

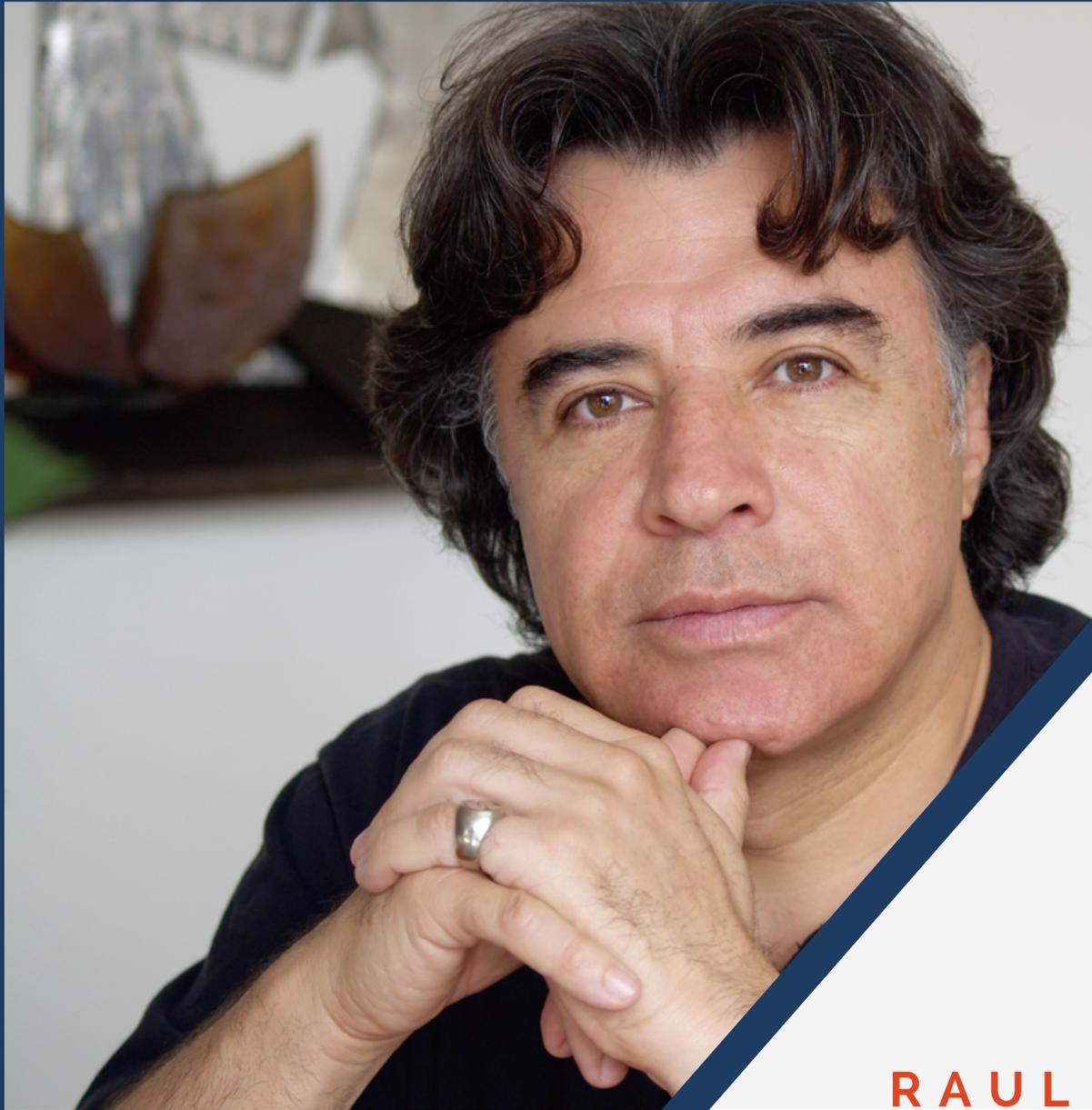


COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2015

PANATLANTIC 
Logistics S.A.

www.panatlantic.com





“Ser una empresa socialmente responsable implica una forma de hacer negocios, que se manifiesta en la ética de su accionar, su relación con la comunidad, el trato a los trabajadores y el respeto al medio ambiente.” xto

RAUL ARAGUNDI
PRESIDENTE



"La participación activa en el Pacto Global nos ha permitido tener una visión profunda de como nuestras actividades diarias se se relacionan con el planeta en que vivimos.

En Panatlantic estamos convencidos que en la interacción con la sociedad y medio ambiente, en conjunto con nuestros valores corporativos optimizarán los resultaldos económicos y sociales.

ESTEBAN CHAVES
GERENTE GENERAL



INDICE



- 05. Información General
- 06. Perfil de la Empresa
- 07. Carta Compromiso
- 08. Quienes somos
- 09-10. Servicios- Misión – Visión – Valores
- 11-12. Políticas Panatlantic Logistics S.A.
- 13. Políticas de Acción
- 14-16. Derechos Humanos
- 19-21. Estándares Laborales
- 22-23. Medio Ambiente
- 24-29. Anticorrupción
- 30. Planes de Acción 2016



QUITO
ALPALLANA E750 Y WHYMPER
EDIF. MARIA VICTORIA III
PISOS 7 - 8
TELEF: 593 2 3965800

GUAYAQUIL
AV. DE LAS AMERICAS 410 Y
EUGENIO ALMAZAN
EDIFICIO MECANOS PISO 3 OFIC.
302
TELEF: 593 2 4286203



facebook.panatlantic.com



info@panatlantic.com



www.panatlantic.com



PERFIL DE LA EMPRESA



REPRESENTANTE
LEGAL

ESTEBAN CHAVES - GERENTE GENERAL



EMPLEADOS

109 QUITO - GUAYAQUIL



ACTIVIDAD

AGENCIA LOGISTICA QUE PRESTA SERVICIOS
LOCALES E INTERNACIONALES DE CARGA EN
TODAS SUS MODALIDADES.



SECTOR

COMERCIO EXTERIOR

Quito, 20 de octubre del 2016

Señores
PACTO GLOBAL ECUADOR
Presente

De mi consideración:

Yo, ESTEBAN CHAVES en calidad de APODERADO ESPECIAL y como tal Apoderado Especial de la compañía PANATLANTIC LOGISTICS S.A. con RUC No. 1790427692001, por medio de la presente es de mi agrado informarle a Usted el deseo de formar parte de la Corporación PACTO GLOBAL ECUADOR, en calidad de miembro fundador, domiciliada en la ciudad de Quito.

Atentamente,
Panatlantic Logistics S.A.



ESTEBAN CHAVES
APODERADO ESPECIAL
PANATLANTIC LOGISTICS S.A.



QUIENES SOMOS



P

ANATLANTIC LOGISTICS S.A. es un operador logístico internacional que en sus inicios, en el año 1979, vio la oportunidad de convertirse en una fuerza única en la industria logística, basándonos en la manera correcta de hacer negocios, apoyados en la tecnología y buscando el bienestar hacia nuestros clientes.

Transcurridos más de 30 años, estamos seguros de haber alcanzado el liderazgo y el reconocimiento a nivel nacional e internacional, por eso, si bien es importante recordar el pasado y saber de dónde uno viene, es más importante seguir mirando hacia adelante, con el fin de mantener una compañía comprometida con sus inversionistas, empleados y clientes.

Entendimos desde el primer día que la industria logística opera basándose en las actitudes y acciones que hacen prosperar a las relaciones entre los integrantes de la cadena logística.

Aprendimos que no hay caminos cortos al éxito, luchamos contra la autocomplacencia, tomamos riesgos, exploramos, innovamos y llevamos nuestro nombre y el del país al mundo, un mundo que exige que nunca dejemos de buscar nuevas ideas, tendencias y requerimientos.

A través de nuestra red de agentes ofrecemos servicios logísticos en los 5 continentes, estamos en la capacidad de asesorar y brindar las mejores alternativas, trabajando honestamente y en equipo.

Estamos en un proceso constante de optimización organizacional con una profunda motivación hacia la Responsabilidad Social Empresarial, basada en los más altos estándares de excelencia y calidad.



TRANSPORTE AÉREO

Consolidado, B2B, F2F, Charters



TRANSPORTE MARÍTIMO

FCL (Full container), LCL (Less than container Load), Break Bulk, B2B, F2F, Charters



TRANSPORTE TERRESTRE

FTL (Full Truck Load), LTL (Less than truck Load), distribución nacional



ALMACENAJE

Simple, cross-docking, deposito, inventario, pick & pack, WMS



COMERCIO EXTERIOR – ADUANAS

Quito, Guayaquil, Manta, Esmeraldas, Tulcan, Huaquillas (Importaciones/Exportaciones)
Régimen de consumo, regímenes especiales, clasificación arancelaria, autorizaciones previas, asesoría técnica y legal aduanera



EVENTOS

Conciertos, espectáculos, presentaciones, ferias



PROYECTOS

Soluciones de transporte pesado, surveys, administración, llave en mano



FLORES

ARTESANIAS

PERECEDEROS

NO PERECEDEROS

MAQUINARIA



MISION

UNA EMPRESA CON
EXPERIENCIA EN
LOGISTICA A TIEMPO



VISION

LÍDER CON
EXPERIENCIA EN
LOGISTICA A TIEMPO
CON PROCESOS
ENFOCADOS AL
CLIENTE Y LOGRANDO
ÓPTIMOS
RESULTADOS
FINANCEROS



VALORES

TRANQUILIDAD
CUMPLIMIENTO CON
LO OFRECIDO

SEGURIDAD
EXPERIENCIA EN LA
CADENA DE
ABASTECIMIENTO

JUSTICIA
ASUMIMOS LA
RESPONSABILIDAD DE
NUESTRO SERVICIO

PANATLANTIC LOGISTICS S.A.

CUMPLIMIENTO
LOGÍSTICA A TIEMPO

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

PANATLANTIC LOGISTICS S.A. operador logístico internacional enmarcado en su Filosofía Empresarial y Política Integral está comprometida en dotar las mejores condiciones de seguridad y salud para sus empleados y grupos de interés, y establece como Política de Seguridad y Salud las siguientes directrices:

- Contribuir con los recursos humanos, materiales y económicos para la implantación, control y mejoramiento del sistema de SSO.
- Establecer y ejecutar programas de prevención de riesgos y vigilancia de la salud, inspecciones y auditorias para verificar el cumplimiento del sistema SSO.
- Mantener al recurso humano comprometido en la prevención de riesgos mediante la capacitación, entrenamiento y comunicación adecuada.
- Garantizar el mejoramiento continuo del sistema de SSO conforme lo demande el crecimiento de sus procesos y las modificaciones de la legislación técnica legal ecuatoriana.

Esta política aplica a todos los centros de trabajo de la empresa en los que se promoverá su adhesión, difusión y cumplimiento.

POLITICA AMBIENTAL

PANATLANTIC LOGISTICS S.A. Operador Logístico Internacional enmarcado en su Filosofía Empresarial y Política Integral, establece como política ambiental las siguientes directrices:

- Cumplir con todos los requisitos legales en materia ambiental, así como los requisitos voluntarios que la empresa se proponga en materia ambiental.
- Mejorar continuamente nuestro comportamiento ambiental.
- Prevenir la contaminación asociada a nuestras actividades.
- Minimizar la generación de residuos derivada de nuestro trabajo.



PLANES DE ACCION

PANATLANTIC LOGISTICS S.A.



DERECHOS HUMANOS



ESTANDARES LABORALES



MEDIO AMBIENTE



ANTICORRUPCION

DERECHOS HUMANOS

principios UNO: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

DOS: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.



INICIATIVAS (donación de sangre, colaboración por terremoto, etc.)

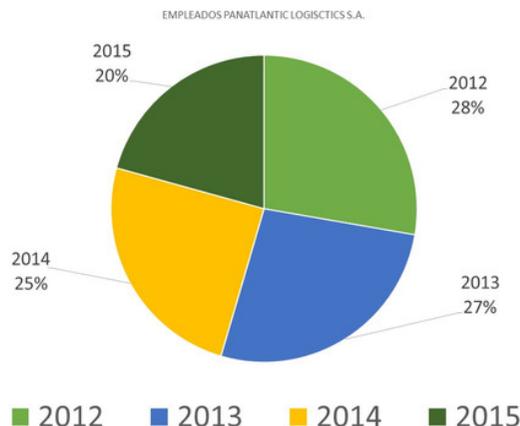
1. Campañas semestrales de donación de sangre.
2. Ayuda a los damnificados por el terremoto (abril 2016)
3. Programa de concientización y prevención de consumo de alcohol, drogas y otras adicciones.
4. Campaña anual de reciclaje.
5. Campaña de aprendizaje de valores empresariales.
6. Curso de Liderazgo y atención al cliente.
7. Responsabilidad social.
8. Pausas activas.
9. Desayunos corporativos de integración.
10. Charlas constantes de seguridad informática.



DERECHOS HUMANOS

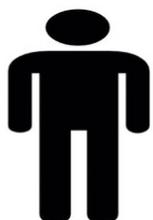
EQUIDAD DE GENERO

Enfocándonos en el análisis de los cuatro años 2012, 2013, 2014 y 2015 concluimos que el porcentaje de disminución de personal ha ido aumentando en los tres últimos años



Añadir un poco de texto

TOTAL EMPLEADOS POR GENERO



HOMBRES

QUITO	74
GUAYAQUIL	17
DIRECTIVOS	9
ADMINISTRATIVOS	41



MUJERES

QUITO	43
GUAYAQUIL	5
DIRECTIVOS	9
ADMINISTRATIVOS	47

MUJERES	48	34,53%
HOMBRES	91	65,47%
TOTAL EMPLEADOS PAIS	139	

DERECHOS HUMANOS

*Planes de acción

1. Cumplir el 90% de nuestro Plan de Capacitación dirigido a todos nuestros empleados en temas de Seguridad y Salud Ocupacional y actualizaciones en temas relacionados a nuestro giro de negocio.
2. Cumplir con el 100% los exámenes periódicos a todo nuestro personal.
3. Continuar con nuestras campañas de donación de sangre.
4. Iniciar Campañas de Responsabilidad Social y ambiental con el fin de incentivar a nuestros colaboradores su participación.
5. Brindar un espacio de esparcimiento para que todos realicen actividades culturales diferentes como deportes y espacios de integración entre todos.
6. Propiciar todas las herramientas necesarias para que su trabajo sea el más productivo.
7. Mejorar nuestros procesos continuamente y que todos nuestros stakeholders se vean beneficiados.

*Iniciativas (donación de sangre, colaboración por terremoto, etc.)

1. Campañas semestrales de donación de sangre.
2. Ayuda a los damnificados por el terremoto (abril 2016)
3. Programa de concientización y prevención de consumo de alcohol, drogas y otras adicciones.
4. Campaña anual de reciclaje.
5. Campaña de aprendizaje de valores empresariales.
6. Curso de Liderazgo y atención al cliente.
7. Responsabilidad social.
8. Pausas activas.
9. Desayunos corporativos de integración.
10. Charlas constantes de seguridad informática.



ESTANDARES LABORALES

principios

TRES: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

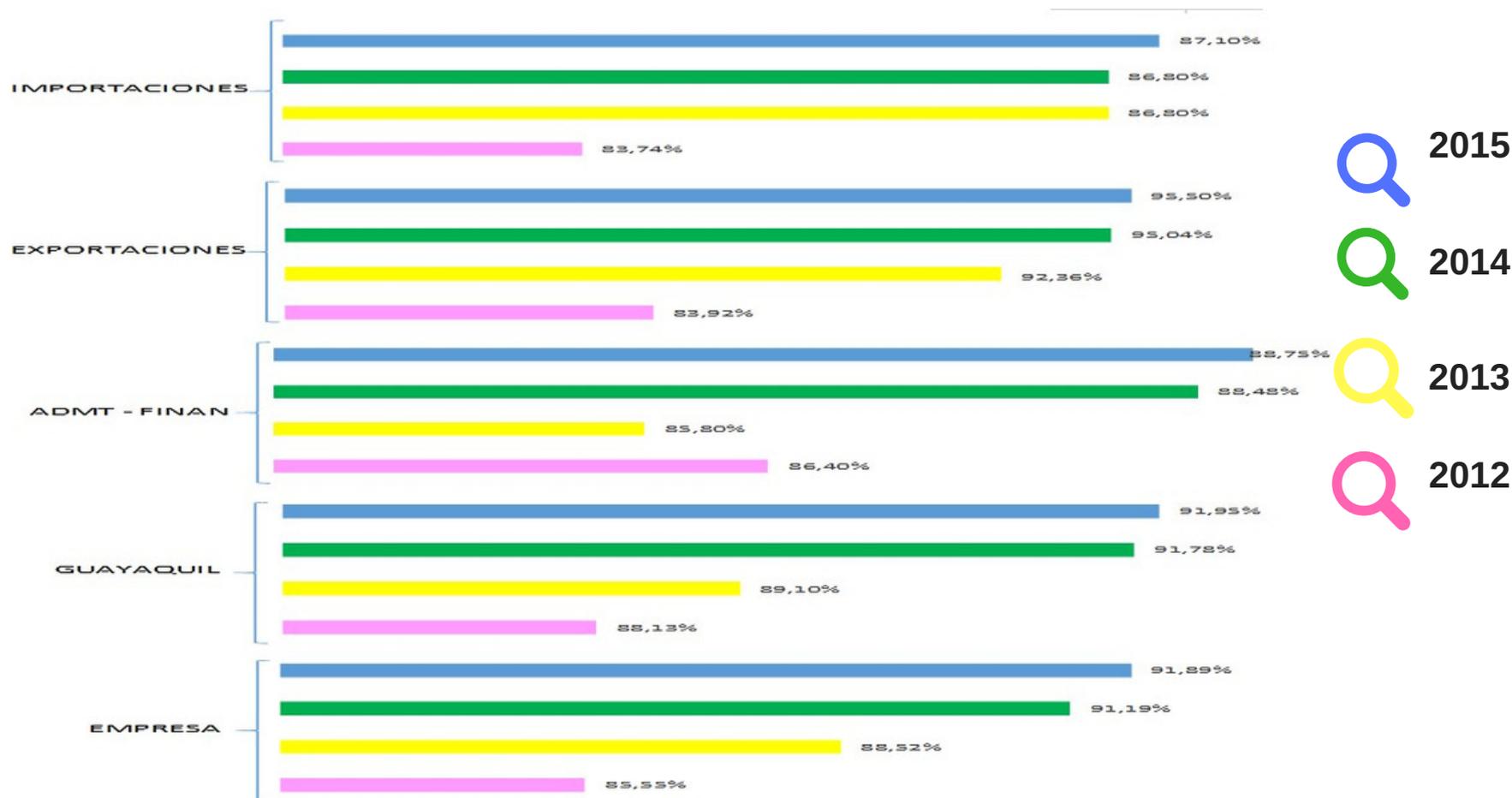
CUATRO: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

CINCO: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

SEIS: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

El desarrollo organizacional debe motivarnos a trabajar en equipo y poder integrarnos al grupo de trabajo para desarrollar una actividad laboral; motivo por el cual PANATLANTIC LOGISTICS S.A. programa anualmente capacitación a todo el personal, ya que de esta forma podrán alinearse a una forma de trabajo de la cual todas las enseñanzas recibidas les abrirán puertas para la superación personal y profesional dentro o fuera de la empresa, lo que constituye un evidente cambio y un gran compromiso y responsabilidad.

PUNTAJES DE EVALUACION DE DESEMPEÑO



ESTANDARES LABORALES



CAPACITACIONES E INDUCCIONES

- Se realizan en conformidad al Programa de Inducción y Capacitación de RRHH.

Inspecciones

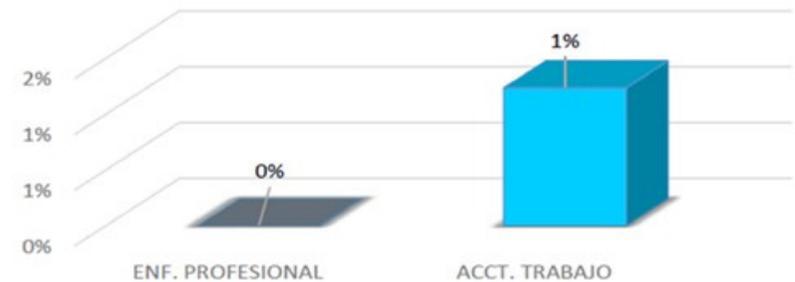
- Alienados al cronograma de inspecciones de Higiene y Seguridad se realiza Inspecciones a: Equipos de lucha contra Incendios, Oficinas, Bodegas, Camiones, motocicletas, Montacargas, Generador, áreas de entrega de carga.

VIGILANCIA DE LA SALUD

- Durante el 2015 se mantuvo un Programa de vigilancia de la salud enfocado en prevenir y controlar los riesgos profesionales, así como las enfermedades y lesiones asociadas a ellos. Dicho programa fue Específico en función de los riesgos identificados, Confidencial dado que la información médica de cada trabajador es restringida, Ético respetando la intimidad, dignidad y la no discriminación laboral por motivos de salud, Sistemático, Documentado y realizado por personal médico competente.

PANATLANTIC
Logística S.A.

SALUD OCUPACIONAL (UIO-GYE) Enero - Diciembre 2015



Fuente: Registro PARTE DIARIO
Elaborado por: Dr. Herrera

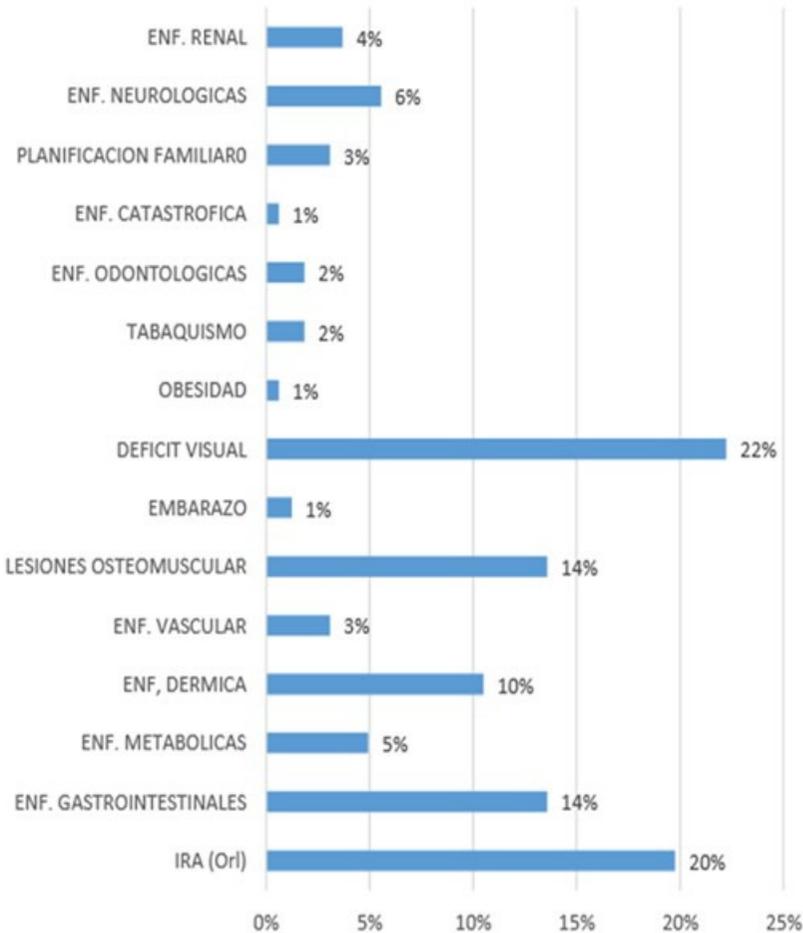
POLÍTICAS, PROGRAMAS, SISTEMAS DE GESTIÓN

- Programa Higiene y Seguridad.
- Plan de Vigilancia de la Salud.
- Programa de Vigilancia de Salud Sexual y reproductiva.
- Programa de Vigilancia del VIH.

ESTANDARES LABORALES



DIAGNÓSTICOS GLOBALES (UIO-GYE) Enero - Diciembre 2015



DIAGNOSTICO	PORCENTAJE	
IRA (Orl)	32	20%
ENF. GASTROINTESTINALES	22	14%
ENF. METABOLICAS	8	5%
ENF, DERMICA	17	10%
ENF. VASCULAR	5	3%
LESIONES OSTEOMUSCULAR	22	14%
EMBARAZO	2	1%
DEFICIT VISUAL	36	22%
OBESIDAD	1	1%
TABAQUISMO	3	2%
ENF. ODONTOLOGICAS	3	2%
ENF. CATASTROFICA	1	1%
PLANIFICACION FAMILIARO	5	3%
ENF. NEUROLOGICAS	9	6%
ENF. RENAL	6	4%

Este cuadro indica todos los diagnósticos globales del 2015, con predominio del déficit visual 36 casos de distinto diagnóstico (22%) seguido por infección respiratoria aguda IRA con 32 cuadros agudos bronquiales, faríngeos, amigalares o nasales (20%), con 22 casos tenemos Enf. Gastrointestinales (diarrea, transgresión alimentaria), y lesiones osteo musculares que no se relacionan con el trabajo directamente, pero que si afectan la productividad, los mismos recibieron planes de acción acorde a cada caso, los demás cuadros aunque en menor proporción y con menos del 10% de la estadística global también recibieron planes de acción según el caso y gravedad del mismo.

ESTANDARES LABORALES

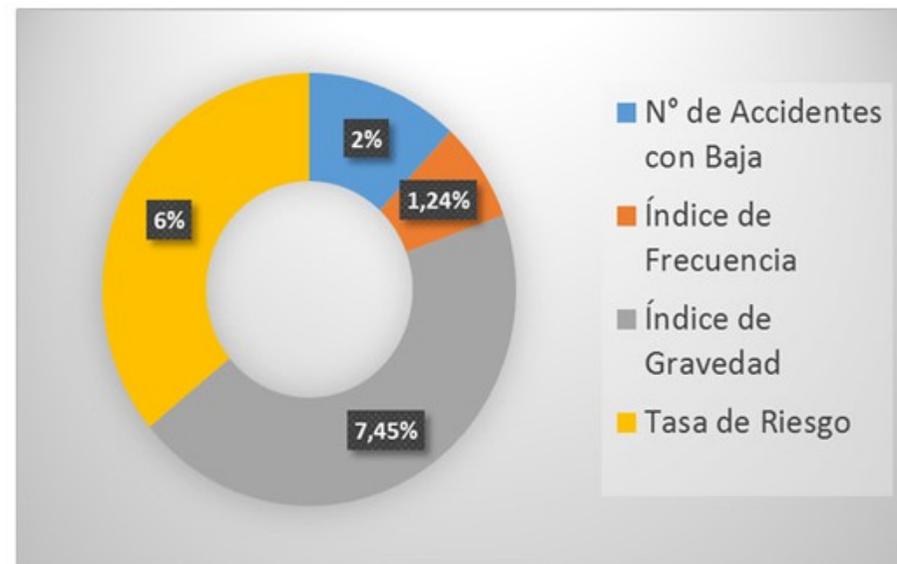
ACTIVIDADES PRÁCTICAS RELACIONADAS AL TEMA EN EL AÑO 2015

- Conformación de Organismos paritarios por cada centro de trabajo.
- Dotación de Equipos de Protección Individual y Ropa de trabajo conforme los riesgos de cada puesto de trabajo.
- Conformación de Brigadas de Emergencias y realización de simulacros de evacuación en cada centro de trabajo.

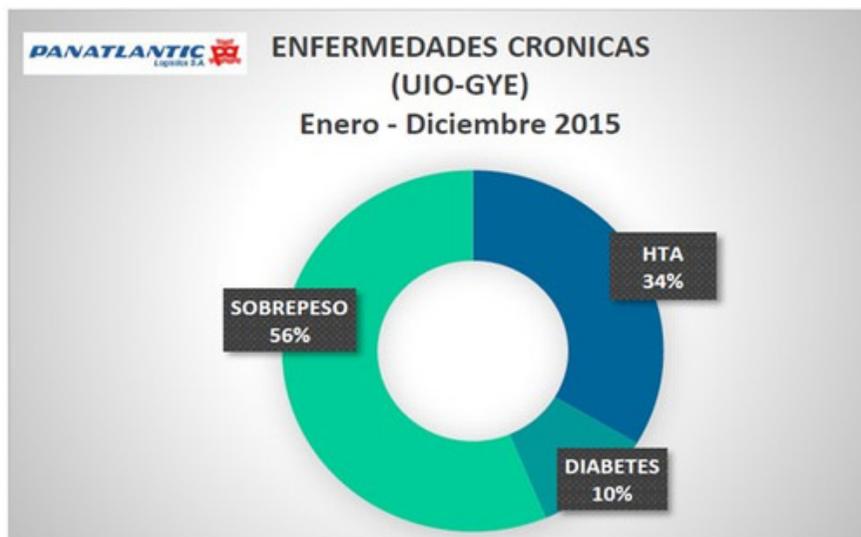


COMPROMISO EMPRESARIAL ESPECÍFICO

Garantizar a clientes y trabajadores condiciones de Seguridad, Higiene y ambiente de trabajo adecuados, previniendo todo acto y condición insegura que atente contra la integridad humana; conforme lo estipula la legislación Técnico-Legal vigente en materia de Seguridad y Salud.



ESTANDARES LABORALES



Fuente: Registro PARTE DIARIO
Elaborado por: Dr. Herrera

ENFERMEDADES CRONICAS		
HTA	7	4%
DIABETES	2	1%
SOBREPESO	11	7%

Una consideración general diferente está referido a las enfermedades crónicas, denominadas así por su condición a largo plazo y en muchos casos incurables que pueden tener relación con el trabajo afectando el proceso operativo o la producción, es el caso de la Hipertensión arterial, diabetes y el sobrepeso, dentro de la población de trabajadores, podemos evidenciar 11 casos de sobrepeso consultados, conjuntamente con 7 casos de HTA y 2 de diabetes mellitus, se recalca que son los que consultan por control y seguimiento.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Podemos concluir de lo siguiente:

1. Durante todos los años tenemos una estadística clara sobre enfermedades visuales (astigmatismo, miopía, hipermetropía, etc.) es una enfermedad común no relacionada al trabajo y que se han tomado medidas preventivas. Por parte de la empresa se ha mejorado la iluminación en ciertas áreas y dependiendo del proceso que desarrollan cada día, además se realiza los chequeos oftalmológicos todos los años por lo que exigiremos al trabajador el uso obligatorio de lentes y lágrimas artificiales de acuerdo a su puesto de trabajo, sin embargo continuaremos con nuestras medidas preventivas y de seguimiento para este año 2016.
2. Estadísticamente siempre se ha tenido patología respiratoria aparentemente estaba controlada, por varias ocasiones se ha iniciado campañas de vacunación para disminuir esta incidencia, sin embargo la pluricausalidad que tienen estas enfermedades nos obligan a tomar medidas sobre población expuesta y que superen el umbral de acción como es en cámaras frías, por lo tanto se programará vacunación antigripal obligatoria para esta área.
3. En este año se han presentado problemas gastrointestinales así como lesiones osteo musculares de tipo deportivo, las medidas de control de estos problemas inicialmente serán capacitaciones para todo el personal y para aquellos trabajadores comprometidos con el problema controles y seguimiento.
4. En cuanto a enfermedades crónicas como es la hipertensión arterial y diabetes y el sobrepeso se realizará controles mensuales como medida preventiva y solicitando chequeos médicos con especialidad.

MEDIO AMBIENTE

SIETE: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

OCHO: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

NUEVE: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

PROYECTO RECICLAJE

- ✓ Reciclar, reusar y reaprovechar los desechos sólidos que se generan en la empresa.

Objetivos Específicos:

- ✓ Promover el reciclaje dentro de la empresa a fin de lograr los mejores resultados.
- ✓ Hacer campañas de educación para el consumo y reciclaje, explicando los beneficios que conlleva a la empresa.
- ✓ Ahorrar y reducir los gastos de consumo en la empresa.

Operatividad del Programa:

- ✓ Para que el programa se lleve a cabo con éxito y efectividad, debe incluir ciertas actividades como:
- ✓ Apoyo e intervención a toda la empresa o alta gerencia. Esto motiva a las personas a participar y a sentirse comprometidas con el programa.
- ✓ Proceso de educación a los participantes del programa en los siguientes aspectos: Crear conciencia en el manejo de desechos, explicar los beneficios y ventajas del reciclaje.
- ✓ Cómputo de los Residuos:

En esta etapa se determinará cuáles residuos deben ser recolectados para su reciclaje.

Crear un sistema práctica de recolección:

Es más económico y práctico separar los materiales en la fuente de origen (oficina), también es fundamental que los participantes del programa aprendan a clasificar los desechos, es decir: el papel, el vidrio, el aluminio, el plástico y los desechos orgánicos deben ser separados en contenedores individuales para cada tipo de material. Si estos materiales se colocan juntos, estarán contaminados y no podrán ser reciclados.

La clasificación correcta evita la contaminación además de ser la clave fundamental para que la basura se convierta en material aprovechable. Tenemos definidos los siguientes elementos para ser reciclados:

- ❖ Papel, cartón
- ❖ Tubos fluorescentes
- ❖ Pilas
- ❖ Sellos
- ❖ Chatarra



MEDIO AMBIENTE

Transporte y Sistema de Recolección:

Se aconseja buscar el servicio de alguna recuperadora o planta procesadora para que retire el material recolectado que le interese reciclar. También es importante saber cuál será el precio que pagará por kilogramos o volumen retirado de material y los períodos de retiro de material y pagos, es decir, si retira mensualmente los pagos se realizarán de la misma forma, a menos que sea de interés de la empresa que se realicen en diferentes períodos.

Lo ideal es que la comunidad/empresa tenga su propio centro de acopio que disponga de una balanza, contenedores y personas que apoyen en esta actividad. Esto se logra con el tiempo y organización.

Empresas Aliadas para realizar el reciclaje:

- ✓ Reciclamental
- ✓ PlastRecycling
- ✓ Reciclaje del Ecuador
- ✓ Gestor Autorizado Mayra Valverde
- ✓ Gestión Integral de Desechos Peligrosos Incinerox

Actividades:

Para que el programa sea eficiente, las personas que participen deberán planificarse basándose en un cronograma de actividades que involucre el desarrollo consecutivo del programa.

Vivir bien a veces no está relacionado con la cantidad de cosas que tenemos, compramos o botamos, vivir bien es estar en armonía con todo lo que nos rodea... También cuando sabemos con certeza qué es lo que necesitamos para sentirnos bien con nosotros mismos más allá de lo que tengamos o podamos comprar.

PRODUCCION DE RESIDUOS

REGISTRO GENERACIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS

MES: FEBRERO-MARZO

RESPONSABLE: JUAN PINCHAO

Generación Residuos				Disposición Final			
No.	Tipo de Residuos		Cantidad Generada (kg)	Cantidad Entregada (kg)	Nombre Gestor Ambiental	No. Certificado Gestor Ambiental	Fecha Entrega a Gestor Ambiental
1	Reciclables	Papel	24	24	Mayra Valverde	152-2014	08-feb-16
		Cartón	190	190	PlastRecycling	MAE-208014	12-feb-16
2	Comunes	Pilas					
3	Sólidos	Chatarra Electrónica	186	186	Reciclamental	180-2009	02-mar-16
4	No peligrosos	Focos, sellos, uniformes	69	69	Incinerox	MAE-014	14-mar-16

ANTICORRUPCIÓN

principios DIEZ: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Para poder ser parte de este programa debemos llenar una carta de compromiso, una aplicación en línea y el formato que le adjunto.

Código de ETICA PANATLANTIC LOGISTICS S.A.

Es el documento de referencia de PANATLANTIC LOGISTICS S,A, para gestionar la ética en el día a día, que contiene un conjunto de declaraciones explícitas de comportamientos que deben tener empleados, miembros de Junta Directiva y proveedores independientemente del cargo o función que ocupen.

Los Principios de Relacionamiento constituyen el ejercicio de nuestra ciudadanía corporativa, inspiran la actuación de PANATLANTIC LOGISTICS S.A. para buscar la realización y sostenibilidad de nuestro negocio, con responsabilidad social, en un marco de respeto de la vida digna y la pluralidad de nuestros Grupos de Interés



ANTICORRUPCION

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA 2016



MENSAJE DEL DIRECTOR EJECUTIVO

NUESTROS VALORES NOS GUIAN

TRANQUILIDAD

Cumplimiento con lo ofrecido

SEGURIDAD

Experiencia en la cadena de abastecimiento.

JUSTICIAS

Asumimos la responsabilidad de nuestro servicio.

CUMPLIMIENTO

Logística a tiempo.

Panatlantic Logísticos S.A. es un operador logístico nacional e internacional, constituido el 29 de Noviembre de 1979. Desde entonces vimos la oportunidad de convertirnos en empresa líder en logística integral, basándonos en la manera correcta de hacer negocios.

Luego de 35 años de trayectoria, estamos seguros de haber alcanzado el liderazgo y reconocimiento a nivel nacional e internacional amparados en nuestros valores sólidos que nos guían. El Código de Ética y de Conducta de nuestra compañía es el reflejo de los mismos, y por la presente queda asentado como obligación de acatamiento tanto para nuestros colaboradores, como para nuestros accionistas, proveedores, y partes relacionadas.

No hay caminos cortos al éxito, lucharemos contra la autocomplacencia, tomaremos riesgos, exploraremos, innovaremos y llevaremos nuestro nombre y del país a los 5 continentes en los que tiene alcance nuestra red de agentes, pero siempre comprometidos y responsabilizados con los valores y normas de ética y conducta que este código ha consolidado.

Esteban Chaves

Director Ejecutivo – Apoderado Especial

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA 2016



LINEAMIENTOS DE ESTE CÓDIGO

1. ¿Quién debe seguir este Código?

Las obligaciones contenidas en este Código debe ser seguido por todos los trabajadores, directores, gerentes, accionistas, proveedores, y cualquier parte relacionada. Su incumplimiento no solamente puede llevar a sanciones disciplinarias conforme el Reglamento Interno de Trabajo, sino además responsabilidades legales, penales, o pecuniarias, no solamente para usted sino también para sus superiores, y/o la propia compañía.

2. ¿Somos responsables solamente ante las leyes, autoridades y penas del país donde se encuentra la sucursal de Panatlantic para la que trabajamos?

Nuestros negocios y servicios son internacionales con alcance global, y por tanto las consecuencias de nuestros actos pueden ser sancionadas y seguidas por autoridades de otros países distintos a donde tenemos nuestros domicilios personales. Sin embargo este código contiene disposiciones y principios para todo el grupo, independientemente de su ubicación; y donde haya diferencias de aplicación meramente local, éstas serán difundidas en aquel jurisdicción.

3. Tengo una pregunta sobre este código, o sospecho que alguien lo está incumpliendo ¿A quién debo acudir?

Sus preguntas o inquietudes en cuanto a los aspectos de este Código, así como la sospecha o conocimiento de cualquier violación a este Código, puede dirigirla a su Jefe Inmediato, Gerente Departamental, o si no se siente cómodo con discutir con ellos del asunto, puede acudir al Responsable de Recursos Humanos. Alternativamente puede contactar al Departamento Legal.

Se mantendrá confidencialidad en cuanto a su identidad, y Panatlantic tiene la política de no tolerar ninguna represalia contra los trabajadores que reporten sus preocupaciones.

4. Superviso a otros, ¿Cuáles son mis lineamientos?

Como supervisor de procesos o personas, debo demostrar con mi comportamiento el seguimiento de los valores e indicaciones de este Código, así como mi compromiso. Debo siempre supervisar la ética y cumplimiento de mis subordinados, así como ayudar y orientar conforme el punto 3 de este título las preguntas o preocupaciones de mi equipo.

ANTICORRUPCIÓN

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA 2016



NORMAS DE CONDUCTA Y DE ÉTICA

1. Nuestra Gente y Derechos Humanos

Relaciones Laborales

La selección y contratación de personal se fundamenta en la capacidad y experiencia profesional de los candidatos, así como la identificación con los valores de Panatlastic.

Estamos comprometidos en crear un ambiente de mutua confianza, en el que se refleje permanentemente la excelencia, transparencia, trabajo en equipo, búsqueda del interés común, y orientación hacia la eficacia y eficiencia, sin sacrificar calidad; dando resultados globales a Panatlastic sin beneficio particular de ninguna unidad, área o individuo, ni sacrificar a la compañía a largo plazo por obtener mejores resultados en el corto plazo.

Se debe reconocer que una competencia sana entre compañeros es un medio para crecer personalmente y profesionalmente, pero no debe deteriorar el espíritu de colaboración ni afectar los resultados de la organización.

Conflicto de intereses

Tenemos la obligación de notificar a nuestro Jefe Inmediato siempre que se sospeche o se conozca que existe un conflicto de interés, del que se beneficie un compañero, familiar o cercano a un compañero, proveedor, cliente, o nosotros mismo.

Un conflicto de interés ocurre cuando por la posición o vinculación con la compañía, se recibe beneficios personales indebidos; o si alguien mantiene una conexión o relación comercial con clientes, competencia, o proveedores fuera de sus responsabilidades con Panatlastic.

Discriminación, acoso y otras violaciones a los Derechos Humanos

Las violaciones a los Derechos Humanos son usualmente ofensivos y por tanto fácil de identificar. Panatlastic ofrecerá igualdad de oportunidades y no tolerará ningún tipo de discriminación, acoso, o violación de cualquier otro Derecho Humano, menos aún por motivos de raza, color, religión, género, edad, origen, orientación sexual, estado civil o discapacidad.

Las promociones o reconocimientos se basarán solamente en los méritos de sus colaboradores.

2. Salud y Seguridad Ocupacional

Nuestro ambiente de trabajo es seguro, y cada colaborador y visitante tiene la responsabilidad de mantener un lugar limpio, sin riesgos, y saludable. El uso constante y adecuado del equipo de protección personal proporcionado es obligatorio, así como encontrarse autorizado y capacitado para operar determinada maquinaria o bienes.

No se tolerará ninguna violencia, así como el efectuar el Trabajo bajo la influencia del alcohol u otras drogas o sustancias ilegales. Cualquier riesgo, falta de uso de protección personal, no encontrarse capacitado, o la ocurrencia de un

accidente, debe ser reportado al Técnico de Seguridad y Salud Ocupacional o al Departamento de Recursos Humanos.

3. Responsabilidad Ambiental

Es obligación de los trabajadores demostrar comportamiento medio ambiental correcto, cumplir y hacer cumplir las normas y políticas y procedimientos de preservación del medio ambiente, así como reportar cualquier riesgo ambiental potencial

Panatlastic proactivamente participará con organismos públicos y privados para mantener y fomentar el equilibrio ecológico, evaluando constantemente el impacto ambiental de nuestra actividad.

4. Comunicación externa y Confidencialidad.

Comunicación externa

Para dar información sobre la compañía a medios de comunicación, o individuos externos, accionistas, y/o analistas se requiere estar expresamente autorizado como vocero oficial, ya sea de asuntos generales de la compañía, o de aspectos específicos del trabajo del que estamos involucrados.

Cuando alguna autoridad gubernamental o relativa requiera información de la empresa; o por razones de negocios debamos revelar a terceros (relacionados o no), la solicitud o medida será atendida siempre y cuando se presente o se asiente por escrito, reúna los requisitos de ley, y se cuente con la autorización del superior

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA 2016



inmediato, y del Departamento Legal. Esto no resta nuestra obligación y compromiso de cumplir con los requisitos establecidos por los diferentes organismos reguladores a los que se sujeta la compañía.

Confidencialidad

Es obligación de mantener la confidencialidad no solamente de la información restringida o privilegiada que se tenga alcance o que le haya sido divulgada de Panatlastic, sino también de cualquier proveedor, cliente, o cualquier parte relacionada nuestra.

Se entiende por información privilegiada cualquier información no publicada de manera oficial referente a la compañía, sus subsidiarias y filiales, y sus directivos, grupos de interés, operaciones, actividades, planes, inversiones y estrategias, clientes, proveedores o cualquier otra parte relacionada, que puede ser de utilidad para la competencia o perjudicial para la compañía si es divulgada.

Es prohibido hacer uso de la información confidencial o privilegiada para beneficio, o lucro, propio, de familiares, cercanos o terceros; sea directamente o a través de otra persona

5. Relación con los clientes y proveedores.

Selección

Al seleccionar a clientes y/o proveedores Panatlastic no establecerá diferencias discriminatorias de ningún tipo, sino que estas decisiones serán basadas en criterios de

ANTICORRUPCIÓN

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA 2016



negocios. No se generaran falsas expectativas ni a clientes ni a proveedores.

Relación

Promovemos que nuestros clientes y proveedores desarrollen sus actividades bajo el marco de las leyes vigentes, y del cumplimiento de las estipulaciones de este código. Por tanto, en caso de identificar actos ilegales o no éticos, será fundamento para la terminación de la relación.

Compromisos y respeto.

Respetaremos acuerdos, contratos y compromisos, así como los bienes tangibles e intangibles de proveedores y clientes. Se precautelarará los derechos de propiedad intelectual e industrial de clientes y proveedores (marcas registradas, secretos comerciales, eslóganes, información no-publicada, comercial y confidencial, patentes), y se interrumpirá las relaciones comerciales con quienes no demuestren el legítimo derecho de la explotación de los mismos.

Debemos evitar la exageración, las suposiciones, conclusiones y comentarios o caracterizaciones despectivas sobre personas o compañías. Esto aplica en comunicaciones de todo tipo internas o externas, incluyendo correos electrónicos y notas informales.

6. Relación con los gobiernos y autoridades.

Panatlantic debe conocer, cumplir y promover el cumplimiento de leyes, reglamentos, normas y

demás disposiciones legales aplicables, establecidas por los gobiernos de los países en los que operamos. El personal de Panatlantic no debe, por ningún motivo, cometer un acto ilegal o indebido, ni inducir o instruir a un tercero a cometerlo. Si un empleado de Panatlantic duda sobre el carácter legal de una práctica, o tiene duda ante cualquier ley, regulación o estándar, debe dirigirse al Departamento Legal.

7. Respeto de Competencia, Antimonopolio, y Leyes de Embargo o restricción de comercio.

Competir éticamente

Debemos competir agresivamente. Sin embargo, siempre que se haga de manera justa y en el pleno cumplimiento de la ley. Estas normas se denominan leyes de competencia en algunos países y leyes de "antimonopolio" (antitrust) en otros.

Esto no solo es una buena práctica de negocios, sino que la falta de cumplimiento puede dañar severamente a la compañía y a sus colaboradores. Relaciones de negocios basadas en la confianza y beneficios mutuos son fundamentales para nuestro éxito, y nos esforzaremos para desarrollar ventajas mutuas mediante la comprensión de las necesidades de nuestros clientes, contratistas, proveedores, socios y partes relacionadas. Sin embargo, no se debe hacer ningún tipo de acuerdo con nuestra competencia, proveedores o clientes, que restrinja ilegalmente el libre comercio, tal como fijación de precios, licitación fraudulenta, o

asignación de mercados o clientes. Todo contrato o firma de acuerdos de nuestra unidad de negocio debe ser consultado al Departamento Legal. De la misma manera es nuestra responsabilidad informar a este departamento cualquier práctica comercial indebida, sea actual o potencial, así como consultar con ellos en caso de tener dudas o inquietudes. Debe siempre haber una razón legítima de negocio para la comercialización de un mismo servicio a diferente precio a clientes con ubicaciones similares, así como una diferencia en costo, o distinto contenido de oferta en una licitación.

Es importante tener presente que algunas leyes de competencia (Tales como las leyes de antimonopolio en los Estados Unidos y Unión Europea) pueden ser aplicadas, incluso cuando la conducta ocurre fuera de las fronteras de aquellos respectivos países.

Antimonopolio (Antitrust)

Las acciones competitivas deben estar siempre basadas en argumentos sólidos de negocios, sin encontrarse apuntadas inapropiadamente a eliminar o afectar a un competidor/competencia. Nuestra compañía puede llegar a tener poder de dominar un mercado o región geográfica. Se deberá tener precaución en evitar tácticas que puedan interpretarse como fundamentadas en dañar o excluir competidores no solamente presentes, sino también potenciales.

Debemos igualmente prevenir cualquier interpretación incorrecta de nuestro lenguaje, o usar lenguaje inapropiado en correos

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA 2016



electrónicos, apuntes, notas o escritos ya que estas son las primeras fuentes utilizadas por las autoridades para determinar un ilícito de este tipo.

Información de la Competencia

Los colaboradores de Panatlantic, sus proveedores, y partes relacionadas sólo deberán usar literatura de la industria y otras fuentes disponibles públicamente, para conocer: los negocios, clientes, proveedores, las tendencias en tecnología, propuestas reguladoras y de desarrollo, o los actuales rumbos de los proveedores y competidores.

Panatlantic obtendrá esta información legalmente, nunca por medios tales como robo, invasión ilegal, soborno, falsa identidad o escuchas/intervenciones electrónicas.

Respeto de restricciones de comercio por sanciones de autoridades oficiales

Panatlantic respeta todas las leyes y reglamentos de embargos y limitaciones de comercio exterior, nacionales e internacionales, determinados por autoridades oficiales como la Organización de las Naciones Unidas, quienes en ocasiones, imponen restricciones sobre las exportaciones, importaciones, u operaciones financieras, hacia o desde ciertos países, entidades o individuos. Serias sanciones como multas, revocación de los permisos de comercio exterior, y el encarcelamiento, pueden aplicarse cuando estas restricciones sean violadas.

ANTICORRUPCIÓN

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA 2016



8. Corrupción y Soborno.

Prohibición general a la corrupción y soborno

Los empleados de Panatlantic no ofrecen, prometen, comprometen, pagan, prestan, o entregan, (Ya sea directamente, o mediante la intermediación de terceros), cualquier cosa tangible o intangible que sea del interés de otra persona, para influir en sus decisiones, actos, o comportamiento, sea que esta persona trabaje en una institución pública, privada, o sin fines de lucro, o es candidato político. En cuanto a este último punto, la posición de Panatlantic es muy simple: la compañía no hace ningún tipo de contribución política, sea en efectivo o material (por ejemplo, donaciones de bienes o servicios, o la compra de entradas para eventos de recaudación de fondos) en cualquier parte del mundo. Esto incluye beneficios indirectos como la concesión del uso de instalaciones o recursos de la compañía.

Del mismo modo, los empleados de Panatlantic no aceptan o solicitan tales ventajas indebidas. Esto se aplica independientemente de la situación geográfica y también incluye ventajas indebidas dirigidas o procedentes de un funcionario de gobierno extranjero o un socio extranjero en los negocios.

Investigaremos cualquier denuncia de corrupción y tomaremos las medidas disciplinarias, e inclusive hasta las consecuencias legales procedentes.

Es cierto que regalos, hospitalidad y entretenimiento son a menudo una forma común y socialmente aceptable de comportamiento. Por esto todos los regalos, gastos de viaje y entretenimiento deben quedar registrados y apegados estrictamente a lo autorizado por el establecido Procedimiento Interno.

Pagos para el "trato de favor"

Panatlantic prohíbe pagos para la obtención de un "trato de favor" o la llamada "grease money", hechos a los funcionarios del gobierno para asegurar o acelerar la rutina de las acciones/trámites gubernamentales, incluso si esos pagos son de un bajo monto, o mediante intermediación de terceros. Panatlantic tiene que ser particularmente diligente en la selección y seguimiento de los contratistas, agentes y socios, y debe seguir estrictamente los procedimientos establecidos para este propósito.

Cualquier excepción debe ser explícitamente autorizada por el Director Ejecutivo. Si usted encuentra este principio difícil de aplicar en la práctica, por favor, contacte con su Jefe Directo o al Departamento Legal para más orientaciones, pues el incumplimiento puede traer graves consecuencias para la compañía y también para usted.

9. Controles de Registros, de activos de la Compañía, y Financieros.

Control de registros del personal, sean administrativos, comerciales o de su ámbito de responsabilidad.

Los trabajadores de Panatlantic deben garantizar que los registros y documentos elaborados o supervisados en el ámbito de su responsabilidad, reflejen la realidad, sean precisos y completos, y que sus controles sean efectivos. Todo documento y registro llevará una firma de responsabilidad.

Ningún documento o registro puede ser retenido, ocultado, modificado, o falsificado. Cualquier consulta efectuarla al Departamento Legal. Sin embargo, no es justificable faltar a esta prohibición por el cumplimiento de alguna meta, o por algún hecho positivo para la compañía, nuestros compañeros o proveedores. Nadie debe presionarnos para cometer un comportamiento inadecuado, si usted se niega a realizar el registro incorrecto, y su supervisor continúa insistiendo, debe reportarlo inmediatamente al Departamento de Recursos Humanos o Legal.

Finalmente, todos nuestros registros y documentos son confidenciales, y solamente puede revelarse información de acuerdo a los lineamientos del punto 4 de éste Código.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA 2016



La protección y el uso adecuado de los activos de Panatlantic

Nuestros colaboradores, partes relacionadas y visitantes están obligados a proteger los activos de Panatlantic y asegurar su uso eficiente, que deberán ser utilizados para propósitos legítimos y negocios exclusivos de la compañía, por personal autorizado y capacitado. Es nuestra obligación observar las prácticas de mantenimiento y aplicar los programas de prevención de riesgos.

Hechos sospechosos, tales como fraudes, robos, negligencia, préstamos no autorizados, y malgasto, tienen que ser reportados al Departamento Legal, ya que pueden tener un impacto directo en la rentabilidad de Panatlantic.

La propiedad intelectual tales como las marcas registradas, secretos comerciales, información no-publicada, comercial y confidencial (bases de datos de clientes, programas, estrategias de marketing), entre otros, representan el activo de Panatlantic. El uso no autorizado, o divulgación de estas informaciones está prohibida y será sujeta a sanciones, o a las acciones legales pertinentes.

Lavado o Blanqueo de Dinero

Panatlantic y sus empleados no toleran, no apoyan, ni facilitan el Lavado o Blanqueo de dinero. El Lavado o Blanqueo de dinero se entiende como cualquier transacción o serie de transacciones o actos, llevados a cabo para esconder el origen real de fondos ilícitos, o para

ANTICORRUPCION

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA 2016



hacerlos ver como que han sido obtenidos de actividades legítimas. Actividades ilegales que suelen involucrar el lavado de dinero son: el terrorismo, tráfico de drogas o personas, fraude, sobornos, contrabando y robo. Situaciones de alerta son por ejemplo: si aparecen irregularidades en la forma como se efectúan los pagos, si el cliente muestra falta de integridad en sus operaciones, o si los pagos son recibidos en cantidades significativas de dinero en efectivo.

Registros Contables e Informes financieros

Todas las transacciones deben ser debidamente registradas y documentadas, en los momentos oportunos, con exactitud, y en los libros apropiados. Se prohíbe a todos los trabajadores el mantener fondos, activos o transacciones fuera de los libros, o no registradas.

Los libros, asientos, cuentas y reportes financieros serán completos, justos, exactos,

comprensibles y mantenidos en detalle razonablemente y en el cumplimiento de los sistemas de control internos de Panatlantic, así como de la Ley.

Los registros contables, informes y libros financieros deben estar siempre disponibles rápidamente, precisamente, y sin vacíos o inconsistencias, ya sea para la inspección por un órgano de supervisión autorizado, como por los auditores internos. Recuerde sin embargo las disposiciones del punto 4 de éste Código.

Si usted no está seguro si un determinado gasto es legítimo o legal, o si tiene cualquier preocupación relacionada a asuntos contables, de controles internos y registros financieros o de auditoría, pregunte de antemano a su Jefe Directo, o al Departamento de Contraloría o Legal.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA 2016



Accredited Agent



PLANES DE ACCION 2016

1. Implementación de los procesos de mejora continua instrumentando la norma ISO 9001 – 2015.
2. Adopción de Buenas Practicas de Almacenamiento de Distribución DPA (DPA – DPT) en función de contribuir a la correcta aplicación de la norma en beneficio de la sociedad.
3. Capacitación continua a nuestro personal
4. Establecimiento de procesos de los proveedores de la compañía buscando que los mismos adopten normas que contribuyan al cuidado del medio ambiente.
5. Seguimiento constante de la aplicación de las normas de Seguridad y Salud Ocupacional precautelando de integridad de nuestro personal.
6. Continuar con nuestra campañas de donación de sangre y seguir incentivando la colaboración del personal.
7. Cumplir al 100% de los exámenes periódicos a nuestro personal

