fecha de Expedición :	Enero 2009

que está prohibido distorsionar los registros y/o la información contable o bien falsear las operaciones y/o información, en cualquier caso.

b. Está prohibido realizar acciones que puedan influir, ejercer coerción, manipular o engañar a cualquier auditor, proveedor, o colaboradores o algún personal de algún grupo de interés, que se encuentren en el desempeño de sus funciones.

c. Bajo ninguna circunstancia está permitido el soborno y/o la extorsión. Si alguna persona en la empresa o grupos de interés está siendo objeto de soborno y/o extorsión en sus relaciones de trabajo, dentro o fuera de la organización, debe reportarlo de inmediato. Es responsabilidad del colaborador o grupos de interés reportar tales situaciones cuando se conozca el caso de una tercera persona de la empresa que esté siendo objeto de alguna clase de extorsión y/o soborno o viceversa.

d. Nuestro comportamiento y el de nuestros grupos de interés será no aceptar prácticas inmorales.

e. Asegurarse que cualquier pago o desembolso realizado por o en nombre de la empresa, es legal y con legítimos propósitos.

Fraudes

Se define como fraude, cuando aprovechándose de cualquier circunstancia que vaya en deterioro de los intereses o rentabilidad de la empresa.

El alcance de esta definición aplica a los empleados, proveedores o cualquier grupo de interés.


Respeto del Medio Ambiente

Fomentamos el desarrollo y la implantación de sistemas de prevención, control y disminución de impactos ambientales en todas nuestras operaciones.

a. Se dedican recursos económicos y se adoptan planes y programas orientados a asegurar la utilización óptima y racional de los recursos naturales.

b. Tenemos el compromiso de capacitar y sensibilizar continuamente a los colaboradores en el cuidado del medio ambiente.

c. Es obligación de todos los colaboradores cumplir y hacer cumplir las legislación, normas, políticas y procedimientos de preservación del medio ambiente establecidos por la empresa y el gobierno.

	Código de Ética y Conducta	Página:	16 de 20
		Código:	AUTORIZADO
	Próxima Revisión : Octubre 2023	Fecha de Expedición :	Enero 2009

d. Mantenemos o procuramos mantener una participación proactiva con los organismos públicos y privados en el desarrollo de planes para mantener el equilibrio ecológico.

Rechazo al Trabajo infantil

El trabajo infantil es una violación de los derechos humanos fundamentales, que ha demostrado perjudicar el desarrollo de los niños, pudiendo conducir a daños físicos o psicológicos que les durarán toda la vida. El trabajo infantil califica el trabajo nocivo para el desarrollo físico y mental de los niños e incluye tareas que:

- Son mental, física, social o moralmente peligrosas y dañinas para los niños,
- Interfieren con su escolaridad.
- Los priva de oportunidades de asistir a la escuela.
- Los obliga a abandonar la escuela prematuramente.
- Les exige asistir a la escuela y al mismo tiempo realizar tareas pesadas o de larga duración.

Por esta razón Agrícola el Rosal no acepta el trabajo infantil. Y se pronuncia en contra de la contratación de menores de 18 años, de acuerdo con los art. 175, 175 Bis y 176 de Ley Federal del Trabajo.

La empresa tomará las medidas preventivas necesarias para garantizar que no se contrate a nadie que no alcance la edad mínima requerida para laborar.


El alcance de esta definición aplicara a todos los grupos de interés relacionados con la empresa.

Protección de Activos y Servicios

Los activos son todos los bienes tangibles e intangibles propiedad de Agrícola El Rosal, tales como edificios, maquinaria y equipo, inventarios, efectivo, cuentas por cobrar, acciones y valores, así como información, inventos, planes de negocio, patentes y marcas, nombres comerciales, identidad e imagen corporativa, tecnología de información, entre otros.

a. Todos y cada uno de los colaboradores son responsables de la custodia y salvaguarda de los activos que se encuentran bajo su control. En ningún caso deben participar, influir o permitir situaciones o acciones que se vinculen con el robo, mal uso, préstamo, desecho o venta de activos, en forma no autorizada.

b. Los activos propiedad de Agrícola El Rosal, así como los servicios de que dispone el colaborador que trabaja en la empresa, son para ser usados en el desempeño de sus labores y en beneficio de la empresa. De ningún

	Código de Ética y Conducta	Página:	17 de 20
		Código:	AUTORIZADO
	Próxima Revisión : Octubre 2023	Fecha de Expedición :	Enero 2009

modo pueden ser utilizados con propósitos diferentes. De la misma forma, se debe de respetar los elementos de trabajo de los otros colaboradores, evitando tomarlos o usarlos sin el consentimiento de ellos.

c. Queda prohibido la distribución publica de material fotográfico, videos u otros que tengan relación directa con las áreas, operación o actividades de la empresa, la autorización de uso para este tipo de material deberá emitirla la Dirección de Recursos Humanos.

d. Al terminar la relación laboral, los colaboradores deberán entregar sus herramientas de trabajo a su jefe inmediato, en buen estado considerando sólo el desgaste por el uso de las mismas.

e. Se prohíbe el uso de cualquier herramienta de trabajo, proporcionada por la empresa, para la distribución y acceso de fotografías y objetos pornográficos, o información e imágenes que atenten contra la moral y las buenas costumbres.

f. Las instalaciones, maquinaria y equipo de Agrícola El Rosal deben ser operados sólo por colaboradores autorizados y capacitados. Adicionalmente, es responsabilidad del colaborador involucrado en cada área mantener dichos activos en buen estado, observar las prácticas de mantenimiento y aplicar los programas de prevención de riesgos. Esto tiene como propósito propiciar la continuidad de la operación, evitar accidentes e incrementar la vida útil de los activos.

g. Los gastos en los que incurra el colaborador por cuenta de la empresa deben estar estrictamente relacionados con la actividad laboral y justificados debidamente. Se deberá cuidar hacer sólo los gastos necesarios y se buscará en todo momento el ahorro en las operaciones diarias.

h. Ningún colaborador puede utilizar el nombre de Agrícola El Rosal o sus marcas comerciales, así como los recursos de la empresa, en actividades para su beneficio personal.


ADMINISTRACION DEL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA.

En la administración del código de ética y conducta intervienen las siguientes partes:

a).-Dirección de Recursos Humanos:

La Dirección de Recursos Humanos será responsable de:

* La publicación y difusión del presente código de ética y conducta a todos los colaboradores de la empresa.

	Código de Ética y Conducta	Página:	18 de 20
		Código:	AUTORIZADO
	Próxima Revisión : Octubre 2023	Fecha de Expedición :	Enero 2009

* Convocar al comité de Ética para la revisión del presente código de ética cada 5 años.

* Integrar las modificaciones que se generen de la revisión del presente código de ética.

*Convocar al Comité de Ética para las reuniones periódicas y en casos que se requiera solucionar situaciones de incumplimiento al código.

b).-Comité de Ética

El comité de Ética estará formado de la siguiente forma:

- Director General
- Director de Recursos Humanos
- Gerente Jurídico
- Coordinador de Desarrollo Organizacional
- Director de Gestión

También se convocará al Director del área que compete la situación que se trate en las reuniones de comité.


Todas las áreas de la empresa que administran proveedores serán responsables de difundir el código de ética y conducta entre sus proveedores previo acuse de recibo.

c).-Ubicaciones del buzón de Ética:

El buzón será una herramienta confidencial que podrá ser usado por el colaborador o cualquier grupo de interés que identifique algún tipo de incumplimiento de lo establecido en nuestro código de ética, políticas y procedimientos.

La empresa garantiza que no se tomarán ningún tipo de represalia para todas las personas que utilicen este medio para denunciar algún tipo de incumplimiento.

Carta de Compromiso

	Código de Ética y Conducta	Página:	19 de 20
		Código:	AUTORIZADO
	Próxima Revisión : Octubre 2023	Fecha de Expedición :	Enero 2009

Todos los colaboradores y grupos de interés identificados compartimos los valores que se viven en nuestra empresa y expresamos nuestra responsabilidad de cumplirlos y promoverlos según se detalla en la Carta de Compromiso que firmamos al recibir el Código de Ética y Conducta.

Formato Carta Compromiso

Yo, _____ como colaborador de _____ El Rosal, S. A. de C. V., hago constar que he recibido, leído y aceptado los valores y normas de conducta contenidos en el Código de Ética y Conducta vigente y me comprometo a conducir mis actos en estricto apego al mismo, para llegar a ser un ejemplo del Código a través de mi conducta diaria.

Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todos los colaboradores y que, al cumplir con el Código de Ética y Conducta, todos contribuimos a crear un mejor ambiente de trabajo en el cual podemos crecer como personas y profesionales.


Leída la presente CARTA COMPROMISO y entendido su contenido y alcance, se firma en:

Lugar y fecha: _____

Firma: _____

Nombre Completo: _____

Número de Nómina: _____

	Código de Ética y Conducta	Página:	20 de 20
		Código:	AUTORIZADO
	Próxima Revisión : Octubre 2023	Fecha de Expedición :	Enero 2009

1. Distribución de Copias

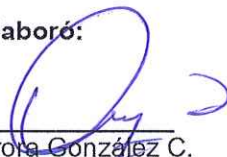
DEPARTAMENTO	NO. DE COPIA CONTROLADA	FIRMA DIGITAL
ADMINISTRACION	01	
OPERACIONES	02	
SISTEMA DE GESTION	03	

2. Historial de Cambios

REVISIÓN	FECHA	RESUMEN DEL CAMBIO REALIZADO
02	31/10/2017	
03	01/10/2022	Punto de No Discriminación

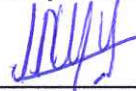
9. Firmas de Autorización

Elaboró:



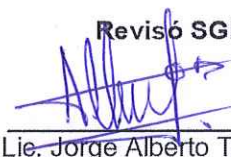
L.C.P. Aurora González C.
Coordinadora de Admon y
Compensaciones al personal

Dirección que autorizó:



Ing. Alejandro Ochoa Elizondo
Director de Recursos Humanos

Revisó SGI:



Lie. Jorge Alberto Torres C.
Director de Sustentabilidad