

# PACTO MUNDIAL

## COP 2015

### Grupo Azor México





GRUPO AZOR MEXICO S.A. DE C.V.

FEBRERO 2015

## REPORTE DE AVANCES PACTO MUNDIAL

En Grupo Azor México S.A. de C.V. estamos comprometidos con los 10 Principios fundamentales de Pacto Mundial, para nosotros es una gran responsabilidad la que adquirimos con la adhesión a este pacto, es por ello que día a día hemos implementado medidas que garantizan el respeto a los derechos humanos, que mejoran las condiciones laborales y nos ayudan a mantener nuestra competitividad basándonos en la ética y legalidad. Para nuestra Institución es muy importante la implementación de medidas que reduzcan el impacto ambiental que nuestros procesos generan, estamos en un mejoramiento continuo que busca la sustentabilidad de nuestros procesos y productos.

Los 10 Principios de Pacto Mundial refuerzan nuestros valores y nos ayudan a lograr nuestra "Visión Magistral 2020", estos principios nos ayudan a crecer como institución pues nos presentan retos más exigentes que poco a poco iremos alcanzando.

Con este comunicado reforzamos nuestro compromiso con Pacto Mundial y presentamos las acciones que hemos ido implementando para alcanzar nuestro objetivo.

Atentamente

Pablo Torre Sierra  
Director General

Contact: Patricia Núñez Sierra - Departamento de Personal  
Email: [pnunez@azor.com.mx](mailto:pnunez@azor.com.mx)  
Phone: +52 55 9171 9626

Grupo Azor México, S.A. de C.V.

Poniente 128 No. 745 Ind. Vallejo C.P. 02300, México D.F. [www.azor.com.mx](http://www.azor.com.mx) Conmutador 91719600  
Fax Ventas 91719601, Del Interior 01 800 522 2067, 01 800 522 AZOR

# NUESTRA HISTORIA

En 1957 inicia operaciones la empresa Sanford de México con capital 100% extranjero (norteamericano), en aquellos años básicamente se fabricaban cojines y tintas para sellos. La empresa se ha caracterizado por tener buena muy buena distribución y en aquel entonces a pesar de que eran pocos los productos su cobertura era nacional. Esta fuerza de distribución es puesta a disposición de Manufacturas Pegaso, entre ellos engrapadoras, perforadoras y registradores Lefort, hacia el interior de la República con lo cual más compañías dan los primeros pasos a su consolidación.

En 1987 por una reorientación estratégica, Sanford Corporation Socio Fundador decide vender la mayoría de sus acciones de Sanford de México a inversionistas mexicanos con lo cual la empresa se convierte en 100% mexicana.



# 1957

## Nuestros primeros marcadores

En esta fecha se inicia la producción de los primeros marcadores entre los cuales se encuentran:

- ✧ Visión Plus
- ✧ Vista-Visión
- ✧ Magistral

Así como la distribución nacional e internacional de la línea de artículos Sablón, dando así arranque oficial de la empresa con sus primeros artículos de escritura y acrílicos fabricados en México con el cual se hace honor a nuestro slogan:

**“ESCRITURA Y MUCHO MAS”**

En 1991 Sanford Corporation es adquirida por Grupo Newel como parte de una estrategia de expansión Internacional.

Hacia 1997 Sanford Corporation decide suspender la relación comercial con Sanford de México sugiriendo cerrar la planta, sin embargo Sanford no podía cerrar una fuente de ingresos para más de 200 familias cuando estaba seguro de contar con los elementos humanos y



## ... Y así nace Grupo AZOR

técnicos para ser una empresa exitosa, cuyo crecimiento había ido en aumento a partir de la integración del capital mexicano.

Ese mismo año se toma la decisión de seguir en el mercado motivados principalmente por el compromiso hacia clientes, colaboradores y México.

El 1º de agosto de 2001 la empresa decide cambiar de razón social, por lo que a partir de esta fecha se llama Grupo Azor México S.A. de C.V., empresa mexicana dedicada a la fabricación y comercialización de artículos de escritura, oficina y escolares. Además es la cabeza de un grupo de empresas mexicanas

2001



## Adquirimos 6 líneas de Stafford

En el 2014 se adquirieron 6 líneas de la marca Stafford, lo cual nos abre nuevos mercados como lo es el de artistas.

Esto es un logro para la empresa y un gran reto, ya que estamos fortaleciendo nuestra gama de



AGREGAMOS  
PIEZAS CLAVE  
A NUESTRA  
EMPRESA



CON LA  
ADQUISICIÓN DE  
DIVERSAS  
LÍNEAS DE  
PRODUCTOS  
STAFFORD,  
ESTAMOS  
MÁS CERCA  
DE ALCANZAR  
NUESTRA VISIÓN  
MAGISTRAL  
2020.



CONOCE NUESTRA NUEVA LÍNEA DE PRODUCTOS



2014



# SOMOS UNA EMPRESA 100% MEXICANA

Inicialmente Sanford de México tocó puertas para comercializar sus productos en el mercado detallista, pero con el paso del tiempo, nos dio la entrada al mercado mayorista de oficinas y papelerías a nivel nacional.

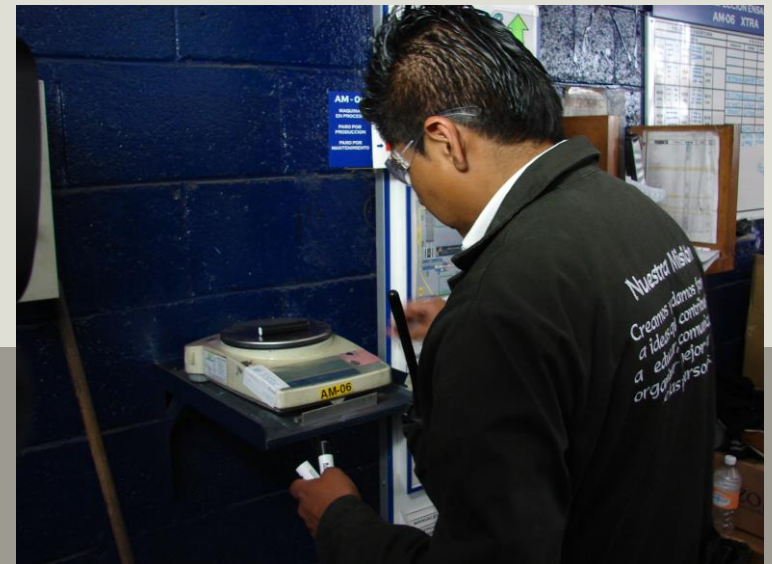
Actualmente “GRUPO **AZOR MÉXICO S.A DE C.V.**” es la única fábrica de artículos de escritura con capital 100% mexicano.

Su infraestructura aproximada de la empresa es de 5,000 m2 de planta industrial y 7,341 m2 de almacén con oficinas.



# NUESTRA MISIÓN

**Creamos y damos forma a ideas que contribuyen a educar, comunicar y organizar mejor la vida de las persona.**



## NUESTRA VISIÓN

# En el 2020

- ✧ **Somos una empresa líder, rentable**
- ✧ **Somos una empresa financieramente sólida.**
- ✧ **Somos un lugar extraordinario para trabajar.**
- ✧ **Contamos con un sistema sólido de gestión de calidad.**
- ✧ **Contamos con procesos y productos sustentables.**



## NUESTROS VALORES

- ✧ **Definición:** A través de la iniciativa y de la aportación de ideas buscamos la innovación y la mejora continua de nuestros productos, servicios y procesos, asumiendo los retos que ello implica.
- ✧ **Conductas:** Aportar ideas de valor; identificar áreas de oportunidad; proponer soluciones a problemas; investigar; respetar y escuchar las ideas de otros; dar oportunidad a los cambios.
- ✧ **Límites:** Ideas que ponen en riesgo la operación o la integridad de las personas.
- ✧ **Anticonductas:** “No se puede”, matar ideas de otros, “siempre lo hemos hecho así”, “¿por qué vamos a cambiar?”.
- ✧ **Consecuencias:** 1. Llamada de atención y reorientación, 2. Afectación de sus ingresos, 3. Separación de la empresa.

# Creatividad

## NUESTROS VALORES

# Tenacidad

- ⤴ Definición: Cumplimos con dedicación y constancia los objetivos que nos proponemos, aún en condiciones adversas. "Tener muy claro qué es lo que queremos y luchar para lograrlo".
- ⤴ Conductas: Buscar soluciones alternas cuando no se logró por el medio convencional; volver a intentar después de un fracaso; avanzar con pasos constantes a pesar de la adversidad.
- ⤴ Límites: Necedad; anteponer las razones personales al beneficio de la empresa; ignorar una indicación formal de parar.
- ⤴ Anticonductas: "Ya lo intenté una vez y no se puede"; "es demasiado difícil"; "no me pidas imposibles"; "no vale la pena el esfuerzo"; pesimismo; desanimar y/o limitar a otros; negligencia.
- ⤴ Consecuencias: 1. Llamada de atención y reorientación, 2. Afectación de sus ingresos, 3. Separación de la empresa.



## NUESTROS VALORES

- ⤴ Definición: Mantenemos una conducta basada en: la integridad, la congruencia entre el decir y el hacer, la sinceridad y el reconocimiento de nuestros errores (a los que consideramos una fuente importante de aprendizaje.) No tomamos lo que no nos pertenece y hacemos buen uso de los recursos que se nos asignaron.
- ⤴ Conductas: Decir siempre la verdad completa; aceptar la responsabilidad, asumiendo las consecuencias; respetar las pertenencias ajenas.
- ⤴ Límites: Ofender; arriesgar la integridad de la empresa de las personas; divulgar información confidencial".
- ⤴ Anticonductas: Mentiras o verdades a medias; "lo dijo Pablo y/o Javier"; "Urge"; ocultar información; trasladar la responsabilidad a otro ("pasar la bolita"); malos manejos y robos; "no me preguntaste".
- ⤴ Consecuencias: 1. Llamada de atención y reorientación, 2. Separación de la empresa.

# Honestidad



## NUESTROS VALORES

### Colaboración

- ✧ Definición: Somos un equipo que, a través del compañerismo, la cooperación y la apertura, logramos nuestros objetivos.
- ✧ Conductas: Pensar siempre en el “siguiente eslabón”; solucionar los problemas en equipo; servicio al cliente interno; ayudar a otras áreas cuando las prioridades de la empresa lo requieren.
- ✧ Límites: Solapar; paternalismo; dejar que otros hagan mi trabajo o yo hacer el trabajo de otros; dejar de avanzar en lo prioritario por apoyar actividades secundarias.
- ✧ Anticonductas: Egoísmo, “no me pagan para esto”, “eso no es de mi área”, “nadie me lo ordenó”.
- ✧ Consecuencias: 1. Llamada de atención y reorientación, 2. Afectación de ingresos, 3. Separación de la empresa.



## NUESTROS VALORES

- ✧ Definición: Utilizamos todos los recursos en forma racional para obtener los mejores resultados y ser competitivos.
- ✧ Conductas: Analizar diferentes opciones antes de hacer una inversión; medir el resultado de nuestras acciones; cuestionar todos los gastos (cuánto, por qué, para qué, beneficios, tiempo).
- ✧ Límites: Parálisis por análisis, perder oportunidades (costo de oportunidad), cuestionamientos excesivos, arriesgar proyectos por pretender ser eficientes financieramente.
- ✧ Anticonductas: Derroche de recursos; gastar sin ton ni son; “laissez faire, laissez passer”; hacerse “de la vista gorda”, otorgar incentivos o reconocimientos no ganados.
- ✧ Consecuencias: 1. Llamada de atención y reorientación, 2. Separación de la empresa.

### Eficiencia

# NUESTROS VALORES

## Persona

- ⤴ Definición: Reconocemos que nuestro personal es lo más importante para la empresa y no un recurso más. Cuidamos la dignidad de nuestros colaboradores y nos preocupamos por su desarrollo integral.
- ⤴ Conductas: Tratar con cercanía; conocerlos integralmente; escuchar activa y empáticamente; tomar en cuenta sus ideas; reconocer éxitos y orientar para mejorar.
- ⤴ Límites: Paternalismo; exceder los límites de la intimidad; solapar.
- ⤴ Anticonductas: Tratarlos como recursos; intolerancia; prejuizar;
- ⤴ Consecuencias: 1. Llamada de atención y reorientación, 2. Separación de la empresa.



# NUESTROS VALORES



## Visión y prioridades estratégicas

2013 fue un año de muchos cambios, en el cual se ha demostrado el crecimiento que hemos tenido como empresa a través de la implementación de prácticas organizacionales que han ido creando un mejor ambiente laboral en todos los aspectos, trabajamos en la mejora continua de todas y cada una de las partes que conforman nuestra institución.

2013 fue un año económicamente difícil, sin embargo nos hemos mantenido en una posición de liderazgo en la fabricación y distribución de productos de papelería y oficina, involucrando a cada uno de los colaboradores, sembrando un sentido de pertenencia y reconociendo la importancia de la participación de cada uno de ellos.

Todo encaminado a lograr Nuestra Visión Magistral 2020. Mencionada anteriormente.



## Desarrollo en Latinoamérica

Grupo Azor ha decidido invertir en el desarrollo, es por ello que ha ido adquiriendo nueva maquinaria que permite la optimización de los procesos y materiales, Grupo Azor no solo ha invertido en maquinaria, sino también en nuevas formas y métodos de producción, tal es así que a todo el personal de planta y oficina se le capacito con el curso de Lean Manufacturing, esto con el fin de involucrar y dar a conocer a todos los colaboradores las



## Desarrollo en Latinoamérica

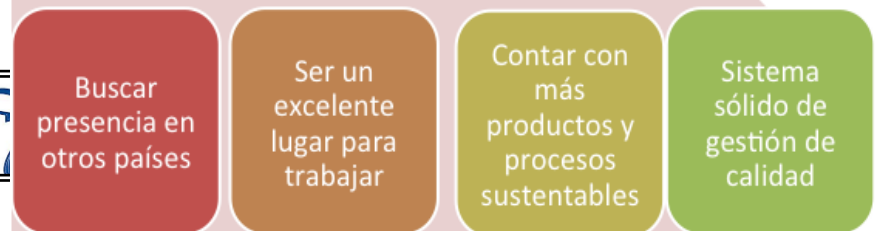
Las acertadas estrategias que Grupo Azor ha ido implementando, han permitido la expansión de su mercado, tal es así, que hoy en día contamos con un Centro de Distribución en Colombia (Grupo Azor Colombia S.A.S.) estas instalaciones comenzaron a funcionar en el año 2009 y se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá. En este CENDIS. Uno de los mercados en donde se ha tenido mayor éxito es en el sector gubernamental, para lo cual hemos participado en diversos concursos.



## Prioridades estratégicas

Como resultado de la reunión estratégica del grupo directivo se presentó la planeación estratégica de Grupo Azor para el periodo 2013- 2020, en el cual se consideran los elementos principales para fortalecer la cultura del grupo y propiciar la participación de los colaboradores en el logro de los mismos.

En el diagrama se muestran las principales estrategias que se llevarán a cabo durante el periodo 2013-2020.





# Derechos Humanos

## LOGROS

- Mejoramiento del clima laboral mediante la implementación de prácticas que fomentan la convivencia e interrelación de todos los colaboradores.
- Aseguramiento en el cumplimiento del código de conducta<sup>1</sup>.
- Compromiso y sentido de pertenencia de cada colaborador con su trabajo.
- Reconocimiento de la importancia del trabajo de cada uno de los colaboradores.
- Implementación de programas en beneficio de los colaboradores relacionados con la salud (Kiloton, semana deportiva, exámenes médicos, prevención de cáncer Cervino-uterino, mama y próstata, vacunación, risoterapia, etc.); la seguridad (Semana de seguridad, simulacros, primeros auxilios, prevención de accidentes y campaña cuida tus manos); el medio ambiente (curso de manejo de residuos peligrosos, curso de manejo de residuos urbanos, campaña de ahorro de energía, campaña del ahorro de agua, concientización del cuidado del planeta).
- Semana de apreciación (talleres de orientación legal, prevención de violencia intrafamiliar, cuidado de los hijos, planificación familiar, prácticas para combatir el estrés).
- Implementación de nuestros 6 valores, dando a conocer a todos nuestros colaboradores las conductas, los límites y las consecuencias de cada valor; obteniendo así una cultura basada en los valores institucionales.
- Renovamos nuestro distintivo de Empresa Socialmente Responsable otorgado por Cemefi.
- 



# Derechos Humanos





# Derechos Humanos

## LOGROS

- ⤴ En el 2014 fuimos certificados como una buena empresa para trabajar
- ⤴ En el 2015 entramos en el ranking de las 100 mejores empresas para trabajar en México, avalado por el instituto Great Place To Work.

## RETOS

- ⤴ Continuar capacitando a los colaboradores para su desarrollo tanto profesional como personal.
- ⤴ Implementar nuevas políticas y prácticas que apoyen las necesidades personales de los colaboradores.
- ⤴ Implementar prácticas de apoyo ante situaciones de violencia intrafamiliar.

## OPORTUNIDADES

- ⤴ Formación técnica, profesional y personal de todo el personal.
- ⤴ Que los colaboradores tengan la confianza de opinar y aportar ideas en beneficio de la empresa<sup>2</sup>.
- ⤴ Ser cada vez más competitivos.



# Derechos Humanos

## MEDIDAS

- ⤴ Redefinir políticas e implementar nuevas prácticas.
- ⤴ Incrementar el presupuesto anual asignado a las capacitaciones de los colaboradores, así también como las horas de capacitación.
- ⤴ Buscar asociaciones de apoyo para mujeres que sufren violencia intrafamiliar.
- ⤴ Promover la equidad de género con el apoyo de inmujeres.



# Normas Laborales

## LOGROS

- ⤴ Se ha logrado hacer efectiva la política antidiscriminación, permitiendo la contratación de personal de edad avanzada.
- ⤴ En la empresa existe un sindicato al cual todos los colaboradores que así lo decidan pueden pertenecer.
- ⤴ El código de ética y conducta prohíbe estrictamente la contratación de menores de edad<sup>3</sup>.
- ⤴ Se imparte el curso de reintroducción a todos los colaboradores.
- ⤴ Se llevan a cabo talleres donde se refuerzan los valores y la importancia de practicarlos.
- ⤴ Concientizar al personal acerca de las buenas prácticas.
- ⤴ Adaptación de consultorio médico con material necesario para atender alguna lesión menor.
- ⤴ Se está implementando el programa de empresa segura, con el cual esperamos llegar a cero accidentes
- ⤴ Se redifinió el reglamento interior de trabajo, con la finalidad de apoyar el programa de empresa segura

## RETOS

- ⤴ Buscar operaciones que permitan la contratación de personal con capacidades diferentes.
- ⤴ Involucrar a los gerentes en la seguridad
- ⤴ Lograr el objetivo de Cero Accidentes de Trabajo.



# Normas Laborales



# Normas Laborales

## MEDIDAS

- ⌘ Identificar actividades que puedan ser desarrolladas por personal con capacidades diferentes y adaptar las instalaciones.
- ⌘ Implementar una campaña para la implementación del programa de empresa segura
- ⌘ Conformar una junta ejecutiva donde los gerentes se comprometan con el programa



# Normas Laborales

## OPORTUNIDADES

- ⌘ Ser una fuente de empleo para grupos vulnerables.
- ⌘ Concientizar a nuestros colaboradores acerca de las necesidades de los grupos vulnerables.
- ⌘ Llegar a ser una institución donde todos los colaboradores practican los valores.





# Medio Ambiente

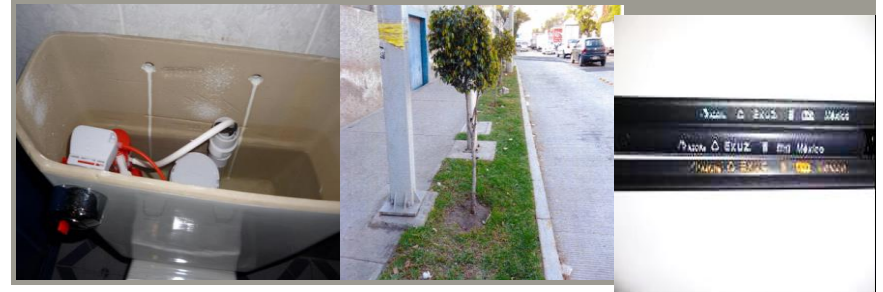
## LOGROS

- Instalación de nuevas máquinas que consumen menos energía.
- Utilización de materia prima reciclada y biodegradable
- Cursos a todo el personal de Manejo de Materiales.
- Se estableció un programa de mantenimiento preventivo para toda la maquinaria, evitando de esta manera, generación de contaminación y desperdicio de innecesario de materiales.
- Difusión de información (trípticos, letreros) que fomentan el cuidado y preservación del medio ambiente.
- Cuidado y preservación de flora, periódicamente se realiza la limpieza y poda de los árboles que se encuentran cerca de las instalaciones de la empresa.
- Enfatizar la importancia del cuidado del Medio Ambiente mediante el Código de Ética y Conducta <sup>4</sup>.
- Involucrar a los colaboradores con causas sociales, dentro del programa La excelencia Administrativa, esto para crear conciencia.



# Medio Ambiente

- Instalación de sistemas ahorradores de agua en los baños de planta y área administrativa.
- Proyecto de ahorro de energía con el cual se ha logrado la disminución en el consumo de una manera considerable.  
En la tabla se muestra el comparativo 2012 vs 213 de consumo de energía por pieza producida, en este cuadro se refleja una disminución del 10.33% de ahorro.
- Creación de productos sustentables lápiz y protectores<sup>5</sup>.
- Implementar campañas de reciclaje, invitando a todos los colaboradores a participar, creando conciencia del impacto ambiental que cada uno de nosotros genera.



# Medio Ambiente

## RETOS

- ⌘ Modernizar la maquinaria de producción, sustituyéndola por maquinaria con menor consumo de energía.
- ⌘ Buscar proveedores que ofrezcan MP reciclada. de nueva materia prima que sea reciclada y/o Bio-degradable.
- ⌘ Disminuir las cantidades de Residuos peligrosos generadas durante el proceso de producción.
- ⌘ Hacer campañas de reforestación en los alrededores de la comunidad.
- ⌘ Seguir fomentando el cuidado y preservación del medio ambiente.
- ⌘ Continuar con las campañas de reciclaje, invitando a todos los colaboradores a participar, creando conciencia del impacto ambiental que cada uno de nosotros genera.
- ⌘ Identificar métodos para el ajuste (pruebas) de las maquinas que disminuyan la generación de scrap “desperdicios”.



# Medio Ambiente

## MEDIDAS

- ⌘ Invertir capital para la adquisición de nueva maquinaria, así como realizar un previo estudio que evalúe las ventajas y desventajas de los posibles equipos a adquirir.
- ⌘ Buscar proveedores que ofrezcan productos que tengan un menor impacto ambiental (reciclados, bio-degradables).
- ⌘ Estudiar detalladamente cada proceso para poder definir e implementar un mejor procedimiento de producción.
- ⌘ Invitar a los colaboradores y sus familias a participar en la reforestación llevando el seguimiento de cada árbol plantado.
- ⌘ Asignar un contenedor para la recolección de materiales valorizables (PET, Cartón, Papel)





# Lucha contra la corrupción

## LOGROS

- ✧ Contamos con una página de internet anónima de quejas y sugerencias donde el público en general tanto interno como externo puede realizar cualquier tipo de denuncia o emitir alguna opinión.
- ✧ Se colocaron buzones de quejas y sugerencias en cada área donde los colaboradores podrán denunciar cualquier abuso o mal trato que hayan vivido.
- ✧ Contamos con una política de prevención de hurto donde se indican expresamente las medidas a tomar ante una situación de hurto<sup>6</sup>.
- ✧ En el código de ética y conducta se prohíbe expresamente entregar sobornos o gratificaciones de cualquier índole a funcionarios públicos o privados<sup>7</sup>.
- ✧ Gran porcentaje de los colaboradores practican los valores y conocen las consecuencias de no hacerlo, tal es así que hemos tenido la fortuna de recibir objetos como carteras, celulares y anillos que han sido olvidados en baños, lockers o regaderas y se han entregado al departamento de personal para que este lo entregue a su respectivo dueño.
- ✧ Todos los colaboradores, incluyendo gerentes y directivos tienen estrictamente prohibido entregar algún tipo de soborno, conocemos las consecuencias que estos actos podrían traer así como la mala reputación que se generaría de nuestra institución.
- ✧ Todo el personal que ocupa puestos con mayor responsabilidad tiene el conocimiento y actualización en cuanto a las reformas que pudiera tener la ley o demás dependencias, esto con el fin de mantenernos siempre al corriente en cuanto a trámites, licencias y permisos.



# Lucha contra la corrupción

- ✧ Constantemente nuestro contralor realiza auditorías internas con la finalidad de asegurar que ninguno de nuestros líderes está permitiendo prácticas de corrupción en su área. Para sustentar esta auditoria toma en cuenta las auditorías externas a las que constantemente estamos siendo sometidos por parte de nuestros clientes y algunas otras autoridades. Al final de las auditorias se reúne con los gerentes para dar los resultados y en caso de ser necesario adquirir compromisos que aseguren que se está cumpliendo en su totalidad el valor de la honestidad.

## RETOS

- ✧ Lograr un ambiente 100% seguro donde exista un trato respetuoso y abierto entre todos los colaboradores.
- ✧ Llegar a ser una institución donde todos los colaboradores practican los valores.
- ✧ Dar seguimiento a los buzones para evitar que muera este medio de comunicación.

# Lucha contra la corrupción

## MEDIDAS

- ⌘ Continuar con campañas constantes promoviendo la vivencia de los valores.
- ⌘ Durante el curso de inducción, clarificar la importancia de nuestro código de ética y conducta y las reglas internas de anticorrupción.
- ⌘ No pasar por alto ninguna falta a los valores ni al código de conducta (aplicar las consecuencias necesarias sin importar el nivel o la influencia dentro de la empresa).



# Lucha contra la corrupción

## RETOS

- ⌘ Contar con colaboradores confiables, responsables y comprometidos con su trabajo.



## Anexos

En el Código de Ética y Conducta se establecen claramente los lineamientos de conducta dentro de la Institución.

<sup>1</sup> Este Código de ética aplicara para todos, sin importar el área donde trabajemos, o cual sea nuestra función, así como para los nuevos miembros que se integren a nuestra familia.

*“La integridad y respeto son parte esencial de nuestra forma de trabajar.”*

<sup>2</sup> Deseamos que tú que formas parte de esta valiosa familia trabajes en un entorno seguro y saludable, donde exista un clima en el cual todos los empleados puedan expresar libremente sus preocupaciones y emitir sus opiniones con la seguridad de que serán consideradas en forma justa.

<sup>3</sup> Rechazamos también cualquier forma de trabajo infantil.

<sup>4</sup> En Grupo Azor reconocemos la importancia de la protección del Medio Ambiente, por lo que estamos convencidos que solo sumando los esfuerzos de todos los que trabajamos en la Organización, así como de todos aquellos con quienes la Organización trabaja, podremos conservar y mejorar el entorno que nos sustenta.

Para lograr lo anterior debemos observar los siguientes lineamientos.



## Anexos

1.-Nos comprometemos a preservar los recursos naturales y el medio ambiente de la comunidad en donde trabajamos.

2.-Fomentamos en cada uno de los centros de trabajo, el uso eficiente de la energía y de los recursos naturales.

3.-Manejamos eficientemente los recursos materiales que utilizamos en los procesos, evitando desperdicio y promoviendo su re-utilización.

4.-Cuidamos la Limpieza en todos nuestros centros de trabajo y proyectos clasificando y disponiendo adecuadamente los desechos que se generan.

5.-Evitamos descargas de materiales contaminantes en el aire, los drenajes o en el subsuelo de los proyectos donde trabajamos.

<sup>5</sup> **LAPIZ HEXAGONAL EKUZ HEXAGONAL COLOR NEGRO.**

Lápiz ecológico de forma hexagonal ergonómica, con mina sólida de grafito grado 2HB, fabricado con 60% de material reciclable y resina reciclable que no astilla, cuenta con goma suave de alta calidad.

**PROTECTOR KINERA BIO**

Protector elaborado con material 100% biodegradable (Material de abono composta).

# Anexos

## <sup>6</sup> **Política: Prevención de Hurto**

Esta política tiene por objetivo evitar el hurto o fraude en la empresa, así también de las pertenencias de los empleados.

A continuación se enumeran los procedimientos específicos a los que todos en GRUPO AZOR DEBEMOS ADHERIR Estrictamente.

Admitimos que la siguiente lista de procedimientos preventivos, cuyo objeto es minimizar y reducir el hurto por parte de malos elementos, puede resultar incompleta.

A este respecto, pedimos el apoyo y colaboración de todos.

### PROCEDIMIENTOS:

#### 1.-SECTORES RESTRINGIDOS

- Se asignará personal de Seguridad a los accesos de la Empresa.

Solo por las entradas principales se podrá ingresar a laborar a Grupo Azor estas serán señaladas por Departamento de Personal y en ellas encontrarán siempre un Guardia de Seguridad que les permitirá el acceso, queda prohibido ingresar por las puertas, cortinas u otros accesos que no estén previstos para ese uso.

- Se deben colocar letreros que indiquen "Acceso Restringido" en todas las entradas a sectores restringidos.
- Todos los empleados que se desempeñan en la empresa serán revisados al azar por el personal de seguridad durante su entrada o salida de las instalaciones.
- El personal de vigilancia contará con un listado de firmas de las personas que pueden autorizar salida de material propiedad de la empresa.
- Toda el área de la empresa, incluido el basurero, se revisará en busca de productos ocultos. Esto será un asunto de rutina diaria del personal de Seguridad.

# Anexos

## 2.-SECTORES DE DEPÓSITO.

- Toda mercancía recibida deberá colocarse en el sector de la empresa designado para tal fin.
- Solo se permitirá el acceso al Almacén a todo el personal que labore en él y a quien previamente este autorizado para ingresar.
- Los empleados no podrán permanecer dentro del Almacén durante el horario de descanso. Solo podrán ingresar para retirar sus objetos personales, en caso de que corresponda.
- Se deberá documentar todos los productos que sean sacados de Grupo Azor por medio de las unidades de transporte, así como los que son ocupados para eventos y exhibiciones de los diferentes departamentos. Los empleados que tomen prestado un artículo de la empresa serán autorizados con anterioridad por parte del gerente.

## 3.-SANCIÓN

- En caso de descubrir que un empleado ha robado material propiedad de la empresa, será despedido y será posiblemente demandado ante las autoridades correspondientes.

En caso de que un empleado observara que otro este cometiendo hurto, o bien encubriera un delito observado, caería en complicidad del hecho y tendrá la obligación de reportárselo a su jefe inmediato, que a su vez canalizará el asunto a través del Departamento de personal.

## 4.-FRAUDE

- A los efectos de la presente política, el término de fraude significa el comportamiento por el cual una persona o grupo de personas tiene la intención de obtener una ventaja injusta sobre otra y abarca toda actividad fraudulenta realizada en perjuicio de GRUPO AZOR.



## Anexos

- Si un empleado sospecha que se ha cometido fraude u observa actos o eventos que puedan relacionarse con el fraude deben informar a la brevedad los detalles a su jefe inmediato. En caso de que el empleado no se sienta capacitado para hablarlo con él, deberá acudir al Departamento de Personal.
- Por su parte cada Gerente es el responsable de asegurar que se implementen procedimientos y controles efectivos para prevenir, detectar y tratar los casos de fraude.
- INFORME DE LOS CASOS DE FRAUDE: Departamento de Personal debe fomentar las denuncias de instancias de fraude o actos sospechosos que puedan relacionarse con el fraude, y proporcionara el apoyo y protección necesarios a los empleados que hacen tales denuncias.
- ACCION INTERNA: Si existen sospechas sobre un caso de fraude el responsable de Departamento de Personal, en conjunto con la Dirección General realizaran una investigación y definirán el modo en que debe conducirse. En estos casos se requiere que todos los empleados presten su ayuda poniendo a disposición toda la información relevante y cooperen en las entrevistas. El incumplimiento de este requisito puede ser causal de despido. Todos los empleados que encubran información o intenten ocultar o cubrir incidentes de fraude serán despedidos. Cada empleado deshonesto debe ser tratado de la misma forma sin importar su puesto o antigüedad en la empresa.



## Anexos

- DENUNCIA A LA POLICIA: Los casos reales o sospechas de fraude en GRUPO AZOR deben normalmente ser denunciados a la Policía por parte de Departamento de Personal salvo que no se considere apropiado.
- Si el fraude incluye robo de bienes de un empleado, el empleado tendrá derecho a denunciar el incidente a la policía. Así mismo si el robo ha tenido lugar en las instalaciones de la compañía, o si los empleados de GRUPO AZOR se ven afectados, la empresa puede



