

### PACTO MUNDIAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

#### Communication On Progress (COP) 2020

Período cubierto por su Comunicación de progreso (COP)

De: abril 2020 a: abril 2021

***1. DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL QUE EXPRESE SU APOYO CONTINUO AL PACTO MUNDIAL Y SUS DIEZ PRINCIPIOS***

13 de julio de 2021.

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que **CORPORACIÓN ZAPATA, S.A. de C.V.** reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias.

También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,



---

Ing. José Arturo Zapata Guízar  
Presidente del Consejo de Administración

## 2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

DERECHOS HUMANOS

- *Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.*

- >Evaluación, política y objetivos

“Descripción de la relevancia de los derechos humanos para la empresa( es decir, evaluación de riesgos de derechos humanos). Descripción de políticas, compromisos públicos y objetivos de la empresa en materia de derechos humanos.”

Con la finalidad de dejar clara la postura que la empresa ha establecido respecto al respeto a los Derechos Humanos, en Zapata hemos establecido un código de conducta que esta publicado en nuestro sitio de intranet y que todos nuestros colaboradores conocen desde el momento en que son contratados.

- >Implementación

“Descripción de acciones concretas para implementar políticas de derechos humanos, abordar riesgos de derechos humanos y responder a violaciones de derechos humanos”

Además de tener disponible nuestro código de conducta en la intranet, se les da a conocer a nuestros colaboradores y proveedores el contenido de este código a través de cursos presenciales y virtuales. Con la finalidad de lograr la capacitación de todos nuestros colaboradores en relación con nuestro compromiso.

- >Medición de resultados

“Descripción de cómo la empresa monitorea y evalúa el desempeño

Para la protección de los derechos humanos, en Zapata contamos con un sistema de denuncia llamado “Línea Ética”, que alienta a los colaboradores o proveedores a denunciar algún acto de corrupción o violación de los derechos humanos, promulgados en nuestro código de conducta. Todos los informes recibidos en este mecanismo de denuncia se reciben por un tercero (Área Forense de KPMG México) fuera de la empresa, que a su vez reporta cada caso al comité de ética que dirige el Presidente Ejecutivo de Zapata.

- *Garantizar que a los trabajadores se les proporcionen instalaciones de trabajo seguras, adecuadas e higiénicas.*

En cada espacio de trabajo se consideran todos los aspectos de seguridad con la finalidad de minimizar los riesgos asociados a las personas y las instalaciones durante el desarrollo de sus actividades.

Se tiene vigente una política de seguridad corporativa que abarca los aspectos de Seguridad Patrimonial, Seguridad Laboral, Medio Ambiente y Protección Civil.

Dentro de nuestra política de seguridad se ha configurado un alcance hacia todos los colaboradores y no empleados considerados como outsourcing del Corporativo, los proveedores y visitantes al interior de la empresa.

Se tiene como misión en materia de seguridad patrimonial, salud laboral, medio ambiente y protección civil:

- Procurar a las personas empleadas el adecuado grado de salud laboral, mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo. (Se entiende por salud laboral, bajo su concepto más amplio, el estado de bienestar físico, psíquico y social de las personas en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta el marco jurídico, laboral y tecnológico).
- Integrar la Seguridad Patrimonial, Salud en el Trabajo y Protección Civil, en todos los niveles jerárquicos y actividades, de acuerdo a la Normativa vigente y a los compromisos asumidos por la Empresa.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia de Seguridad Patrimonial, Salud Laboral y Protección Civil.
- Facilitar a todo el personal los equipos de seguridad en el trabajo, medios de seguridad personal y colectiva, así como el entrenamiento y/o capacitación necesarios, para realizar el trabajo en condiciones seguras.

- Mantener la adecuada formación y capacitación de las personas empleadas para el desarrollo de las actividades asociadas a su puesto de trabajo en función de los riesgos laborales y de salud asociados.

### **EMERGENCIA SANITARIA ANTE PRESENCIA DE COVID-19**

Se estableció desde la alta dirección en conjunto con los ejecutivos de la empresa la creación de protocolos de seguridad sanitaria alrededor de la operación de la empresa, para proteger el activo más importante, sus colaboradores. Para tal efecto, se decidió crear un comité de seguridad sanitaria Zapata en el que participan de forma permanente: direcciones y gerencias o colaboradores organizados en las distintas divisiones de la compañía para el diseño e implementación del protocolo de operación para la continuidad de la operación de la compañía. Se capacitó de forma remota a los generalistas de RH, gerentes, coordinadores y líderes de las distintas áreas, sobre el cumplimiento de los protocolos creados para poder hacer exitosa la continuidad de operación de los negocios. El proceso de Capacitación se llevó a cabo vía remota por medio de sesiones en la plataforma tecnológica ZOOM, se organizaron las sesiones por región, de manera que se abarcara todos los negocios y no dejar a nadie atrás. Para el proceso de vigilancia y verificación de los casos y seguimiento en el cumplimiento del protocolo implementado se llevó a cabo a través de los generalistas de RH, quienes llevaron la contabilización y reporte a la alta dirección y al comité de ética y el área de compliance para la vigilancia de los posibles casos de discriminación.

Para el cuidado de todos nuestros colaboradores y de mantener la operación de la empresa se creó como estrategia la implementación por medio del área de capital humano, de un protocolo y manual donde se estructuran las medidas sanitarias necesarias para la continuidad de las operaciones de la compañía, salvaguardando la salud de nuestros colaboradores, estas medidas se concretan en los siguientes aspectos:

#### **Antecedentes**

El coronavirus 2019 (COVID-19) es una enfermedad respiratoria causada por el Virus SARS-CoV-2, el cual se ha propagado desde China hacia todo el mundo, dando origen a una pandemia.

Una pandemia normalmente se presenta en 2 o 3 oleadas que se repiten generalmente cada 6 meses. Se espera que cada oleada dure aproximadamente de 6 a 8 semanas. Una pandemia puede durar en estos ciclos por hasta dos años.

Durante una pandemia puede que se requiera que empresas, organizaciones sociales o escuelas tomen medidas únicas para ayudar a frenar la propagación de la enfermedad incluyendo el cierre por orden oficial, además de otras medidas como limitar o cancelar reuniones sociales y públicas, reducir el flujo de transporte público, establecer cuarentenas en personas enfermas o que tuvieron contacto con una.

La recuperación de estas situaciones puede no comenzar inmediatamente. Por lo que es importante asegurarse de que las actividades esenciales de cada negocio o institución puedan mantenerse durante varias semanas o meses con personal limitado.

Todos, debemos estar capacitados para poder implementar un plan de acción para el regreso al trabajo en condiciones post-epidémicas.

El manual fue diseñado para proporcionar a todos nuestros colaboradores por medio de la intranet y de los generalistas de recursos humanos en cada uno de los negocios, la información necesaria para reducir el número de infecciones de SARS-CoV-2 entre compañeros de trabajo, clientes y público en general, en ámbitos laborales a través de la aplicación de estrategias de buenas prácticas.

El manual incluyó los siguientes temas:

#### **Recomendaciones Generales**

- a. Recomendaciones para realizar una adecuada promoción y prevención de la salud debes estar pendiente diariamente ante cualquier signo de fiebre o algún otro signo similar a la
- b. Si tienes un riesgo alto de sufrir complicaciones por la COVID-19 (embarazo, diagnóstico de enfermedad pulmonar crónica, enfermedad cardíaca, diabetes, enfermedades que comprometan el sistema inmunológico y otros problemas de salud crónicos), es recomendable que lo informes a tu supervisor o directamente con Recursos Humanos.

- c. Por la contingencia por COVID-19 se pueden presentar factores de riesgo psicosociales en el trabajo, como angustia, e incluso trastornos de comportamiento. Se paciente, y reporta a Recursos Humanos cualquier actitud preocupante o extraña.

### **Medidas preventivas en el trayecto de la casa al centro de trabajo y viceversa**

- Vehículo Particular

Limpiar y desinfectar las superficies y objetos del interior del auto, poniendo especial atención en el volante, manijas y palanca de velocidades. La limpieza se puede hacer con un paño con jabón y otro húmedo, la desinfección puede llevarse a cabo utilizando un paño con solución de hipoclorito de sodio comercial (diluir 100 ml de la solución comercial en 900 ml de agua).

- Transporte de la empresa

En caso de tener transporte empresarial, la empresa deberá incrementar el número de unidades de traslado o la frecuencia de viajes, para respetar la sana distancia (1.5 m) entre pasajeros, y ofrecerá alcohol gel para desinfectarnos las manos. Así mismo, un compañero será designado para supervisar que los que suban al transporte no presenten temperatura mayor a los 37.5°C.

Para que esto funcione, los empleados deberán seguir las recomendaciones de cuidado personal, tales como:

- Lavarse las manos
- Usar sólo los asientos asignados
- Mantener las ventanas abiertas
- Usar cubrebocas y evitar tocarse la cara

- Transporte Público

Al ingresar o subir a cualquier transporte público utilizar cubrebocas. Se deberá colocar asegurando su correcto ajuste al contorno de la cara.

Procurar sana distancia con el resto de los pasajeros.

Tratar de no tocar nada que no sea necesario.

No tocar la cara en todo momento hasta que se haya realizado higiene de manos. Si se mueve el cubrebocas y hay necesidad de ajustarlo, antes de hacerlo primero desinfectar las manos con alcohol gel (alcohol al 70%). Una vez hecho el ajuste, volver a desinfectar las manos.

Te sugerimos llevar contigo alcohol gel en todo momento.

- Higiene

Si estuviste en contacto con varias personas o en lugares donde no se pudo cuidar la sana distancia, se sugiere tomar un baño una vez que se ingrese al hogar y antes de tener contacto con algún miembro de la familia.

De no realizar el baño, se sugiere cambio de ropa de calle por una limpia, previo lavado de manos y/o desinfección con alcohol gel al 70%.

La ropa utilizada dejarla con la ropa sucia.

Limpiar los objetos que pueden estar contaminados como la bolsa, llaves, portafolios, zapatos, etc.

- Durante la estancia en el trabajo

#### Acciones individuales

- Etiqueta respiratoria
- Higiene de manos
- Equipo de Protección Personal
- Evitar tocar objetos que puedan estar contaminados



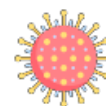
Etiqueta respiratoria



Higiene de manos



Equipo de Protección Personal



Evitar tocar objetos que puedan estar contaminados

### Código de Ética para la no discriminación laboral

El Código de Ética dicta el comportamiento a seguir en la empresa, en la relación con compañeros de trabajo y con clientes. Este código considera:

- Mantener la confidencialidad de la información de los trabajadores sobre su estado de salud.
- Proteger al personal contra la discriminación y el estigma social.
- Promover la confianza para reportar síntomas de sospecha por COVID-19.

Todos corremos riesgo de contraer la enfermedad. Tenemos que sentir confianza de notificar de inmediato la existencia de síntomas, riesgo en el trabajo o en casa, y de cuidarnos y cuidar a nuestros compañeros.

### Protocolos de Seguridad Sanitaria Covid-19

#### Protocolo de Ingreso de Personal ( TODOS )

- 1) Establecer un Filtro de Supervisión, para la toma de temperatura con termómetro infrarrojo y aplicación de Gel antibacterial en manos al ingreso del establecimiento. Así mismo, deberá restringir el acceso de personas con temperatura arriba de 37.5°C, o con síntomas propios de la enfermedad, asegurar que usen cubrebocas y solicitarles que se aíslen y se pongan en contacto con Recursos Humanos para actuar de manera expedita.
- 2) Colocar cuando sea posible, un tapete sanitizante impregnado de solución clorada al ingreso de personal.
- 3) Cancelar temporalmente el registro de llegada con huella digital y hacerlo con algún otro medio.
- 4) Si usas overol, bata o ropa especial de trabajo, traerlo de tu casa en una bolsa, y cambiarte en el establecimiento, lo mismo a la salida, quitarte el uniforme y llevárselo dentro de su bolsa para su lavado.
- 5) Los uniformes deberán lavarse diariamente.
- 6) Todas las áreas de trabajo deberán contar con productos y medios de sanitización ( Alcohol gel, jabón de manos, lavabos con agua corriente y papel secante), y deberá limpiarse y desinfectar el área de trabajo al inicio de cada jornada, y al término.
- 7) Cuando el número de empleados lo requiera, escalonar los horarios de entrada, para evitar aglomeraciones al registrar entradas o salidas, mantener siempre la sana distancia. Se colocarán marcas en el piso para mantener sana distancia, en caso de que se exista una fila para entrar o salir.
- 8) Es obligatorio para todos los trabajadores el uso del EPP (Equipo de Protección Personal) que le sean entregados, según corresponda (careta, guantes, cubre bocas, goggles.)
- 9) No se deben portar mascadas, corbatas, collares ni joyería que queden por fuera de la ropa. Los caballeros deben evitar el uso de bigote y/o barba, ya que son lugares donde fácilmente se aloja el virus en caso de infección. De igual manera, las damas deberán evitar usar cabello suelto, flecos y peinados que permitan que el cabello cubra o se mueva frente a la cara. Ya que se requiere el lavado frecuente de manos y uso de desinfectantes, es recomendable evitar el uso de pulseras, anillos e incluso relojes, especialmente si estos artículos son grandes, cuelgan o son de materiales que no sean fáciles de desinfectar continuamente.

### **Protocolo de Interacción con los Clientes**

- 1) Establecer en las puertas de acceso un filtro de supervisión, con termómetro a distancia, para restringir el acceso de personas con temperatura arriba de 37.5°C, o con síntomas y solicitarles se pongan en contacto con las autoridades sanitarias. Así mismo, deberán aplicar gel antibacterial en manos, al ingreso al establecimiento.
- 2) Los compañeros de grupos vulnerables, no deberán atender directamente a los clientes.
- 3) Colocar al ingreso y en lugares visibles carteles y avisos con leyendas que recomienden a los clientes asistir solos para pedir información, o realizar una compra e invitarlos a no llevar niños, ni personas de la tercera edad. Si la agencia lo cree conveniente, se pueden tener horarios especiales para atender a adultos mayores y grupos vulnerables.
- 4) Evitar el contacto estrecho y mantener Sana distancia (1.5 a 2.25 metros).
- 5) Fomentar el pago por tarjeta, depósito o transferencia bancaria.
- 6) Las personas responsables de la Caja, deberán utilizar guantes para cobrar, lavado frecuente de manos con agua y jabón, o en su defecto, con alcohol gel.
- 7) Cuando se tenga contacto con documentos o piezas (refacciones o autopartes), proceder al lavado de manos o uso de gel antibacterial.
- 8) En cuanto al uso de telefonía, si se pasa de mano en mano, desinfectar en cada cambio de manos y antes de colgar.
- 9) Evitar aglomeración de clientes dentro del local, la densidad máxima será de una persona por cada 7 m2, por establecimiento, y mantener Sana distancia (1.5 a 2.25 metros), en caso de que las instalaciones no permitan lo anterior, organizar un método de acceso para que los clientes accedan a una sala de espera, procurando igualmente mantener la distancia.
- 10) Si se tiene área de juego de niños, es importante que se quite o en su defecto se acordoné para que no pueda ser utilizada por nadie. (indicando con un aviso que es por las medidas preventivas derivado de la Emergencia Sanitaria).

### **Protocolo para Sala de Ventas**

- 1) Los vehículos automotores de exhibición y de demostración deben permanecer cerrados para evitar contacto con los clientes. En caso de tener contacto con el cliente para mostrarlo, proceder a su desinfección posterior.
- 2) La densidad máxima será de una persona por cada 7 m2, hasta un máximo de 50 personas por establecimiento. Incluidos todo el personal y clientes
- 3) Los cubículos de atención al cliente tendrán separación física entre ellos, de lo contrario se usarán de manera salteada, uno si uno no.
- 4) Si el cliente se presenta acompañado, el compañero deberá esperar en la sala de espera, manteniendo Sana Distancia de otros acompañantes si esto sucede.
- 5) Durante la entrega de un vehículo, será indispensable sanitizar todas las superficies de contacto del vehículo, como chapas de puertas, agarraderas, volante, palanca de velocidades y coderas.
- 6) Las llaves de un vehículo deben de manejarse con especial cuidado e higiene. En los casos que se trate de llaves electrónicas ( sensores ), estas deberán permanecer en todo momento dentro de una bolsa plástica ( Zip Lock ) y ofrecer al cliente que las saque directamente de dicha bolsa, previa aplicación de agente desinfectante.

### **Protocolo para Pruebas de Manejo**

- 1) El Vehículo debe ser sanitizado y desinfectado en cada visita al igual los llaveros, chapas y manijas, volantes y en el interior del vehículo, las partes de contacto.
- 2) Mantener Sana distancia con el cliente
- 3) Si el cliente debe firmar o manipular algún documento, el vendedor debe contar con un medio para sanitizar o desinfectar bolígrafo, tabla de escritura, dispositivo de cómputo o similares que se compartan con el cliente.
- 4) El vendedor deberá disponer de gel antibacterial para uso de él y el cliente, antes y después de cada prueba de manejo.
- 5) En todo momento, incluso dentro del vehículo de prueba, tanto el vendedor como el cliente, deberán usar cubrebocas, mientras dure la contingencia y hasta que la autoridad correspondiente lo indique.
- 6) No se recomienda el acceso de acompañantes al vehículo durante la prueba de manejo. Únicamente el conductor y el vendedor.

### Protocolo para Taller de Servicio & Refacciones

#### A.- Generales

Todo colaborador que ingrese a nuestras instalaciones de taller, refacciones o almacenes deberá cumplir con el siguiente protocolo, el cual nos permite minimizar los riesgos ante esta contingencia.

- Al ingresar a cualquiera de las áreas antes mencionadas es requisito que todo colaborador lo haga con cubrebocas, e inmediatamente después de ingresar, deberá lavarse las manos con agua y jabón y aplicarse gel antibacterial.
- La ropa que se retire al ponerse su uniforme de trabajo deberá colocarse en una bolsa de plástico y resguardarse en su locker.
- Todo colaborador deberá permanecer en todo momento guardando Sana Distancia entre compañeros de trabajo y/ o clientes (por lo menos 1.5 m.).
- Todo colaborador que ingrese a las instalaciones de Zapata en cualquiera de las tres áreas mencionadas deberá pasar por una revisión de temperatura. Esta deberá de ser menor a los 37.5 grados.
- Todo colaborador deberá de colocarse el cubrebocas mientras dialogue con sus compañeros, y utilizarlo mientras esté en presencia de cualquier otro compañero a lo largo de toda la jornada laboral.
- Todo colaborador que tenga trato con clientes (mostrador de refacciones, asesores, jefes de taller) deberá de portar cubrebocas y guantes, así como guardar una sana distancia mínima de 1.5 m., durante toda su interacción.
- Cuando la distancia de 1.5 m no sea factible, deberá colocarse una barrera física ( acrílico trasparente ) que permita atender a un cliente con el aislamiento requerido.
- Si las labores y actividades requieren realizarse en equipo, cada grupo de trabajo deberá ser no mayor de cuatro personas, y deberá mantenerse constante y sin cambio. Cada grupo de trabajo deberá de estar registrado con R.H. Todo colaborador deberá portar cubrebocas, mientras se lleve a cabo la interacción de grupo.
- Es indispensable que, al término de su jornada de trabajo, cada colaborador limpie sus herramientas con agua y cloro, así como también sus bancos y mesas de trabajo, teclados de computadora, y demás instrumentos con los que tenga contacto de manera diaria.
- La sana distancia es mandatorio en todo momento, dentro de la jornada de trabajo, horarios de comida, sanitarios, y demás áreas de uso común.
- Nuestro personal que hace entrega de herramientas o refacciones a nuestros talleres deberá de cumplir el protocolo de sana distancia evitando el contacto directo entre colaboradores, portar el cubrebocas, y lavarse las manos después de recibir herramientas que hubiesen sido manipuladas por otros colegas o terceros.

#### B. - Del Personal

- El personal que recibe y entrega el vehículo deberá utilizar equipo de protección personal, cubrebocas y guantes al momento de la conducción del Vehículo.

#### C. - Recepción y Entrega del Vehículo

- Sanitizar o desinfectar manijas, botones, volante y palanca de velocidades al recibir y al entregar el vehículo.
- Las llaves de un vehículo deben de manejarse con especial cuidado e higiene. En los casos que se trate de llaves electrónicas ( sensores ), estas deberán colocarse dentro de una bolsa plástica ( Zip Lock) al recibir el vehículo, y permanecer así durante todo el proceso de servicio. Al entregar, se ofrecerá al cliente que las saque directamente de dicha bolsa, previa aplicación de agente desinfectante por la parte exterior.
- En caso de haber tenido contacto con alguna otra área del vehículo, proceder también a su sanitización o desinfección.
- Como medida adicional se sugiere el uso de:
  - Tapetes desechables protectores
  - Cubre asientos
  - Cubierta de plástico desechable para el volante y palanca de cambios.
- Cuando se realice cambio de partes o refacciones el operador deberá mostrarlas al cliente utilizando guantes y posteriormente si el cliente quiere llevárselas deberá entregarlas en una bolsa biodegradable o caja de cartón sellada. Se recomendará al cliente mantenerlas en cuarentena por 48 horas antes de abrir la bolsa o caja para evitar cualquier contagio.

- **Proteger a los trabajadores de acosos en el lugar de trabajo, lo que incluye acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas.**

En Corporación ZAPATA hemos incorporado distintas herramientas que apoyan nuestro conducir en una cultura de integridad corporativa.

Ofrecemos mecanismos que nos permiten obtener una medición para el seguimiento y control hacia las mejores prácticas.

Nuestro gobierno corporativo es conducido con base en la transparencia, la equidad y la rendición de cuentas, limitando los riesgos propios de nuestra operación al dar cumplimiento a todas las leyes y reglamentos aplicables, federales y locales.

En este camino involucramos a nuestro cuerpo directivo, los accionistas, el consejo de administración y todos los grupos de interés con los que mantenemos relación. Internamente nos regimos por nuestras políticas de civismo empresarial y nuestro código de ética y conducta, en donde establecemos principios éticos que nos enaltezcan como organización.

Adicionalmente contamos con herramientas de denuncia y control como la **Línea Ética** administrada por un tercero (Área Forense de KPMG México) a través de la cual, adelantándonos a situaciones de riesgo, valoramos cada año parte de nuestro desempeño en esta materia.

Administrar nuestra operación bajo el principio de integridad corporativa nos significa atender además nuestra cultura desde una perspectiva de comunicación y concientización, por ello acompañamos a nuestros colaboradores desde su ingreso con apoyos impresos, cursos y encuentros, que nos permiten reforzar la alineación a nuestros valores corporativos y los principios de ética establecidos en nuestra organización.

La empresa cuenta con un código de conducta “Civismo empresarial” que busca acercar a todo el personal que labora en ZAPATA por medio de capacitaciones en el ámbito de la ética, el conocer lo que es correcto y lo que da sentido al negocio, para conducirse en directrices de conducta apropiadas, ya que actuando correctamente reducimos nuestro riesgo y ganamos la confianza de todos los clientes, accionistas y compañeros con quienes formamos un equipo de trabajo y con ello operar, mejorar y crecer.

Todo colaborador tiene derecho a un trato justo, cortés y respetuoso por parte de todos y cada uno de los que conforman Corporación ZAPATA.

ZAPATA no tolerara la discriminación ni el acoso por motivos de raza, religión, credo, nacionalidad, sexo, discapacidades, edad, preferencia sexual, ni por ningún otro motivo.

Es derecho de los colaboradores actuar de la forma que ellos determinen siempre y cuando no afecten directa o indirectamente a los que le rodean, por lo que ZAPATA no podrá obligar al colaborador a ejecutar acciones o funciones. Ejemplo de lo anterior, ZAPATA no podrá obligar a los colaboradores afiliarse a que voten por determinada candidatura, hacer propaganda religiosa o política dentro de las instalaciones, exigir que los empleados compren sus artículos de consumo en algún lugar determinado, entre otros.

Protegemos a todos nuestros colaboradores incluso nuestros proveedores, de los temas de acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas, a través de una línea ética operada por un tercero (KMPG).

Reforzamos y difundimos la existencia de la línea ética a través de cursos y capacitaciones a todos nuestros negocios, con cursos presenciales y virtuales llamado “Conductas inapropiadas”, donde acercamos a todos, los conceptos de discriminación, burlas, violencia física, violencia sexual, maltrato, persecución, entorpecimiento, inequidad e indefensión.

Exponemos las consecuencias de estas conductas como impactos a la operación de la empresa, como lo son:

- Bajo rendimiento laboral
- Baja autoestima
- Ambiente laboral hostil
- Problemas familiares
- Baja de la empresa
- Problemas legales
- Depresión

En ocasiones las situaciones de corrupción no son evidentemente reconocidas, a veces existe el desconocimiento o nos resulta difícil identificarlas. En Corporación ZAPATA no estamos exentos de presenciar situaciones que pueden poner en riesgo nuestra honorabilidad como individuos y como miembros de la organización.



**Implementación**

Las áreas de Auditoría Interna y Governance & Risk Compliance, con apoyo de la Dirección de Recursos Humanos, son las encargadas de brindar las facilidades a todos nuestros colaboradores con base en principios éticos y los valores de nuestra organización.

Todos los colaboradores desde su ingreso son incorporados en cursos que tocan cívico el empresarial y la ética que se vive en nuestra organización. Se les trasmite nuestro “Código de Ética”, la “Ley antilavado” y las políticas al margen del tema, tales como la “Política Anticorrupción”, “Política de Regalos”, “Política de manejo de la información”, “Política de conflicto de interés”.

Conscientes de que los riesgos se pueden aminorar, pero siempre se mantendrán presentes en distintos ámbitos de nuestra operación prestamos capacitación continua y ocupamos otros medios para comunicar el riesgo latente y la conducción correcta frente a las situaciones probables.

La empresa cuenta con un Comité de Ética dentro de la Alta Dirección, donde se revisan cada una de las denuncias recibidas por la línea ética, derivadas de la previa revisión del operador (KPMG) de la herramienta “Línea ética”, donde los colaboradores emiten su inquietud o queja, relatando lo que han vivido y con ello, determinar si se realizó alguna violación a sus derechos humanos dentro de la empresa.

**CUMPLIMIENTO DE LA NOM-035-STPS-2018**

En referencia al principio de derechos humanos del Pacto Mundial, la norma marcó en México previo a la pandemia el establecimiento de los elementos que le permiten a la compañía identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. Para dar cabal cumplimiento a esta norma se configuró desde la Dirección de Capital Humano el cuestionario que se aplicó de forma individual con aprobación de la alta dirección. La implementación fue mediante los generalistas de cada localidad, realizando las entrevistas individuales a cada uno de los colaboradores de forma escrita para que se abordaran los temas y problemáticas que cada uno de los colaboradores pueden tener y saber el tratamiento de cada uno. Una vez obtenidas las respuestas se al año 2020 realizamos un estudio de cada una de las respuestas y fueron concentradas por centro de trabajo para que de ahí ajustemos los cambios necesarios en el centro de trabajo y el liderazgo de nuestro personal. Dando seguimiento estrecho con las fechas y compromisos emitidos por parte de la NOM 035, se implementó y formalizo un comité en cada centro de trabajo, así como una política. Es una obligación para cada uno de los líderes de la empresa que tengan cuidado y seguimiento con cada uno de los colaboradores el seguimiento y aplicación de la misma y verificar si alguno de ellos en la actualidad ha estado sujetos a algún evento traumático psicosocial. Implementamos un apartado en la Intranet llamado "Entorno Favorable" donde englobamos todo lo relacionado a la Nom 035 para la consulta de nuestros colaboradores.

- Tomar medidas para eliminar los ingredientes, diseños, defectos o efectos secundarios que podrían dañar o amenazar la vida humana y la salud durante la fabricación, utilización o eliminación de productos.

**Evaluación, política y objetivos**

En materia de protección salud y seguridad hemos definido y ejecutado en todas las agencias y negocios del grupo que los colaboradores son lo más importante y por ello se cuentan con procedimientos escritos y bien definidos que establecen las condiciones de seguridad y medidas para prevenir daños a la salud de los colaboradores, sobre todo aquellos que pudieran estar expuestos a las sustancias químicas derivados de la operación de nuestros negocios en cada región.

**Implementación**

Además de la implementación y seguimiento que hemos realizado de las normas de seguridad emitidas por las autoridades del trabajo, en relación a la señalética en materia de seguridad e higiene dentro de nuestras instalaciones, se instruye a todos los colaboradores a través del manual de uso de equipo de protección personal, que incluye el calzado de protección, respiradores, máscaras y purificadores de aire contra las partículas nocivas que pudieran existir durante la ejecución de sus funciones, sobre todo en los talleres de pintura y mantenimiento de talleres dentro del área de postventa.

Lo anterior basado en las normas laborales en el uso de equipo de protección personal como una prioridad, que deben utilizar todos los colaboradores en función de los riesgos de trabajo a los que puedan estar expuestos por las actividades que desarrollan o por las áreas en donde se encuentran.

En caso de que en el análisis de riesgo se establezca la necesidad de utilizar ropa de trabajo con características de protección, por lo anterior, además, se realiza el suministro anual de los uniformes que complementan la seguridad de los colaboradores.

Además de cuidar a nuestros colaboradores, también cuidamos a los visitantes y proveedores que ingresan a las áreas donde existen señales de uso obligatorio del equipo de protección personal específico.

En el caso de los productos que manejamos durante nuestras operaciones, todos los productos químicos que se utilizan en la agencia son autorizados y definidos por las plantas armadoras; productos que cumplen con los estándares de calidad y protección medioambiental.

Como parte de complemento de control en el manejo de los materiales y productos químicos se siguen estrictamente las normas de seguridad promulgadas por la autoridad en materia laboral.

Como parte de nuestro constante evaluación de riesgos promovemos y calendarizamos cursos de capacitación y adiestramiento para el uso, revisión, reposición, limpieza, limitaciones, mantenimiento, resguardo y disposición final del equipo de protección personal, con base en las indicaciones, instrucciones o procedimientos que elabore el fabricante de tal equipo de protección personal.

La prevención y el control de los nocivos a la salud, en su concepto más amplio, constituyen los principios básicos de un programa de administración a la salud en el trabajo, que permite preparar por anticipado los recursos necesarios para evitar un riesgo, o poner fin a otro existente.

Como cualquier proceso administrativo, prevención y el control de agentes nocivos a la salud descansa sobre tres bases fundamentales:

1. Detección de los agentes ambientales presentes en el área de trabajo.
2. Evaluación cuantitativa y cualitativa de los agentes para determinar el nivel potencial del riesgo.
3. Selección de alternativas, con el objetivo de controlar o eliminar el agente nocivo mediante la aplicación de métodos de ingeniería y administrativos, así como el uso de equipo de protección personal específica por parte del trabajador expuesto.

De esta manera, los términos prevención y control se convierten en sinónimos de medicina preventiva dentro de nuestras operaciones para protección de todos.

### >Medición de resultados

#### “Descripción de cómo la empresa monitorea y evalúa el desempeño

Para la protección de los derechos humanos, en Zapata contamos con un sistema de denuncia llamado “Línea Ética”, que alienta a los colaboradores o proveedores a denunciar algún acto de corrupción o violación de los derechos humanos, promulgados en nuestro código de conducta. Todos los informes recibidos en este mecanismo de denuncia se reciben por un tercero (Área Forense de KPMG México) fuera de la empresa, que a su vez reporta cada caso al comité de ética que dirige el Presidente Ejecutivo de Zapata.

Adicionalmente se tiene un área de seguridad corporativa que junto con capital humano y el apoyo de un asesor externo se verifica el cumplimiento de las normas de seguridad antes expuestas, así como los cumplimientos de todas las medidas de seguridad necesarias para cuidar la integridad de todos los colaboradores, clientes, proveedores y público en general.

### TRABAJO

#### Condiciones Laborales

- **Garantizar que la empresa no participe en ninguna forma de prácticas laborales forzadas u obligadas, describa el contenido de las practicas formales en las que la empresa atiende el trabajo forzado u obligado, así como también las medidas que se toman para eliminar el trabajo infantil, (Ejemplos: Procedimientos reclutamiento y selección o políticas de no trabajo infantil, políticas de contratación)**
- **Cumplir con los estándares mínimos de salario.**
- **Garantizar que las decisiones relacionadas con el empleo estén basadas en criterios relevantes y objetivos:**

#### **Implementación**

Conforme a los principios de condiciones laborales, en Corporación Zapata hemos definido nuestro camino en la protección de los derechos humanos y laborales de nuestros colaboradores a través de una política de alta del personal, donde abarcamos los temas de principios de libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, además de considerar la erradicación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, bajo el texto siguiente:

*Esta empresa no tolera la discriminación ni el acoso por motivos de raza, religión, credo, nacionalidad, sexo, discapacidades, edad, preferencia sexual, ni por ningún otro motivo*

Todos estos elementos se encuentran implementados en la compañía, pero sobre todo se encuentran plasmados en nuestra **“Política y procedimiento de alta de personal”**, que consiste en los siguientes lineamientos generales:

1. Esta política se basa en los lineamientos establecidos por la Presidencia de la Corporación.
2. Los límites de autoridad se delegan a los puestos y no a las personas.
3. Cualquier facultad delegada a un puesto, también puede ser conferida a los puestos de nivel inmediato superior que pertenezcan a la misma área, mediante previa autorización por escrito y de manera temporal.
4. Toda autorización debe estar dentro los límites establecidos.
5. Cuando sea necesario modificar los niveles de autorización, se requerirá del consentimiento del Presidente de Corporación.
6. Todo cambio del Paquete de Compensación y/o en el estatus actual de un empleado de la Corporación Zapata deberá ajustarse a los lineamientos establecidos en esta política de lo contrario se considerará falta grave.
7. En el caso de que algún Puesto con Nivel de Autorización se encuentre vacante se tendrá que delegar la autoridad al puesto indicado por el Director Divisional.
8. Es responsabilidad del Grupo Directivo de todas las áreas de la empresa el implementar y hacer respetar el sistema de autorización establecido en esta política, así como hacer la revisión periódica que se esté llevando a cabo en su área de responsabilidad.
9. Las áreas de Gerencia Administrativa, Recursos Humanos y Nomina son las responsables de asegurar la correcta aplicación de los niveles de autorización.
10. Es responsabilidad de las personas que realizan las transacciones o eventos obtener las autorizaciones necesarias y asegurarse de enviarlos a los departamentos involucrados en los trámites.
11. Cuando una persona que esté incluida en el catálogo de firmas se ausente, forzosamente debe circular un aviso vía electrónica a quién deba notificar de su ausencia, el período, e indicando quien se hará cargo de los asuntos

**Cumplir con los estándares mínimos de salario, describa el contenido de las practicas formales en las que la empresa atiende los temas de salario por medio de metodologías, tablas de remuneración descritas por región (localidades), política de contratación u otros documentos formales que atiendan el tema:**

En Zapata garantizamos condiciones salariales similares o superiores dentro del ramo de los distribuidores de vehículos, tanto en la composición de sueldos, como prestaciones superiores a la ley, como los bonos de productividad, compensaciones.

Adicionalmente, Zapata ha suscrito el compromiso de “Empresas por el Bienestar” ([www.empresasporlabienestar.org](http://www.empresasporlabienestar.org)) cuya misión es que no haya nadie quien teniendo un empleo formal en una empresa mexicana, su ingreso no le permita aspirar a alcanzar, en el tiempo, un nivel de vida digno o de bienestar, es decir, una vida de clase media.

Tenemos una política de contratación llamada “Política de alta de personal” que atiende el tema de las prácticas en que se vive en la compañía la contratación de nuevos talentos. *(La política no describe temas de sueldos y su integración), sin embargo, dentro del contrato colectivo de trabajo, establecido si se consideran los aspectos de estándares de salario y otras prestaciones a los trabajadores, tales como el apoyo económico y permiso con goce de sueldo en caso de nacimiento y fallecimiento.*

*Contempla además el pago de una prima vacacional del 30% al 47 %, conforme a los años de antigüedad que tengan los colaboradores.\**

Contiene el tabulador salarial al que los trabajadores están sujetos, definidos por categorías de acuerdo a las especialidades que los colaboradores tengan. Contempla la composición del salario en dos partes, una fija lo que corresponde a su salario garantía, y un salario destajo que corresponde a un % de acuerdo a lo facturado, el cual se distribuye de manera porcentual de acuerdo a las siguientes categorías, en el entendido de que los porcentajes son el máximo de cada categoría y este variara de acuerdo al número de trabajadores que integren el equipo.\*

Tenemos un sistema de compensaciones que promueve un sentido de imparcialidad dentro de la organización y sea competitiva en comparación con las organizaciones del mercado.

- Tabulador, preocupados por mantener un sano equilibrio dentro de la corporación creamos un tabulador de puestos y salarios, el cual, al momento de realizar la requisición de personal, los involucrados en la autorización de la vacante, pueden comparar el sueldo del nuevo colaborador, para no incurrir en temas de distinción.
- Equidad en las unidades de negocio, los puestos dentro de la corporación son muy parecidos, por lo que buscamos tener una equidad entre puestos.
- Benchmarking, estamos en constante comunicación con el mercado y la competencia para así poder brindar un nivel competitivo en prestaciones y compensaciones.
- Tabulador AON, anualmente compramos un tabulador de sueldos y prestaciones con AON, para que nos dé un panorama amplio sobre el mercado.
- Tabulador de AMDA, el cual mide los puestos, prestaciones y sueldos, en el ámbito de agencias automotrices
- INFOMAIL

**Garantizar que las decisiones relacionadas con el empleo estén basadas en criterios relevantes y objetivos, describa el contenido de las practicas formales en las que la empresa atiende la forma en que se toman las decisiones relacionadas al empleo en las diferentes agencias, explicando los criterios utilizados, ya sea de leyes locales o federales:**

En referencia al principio de estándares laborales emitidos por el Pacto Mundial, en Zapata hemos considerado el tema de sueldos y salarios como una prioridad dentro de nuestra operación, generando calidad de vida en el trabajo, integrando el sueldo de nuestros trabajadores con prestaciones por encima de la ley en nuestro país. Incluso, a partir del 1° de diciembre del año 2019 estamos comprometidos en una iniciativa que, junto a 153 empresas en México, llamada “Empresas por el Bienestar” donde, como empresas responsables, nos comprometemos y establecimos que todos los colaboradores que trabajan con nosotros ganen \$6,500 pesos como sueldo base.

Lo anterior como una medida para combatir la pobreza buscando que el efecto de la iniciativa multiplique un impacto de bienestar dentro de los empleos formales en nuestro país.

Como empresa también hemos formulado e implementado en todas nuestras operaciones una política de alta de personal, donde se plasman los criterios relevantes y objetivos en la práctica de la contratación de personal, lineamientos formales que permiten realizar las contrataciones necesarias en cualquiera de los condiciones de contratación, como lo son:

- Puestos de nueva creación
- Nueva plaza
- Reemplazo

En nuestra política de alta de personal incluimos aspectos relevantes de conflictos de interés en las posiciones laborales, además de manejar la no retención de documentación original, con ello evitamos el trabajo forzado u obligado.

**Medición de resultados**

“Descripción de cómo la empresa monitorea y evalúa el desempeño”

En Zapata hemos implementado como parte de nuestro monitoreo la evaluación de nuestro desempeño laboral por medio de la incorporación a la certificación Great Place to Work

En referencia al principio de estándares laborales dispuesto en los principios del Pacto Mundial, Zapata se sumó a las miles de empresas que implementaron una evaluación de su clima organizacional, a través de la metodología implementada por el prestigioso distintivo GPTW en su versión México, donde se posicionan las mejores empresas para trabajar, creando una cultura organizacional de alta confianza y calidez humana.

Desde el 2014 hemos sido certificados por la consultoría internacional Great Place to Work como una de Las Mejores Empresas para Trabajar en México®, lo que nos motiva a continuar trabajando hacia alcanzar la excelencia como lugar de trabajo y como el gran equipo que somos.

Corporación ZAPATA es una organización que mantiene una visión clara hacia donde quiere llegar. ¿Cómo alcanzar esa meta? A través de nuestros valores corporativos.

Nuestra empresa se formó hace más de 6 décadas y desde entonces muchas personas han puesto su empeño, su trabajo y dedicación personal, para conformar una organización que evoluciona con identidad propia, que se distingue por ciertas características que vive su gente en la manera de hacer negocios, de brindar atención y soluciones a los clientes, de ser parte de un equipo de trabajo, de responder a la comunidad y de conducirse frente a los avatares diarios como personas integrales, que viven su presente con fe de cara hacia un mejor futuro siempre.

Conducirnos a través de nuestros valores nos ha permitido sobreponernos a los tropiezos y retos que hemos enfrentado como organización para mantener nuestro crecimiento sostenido. Hoy nuestros valores siguen siendo el eje principal para construir día a día una mejor empresa, lo que significa también un mejor lugar de trabajo en el que convivimos agradablemente, en el que somos productivos, efectivos y eficientes.

Nuestros valores nos distinguen y nos dan identidad como una de Las Mejores Empresas para Trabajar en México®, como una empresa que impacta positivamente en la calidad de vida de sus colaboradores, que se desenvuelve con ética y que ofrece mejores prácticas de negocio en cualquier entorno en el que emprendemos acciones, ya sea como empresa o como colaboradores de Corporación ZAPATA.

La plataforma reconoce lo mejor de la cultura laboral, desde nuevas organizaciones hasta las empresas multinacionales más grandes del mundo.

Mediante la entrega de evidencias documentales sobre las programas y practicas organizacionales se evalúa el desempeño de la compañía a través de encuestas que nuestros colaboradores emiten de forma individual y de forma libre.

Desde el año 2016 se lograron avanzar lugares en el ranking nacional, donde iniciamos en el lugar 92. Año con año superamos nuestras propias metas mejorando las practicas organizacionales y se logró obtener el lugar 47 del ranking nacional de nuestro segmento de la industria automotriz hasta el año 2020.

Somos una empresa certificada desde el 2015 y aparecemos en el ranking de nuestro sector desde el 2016 como una de las mejores empresas para trabajar en México, 2 veces hemos sido condecoradas en 2 años como empresas incluyentes y dentro del sector y giro que manejamos unas vez más respectivamente. Desde que trabajamos con GPTW hemos identificado nuestras áreas de oportunidad para que temas tan sensibles como el liderazgo de nuestros ejecutivos mejore significativamente y algunos temas de comunicación puedan ser evaluadas año con año de mejor forma. Este trabajo habla de constancia y seguimiento por todas las áreas, así como un acompañamiento y desarrollo de herramientas por parte de RH para poder estar a la medida de los colaboradores y tendencias en el ámbito laboral.



Company Name	Rankings
Corporación Zapata	<a href="#">Best Workplaces in Mexico 2016 (#87)</a>
	<a href="#">Best Workplaces in Mexico 2017 (#92)</a>
	<a href="#">Best Workplaces for Diversity and Inclusion 2017 (#88)</a>
	<a href="#">Best Workplaces in Mexico 2018 (#49)</a>
	<a href="#">The Most Trusted CEO 2018</a>
	<a href="#">Best Workplaces in Mexico 2019 (#47)</a>
	<a href="#">Best Workplaces in Mexico 2020 (#43)</a>

La pandemia dejó grandes enseñanzas para Corporación Zapata, desarrollamos e implementamos nuevas modalidades de trabajo, las cuales empezaron a tener vida a partir de la tercer semana del mes de marzo del 2020. 1.- Cuidado del personal vulnerable: Los colaboradores que por su condición de salud o edad estaban dentro de los grupos vulnerables fueron enviados a casa y en medida de que sus actividades lo permitieran brindamos las condiciones y herramientas necesarias, para que el trabajo fuera a distancia. En cada caso respetamos sus condiciones laborales hasta este año, cuando por medio de la semaforización emitida para el tratamiento de dichas enfermedades, por fin invitamos a que regresaran a sus actividades en caso de que fuera muy necesario, considerando una valoración médica, revisiones constantes, horarios escalonados y todas las medidas de higiene necesarias. 2.- Trabajo por Células: En los puntos más críticos de la pandemia implementamos un trabajo por equipos que denominamos "Células", los cuales nos permitieron dar continuidad a la operación que tenemos, al ser una empresa de primera necesidad estuvimos atendiendo el servicio a transportistas, médicos, familias, micro y pequeños empresarios; dicha medida pretendía romper las cadenas de contagio entre los colaboradores al estar trabajando en días diferentes o incluso en horarios diferentes, los cuales nos permitan en caso de un contagio aislar al grupo en riesgo sin que conviviera con el otro. 3.- Teletrabajo: Aún con la complejidad del giro, logramos brindar los tiempos de respuesta y herramientas para que cada uno de nuestros colaboradores en medida que fuera posible, desarrollaran actividades de manera remota, con lo cual pudimos cuidar y romper los contagios por exposición en ambientes de riesgo, como el transporte público o incluso en la atención remota de nuestros clientes.

### >Medición de resultados

#### “Descripción de cómo la empresa monitorea y evalúa el desempeño

Para la protección de los derechos humanos, en Zapata contamos con un sistema de denuncia llamado “Línea Ética”, que alienta a los colaboradores o proveedores a denunciar algún acto de corrupción o violación de los derechos humanos, promulgados en nuestro código de conducta. Todos los informes recibidos en este mecanismo de denuncia se reciben por un tercero (KPMG) fuera de la empresa, que a su vez reporta cada caso al comité de ética que dirige el Presidente Ejecutivo de Zapata.

### Medioambiente

#### **Evaluación, política y objetivos**

En referencia al principio del medio ambiente emitido por el Pacto Mundial, Zapata ha establecido medidas rigurosas de cumplimiento con las normas medioambientales en todas nuestras operaciones.

Al ser una empresa dedicada a la comercialización de vehículos y brindar servicios de postventa necesarios para el mantenimiento de estos, asumimos un desafío de encontrar nuevas vías para contribuir con una movilidad más consciente y responsable que derive en entornos medioambientales saludables.

Hemos destinado recursos y consideramos nuevas inversiones para mejorar el mantenimiento y mejora de las áreas de postventa para minimizar el impacto al medio ambiente en cuanto al cumplimiento de las normas dictadas por la autoridad en materia de desechos de residuos y minimizar el desperdicio de agua en nuestras operaciones.

#### **Implementación**

“Descripción de acciones concretas para implementar”

Mediante capacitaciones constantes a nuestros colaboradores en materia del manejo de sustancias peligrosas y materiales en nuestros almacenes, buscamos prevenir accidentes que afecten el medio ambiente y la salud de nuestros colaboradores.

Los materiales y sustancias manejados en nuestras instalaciones son alineados a las normas que nuestros principales socios de negocio implementan para el desarrollo de nuestras operaciones, evitamos usar otros materiales que no cumplan con las normas de calidad, considerando siempre el impacto de nuestra operación al medio ambiente.

#### **Medición de resultados**

“Descripción de cómo la empresa monitorea y evalúa el desempeño”

Por medio del área de auditoría interna y de compliance se realizan periódicamente evaluaciones a nuestros sistemas de gestión ambiental, donde se determinan las áreas de oportunidad y mejora de los sistemas de cumplimiento ambiental, apoyados siempre de un asesor externo que opera junto con todas nuestras áreas los requisitos legales a cumplir y evaluar su constante cumplimiento de forma permanente.

### Anticorrupción

#### **Evaluación, políticas y objetivos.**

En corporación Zapata hemos incorporado distintas herramientas que apoyan nuestro conducir en una cultura de integridad corporativa. Ofrecemos mecanismos que nos permiten obtener una medición para el seguimiento y control hacia las mejores prácticas.

Nuestro gobierno corporativo es conducido con base en la transparencia, la equidad y la rendición de cuentas, limitando los riesgos propios de nuestra operación al dar cumplimiento a todas las leyes y reglamentos aplicables, federales y locales.

En ZAPATA todo el personal debe conocer lo que es correcto y da sentido al negocio, para conducirse con directrices de conducta apropiadas. Mediante políticas como nuestro código de conducta, la política anticorrupción, política de seguridad de la información y el reglamento interno de trabajo.

#### **Implementación**

Contamos con todo un desarrollo de elementos anticorrupción detallados en nuestra política de civismo Empresarial, el cual es más como un código de conducta y explica brevemente las situaciones en las que podemos estar y como dirigirnos ante ellas.

Nos conducimos adecuadamente con base en principios éticos y valores de la organización para construir una mejor empresa y una mejor sociedad que nos enaltezca como individuos.

En este marco no estamos exentos de presenciar situaciones que pueden poner en riesgo nuestra honorabilidad como individuos y como miembros de la organización. En ocasiones estas situaciones de corrupción no son evidentemente reconocidas, a veces existe el desconocimiento o nos resulta difícil identificarlas.

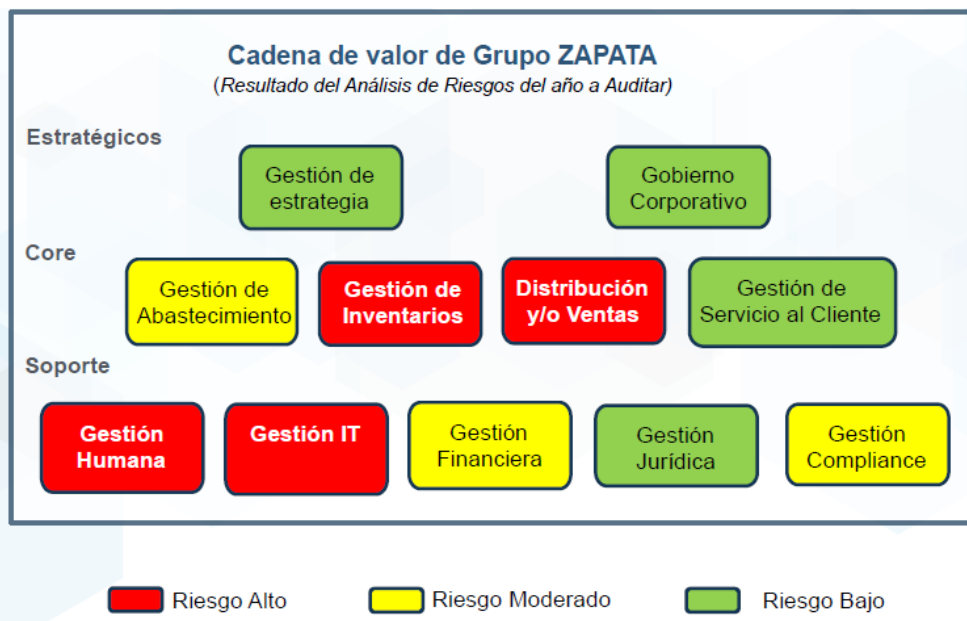
Desarrollamos y ponemos al alcance de todos los colaboradores y nuestra cadena de valor los elementos contenidos en nuestra Política Anticorrupción, la cual integra la información necesaria sobre qué es la corrupción, modalidades y como prevenirla.

Por otro lado, tenemos el área de Auditoría Interna que, a través de su actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, agrega valor y mejora las operaciones de la organización. Nos ayuda cumplir los objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y buen gobierno.

Los objetivos del plan estratégico de Auditoría Interna son los siguientes:

- Definir el plan de auditoría interna que apoyará la consecución de los objetivos estratégicos de la organización y en la continuidad del negocio.
- Apoyar a la administración en el monitoreo de sus procesos, así como en la evaluación de sus controles, contribuyendo a fortalecer su ambiente de Control Interno.
- Apoyar en la evaluación de los procesos que tienen un mayor grado de exposición para la materialización de riesgos, desde la perspectiva de los riesgos y controles clave, así como desde el diseño y la efectividad de los mismos.
- Evaluar los procesos tanto desde el cumplimiento de los lineamientos dados por la alta administración, así como desde la perspectiva de la industria y las mejores prácticas.
- Realizar un análisis de la estructura con que cuenta cada proceso, evaluando los niveles de segregación de funciones, así como de las atribuciones para las autorizaciones que deben ser otorgadas.
- Hacer seguimiento a la implementación efectiva de los planes de acción establecidos por la Administración para las oportunidades de mejora identificadas.

La definición del Plan de Auditoría, consideró el análisis de la exposición de riesgo de cada uno de los procesos y/o subprocesos de la cadena de valor de cada línea del negocio de la compañía, generando el siguiente resultado para cada uno de los macroprocesos, esto en base analítica, para los macroprocesos con riesgo alto y moderado.





También contamos con un área de Compliance, a la que hemos definido en la organización como el área de cumplimiento, denominada con las siglas GRC, que significan Governance & Risk Compliance.

Esta área está compuesta por tres elementos los cuales están descritos de esta manera:

### **Gobierno Corporativo**

Lo definimos como la asignación de poder entre el Consejo, los directivos y accionistas; pero hoy el término se utiliza también para abarcar una gran variedad de acciones adoptadas por la dirección en la gestión de una empresa, desde los niveles superiores hacia abajo a lo largo de las filas de gestión.

### **Riesgo**

Es la evaluación de todos aquellos riesgos que se encuentran en el entorno económico, político, legal, financiero y regulatorio que, si no se encuentran identificados y controlados, pueden tener severas repercusiones en el logro de los objetivos de la empresa.

Medición de resultados

#### **“Descripción de cómo la empresa monitorea y evalúa el desempeño**

Para la protección de los derechos humanos, en Zapata contamos con un sistema de denuncia llamado “Línea Ética”, que alienta a los colaboradores o proveedores a denunciar algún acto de corrupción o violación de los derechos humanos, promulgados en nuestro código de conducta. Todos los informes recibidos en este mecanismo de denuncia se reciben por un tercero (KPMG) fuera de la empresa, que a su vez reporta cada caso al comité de ética que dirige el Presidente Ejecutivo de Zapata.

### **Cumplimiento**

En un principio lo que significa cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables, aunque muchos usuarios ahora incluyen la adhesión a las políticas internas de la empresa también.

En el tema de Anticorrupción, se realiza de forma permanente campañas de entrenamiento a todos los colaboradores de la empresa sobre temas de ética corporativa, valores y temas que nos permiten ejercer acciones concretas para evitar la corrupción dentro de la compañía.

La capacitación se da de forma presencial, sin embargo, derivado de la pandemia durante el 2020, se ha desarrollado el curso para tomarlo de forma virtual por medio de la herramienta de Google Classroom, permitiendo que se tenga un mayor alcance de difusión.

Los temas que se difunden son en tres grandes pilares:

- Cultura Empresarial en Zapata
- Conflicto de intereses
- Corrupción y sus modalidades

### **CULTURA EMPRESARIAL EN ZAPATA**

En Zapata, Compliance es una responsabilidad compartida. Todos tenemos un papel que desempeñar en defensa de nuestros valores éticos y políticas; desde cada uno de los que formamos parte de Zapata, colaboradores, líderes y el área legal y compliance.

El modelo de toma de decisiones éticas de Corporación Zapata, contempla cuatro elementos:

- Contar con información suficiente
- Verificar si se cumple con los valores y políticas de Corporación Zapata
- Preguntarse si es legal la decisión o acción
- Preguntarse si es adecuado que saliera al dominio público

### **CONFLICTO DE INTERESES**

Existe un conflicto de intereses cuando tiene un interés personal que puede influir o interferir en tus obligaciones con Corporación Zapata. Tener un conflicto de intereses no es, en sí mismo, una prueba de mala conducta.

Sin embargo, las situaciones de conflicto se vuelven problemáticas cuando no cumplimos con los requisitos de nuestro trabajo de manera imparcial, o cuando influimos en el resultado de una decisión para beneficio personal.

Si no se abordan, estos conflictos pueden erosionar la confianza, deteriorar la moral, malgastar el dinero de la empresa y contribuir a otros problemas de cumplimiento importantes como la corrupción, el soborno y el fraude.

Un conflicto de intereses puede tener las siguientes categorías:

- Real
- Potencial
- Percibido

### Medición de resultados

#### “Descripción de cómo la empresa monitorea y evalúa el desempeño

Para la protección de los derechos humanos, en Zapata contamos con un sistema de denuncia llamado “Línea Ética”, que alienta a los colaboradores o proveedores a denunciar algún acto de corrupción o violación de los derechos humanos, promulgados en nuestro código de conducta. Todos los informes recibidos en este mecanismo de denuncia se reciben por un tercero (KPMG) fuera de la empresa, que a su vez reporta cada caso al comité de ética que dirige el Presidente Ejecutivo de Zapata.

Se ha configurado un proceso de divulgación de conflictos de intereses puestos a disposición de todos los colaboradores que conforman Zapata, todo a través de la herramienta de ética de la empresa llamada línea ética Zapata. El proceso es el siguiente:

### Proceso de divulgación de conflictos de intereses

Paso	Acción	Propietario
1.	Reconocer un conflicto de intereses real o potencial.	Colaborador
2.	Declarar y describir el conflicto relleno el formulario de divulgación. <b>(Formato disponible en intranet Zapata)</b>	Colaborador
3.	Revisar el formulario de divulgación y consultar con expertos en la materia, según sea necesario.	Gerente, colaborador y expertos en la materia
4.	Definir un curso de acción, según sea necesario, para abordar los conflictos identificados.	Gerente y colaborador
5.	Implementar las acciones requeridas.	Colaborador
6.	Supervisar y verificar que el conflicto se aborda adecuadamente.	Gerente

### CORRUPCIÓN Y SUS MODALIDADES

La afectación de la reputación, la imagen de las empresas para hacer negocios es hoy en día muy importante en un mundo globalizado, donde las noticias buenas y malas viajan a velocidades increíblemente rápidas. Para Zapata siempre ha sido uno de sus valores la transparencia en los negocios, se busca siempre erradicar las malas prácticas a la hora de hacer negocios, por ello dentro de nuestro sistema de cumplimiento se ha logrado identificar las distintas modalidades que la corrupción adopta y que hace daño a cualquier compañía, en su reputación e imagen, pero, sobre todo, en sus ingresos comerciales y nuevos negocios que logren impulsar el desarrollo de la compañía, de sus comunidades y del país.

Las modalidades identificadas son las siguientes:

- Soborno
- Pagos de facilitación
- Conflicto de intereses
- Regalos
- Fraude
- Lavado de dinero

De acuerdo al organismo Transparencia Internacional el concepto de corrupción, se describe como:

\*“Corrupción es el abuso del poder entregado para uso privado” que un individuo puede instigar en el sector público o privado. Se consideran incluidas las prácticas corruptas tales como soborno, fraude, extorsión, colusión, conflicto de intereses y blanqueo del dinero. También se incluye, en este contexto, el ofrecimiento o recepción de regalos, comisiones, honorarios, gratificaciones u otro beneficio a o de cualquier persona, así como la inducción a realizar algo que sea deshonesto, ilegal o que traicione la confianza en la conducta mercantil de la empresa. Además de dinero, esto puede incluir regalos tales como bienes y vacaciones pagadas, o servicios personales

especiales facilitados con el propósito de obtener una ventaja indebida o que puedan ser utilizados en forma de presión moral para recibir tal ventaja. *\*Estas definiciones se basan en los "Principios Empresariales para contrarrestar el soborno", desarrollados mediante un proyecto gestionado por Transparencia Internacional.*

Para hacer frente a los temas antes expuestos Zapata cuenta con una herramienta que está disponible para todos los colaboradores y proveedores, llamada "Línea Ética Zapata"



### ALIANZA CON LA ASOCIACIÓN CIVIL "MÁS CIUDADANÍA, A.C."

En alianza con la Asociación civil "Más Ciudadanía, A.C." Buscamos promover entre nuestros colaboradores una participación ciudadana de calidad, que se traduzca en la construcción del bien común para México. Alineando la visión de la asociación con un México de ciudadanos involucrados de manera activa en su comunidad para lograr el bien común. En Zapata creemos que la mejor forma de combatir la corrupción es conociendo las responsabilidades que, como ciudadanos, tenemos para la construcción de una mejor nación.

En colaboración con Más Ciudadanía, implementamos por medio de Classroom (App Google) el curso que ya está establecido por parte de ellos el cual busca que de manera On-demand cada uno de nuestros colaboradores. Dicho curso consta de 8 lecciones, que se convierten en una herramienta indispensable para desarrollar el conocimiento hacia la ciudadanía plena. Nos brindan valiosa información para dejar de actuar como habitantes y convertirnos en voluntarios y ciudadanos en pleno ejercicio de nuestros derechos y obligaciones, para que, entre todos, construyamos el bien común para nuestro país.

### Medición de resultados

Los esfuerzos de dicha cooperación iniciaron en los primeros días del mes de Diciembre de 2020, y actualmente llevamos un avance del 46%, nuestra meta es cerrar en su totalidad para el último día del mes de Octubre 2021. En el cual esperamos tener una sesión informativa y de retroalimentación por parte de Más Ciudadanía, A.C.

### b. MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS DE CAPITAL HUMANO EN CORPORACIÓN ZAPATA

- Datos demográficos de los empleados, desglosados según los factores de diversidad*

Durante el 2020

Corporación Zapata operó con 1737 colaboradores, capital humano talentoso, comprometido con los valores de la empresa que dando su mayor productividad ha permitido consolidar una cultura laboral con valores éticos encauzados al desarrollo personal, profesional y organizacional. Ellos y sus familias conforman el engranaje que moviliza a nuestra organización.

Hemos identificado los siguientes indicadores relevantes respecto a nuestros colaboradores :

COLABORADORES POR GÉNERO		Número total de empleados 1737	
	#	%	
Mujer	594	34	
Hombre	1143	66	

Número de colaboradores por región			
Región/país	Hombre	Mujer	TOTAL
Noreste	90	21	111
Noroeste			
Centro	738	419	1157
Bajío	315	154	469
Sur			

Porcentaje de colaboradores por edad				
Grupo	Menos de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	TOTAL
Mujeres	201	319	74	594
Hombres	301	661	181	1143
TOTAL	502	980	255	1737