



# Piccadely

**Código  
de Conducta**

## **Contenido:**

1. Misión, visión y valores de la organización
2. Principios
3. Compromiso con el ambiente
4. Compromiso con la comunidad
  - a. Proveedores
  - b. Trabajadores  
Pagos, horarios y condiciones laborales
  - c. Empleo de niños y jóvenes
  - d. Trabajo forzado
5. Conductas prohibidas
6. Políticas de discriminación o acoso
7. Consecuencias por incumplir con el código
8. Política de denuncias
9. Canales de comunicación para reportar el incumplimiento

# PICCADELY

## Código de Ética

Este es un documento formal que establece las expectativas de comportamiento para todas las personas que formen parte de Piccadely, entiéndanse como los socios gerentes, empleados, proveedores y todas las personas que de una manera u otra se vinculan con la empresa.

### 1. Misión, visión y valores de la organización

#### Misión

En Piccadely trabajamos para dar sabor a los vínculos y generar conversaciones, sin perder el cuidado del planeta. Nuestra misión es reducir la generación de residuos en la industria, desplastificando nuestro packaging y fomentando buenas prácticas de reciclado.

#### Visión

Ser referente en la solución de reuniones a través del sabor. Siendo una empresa sostenible e innovadora tanto en mejorar el desarrollo personal de los trabajadores y en darle a los clientes un servicio de calidad.

#### Valores

1. Compromiso: con nuestra comunidad, los clientes y el entorno donde nos desarrollamos.
2. Responsabilidad: con el rol del trabajo en el ser humano.
3. Respeto: como base de todos los vínculos.
4. Trabajo en equipo: sumando colaboración y co-creación para lograr el mejor desempeño.
5. Honestidad: entre nuestros colaboradores y para la comunidad.
6. Humildad: para reconocer nuestras debilidades y crecer, sin perder nunca la sana ambición.
7. Tolerancia: en comprender la ilusión de la perfección.
8. Sensibilidad: para entender el contexto social en el que nos encontramos.

9. Conciencia ambiental: haciendo un uso respetable de los recursos para beneficio del presente y el futuro de la humanidad.
10. Vocación Servicio: para la elaboración de nuestros productos y satisfacción del cliente.
11. Creatividad: como esencia propia y motor en la mejora continua.

## **2. Principios**

### Principios generales a todos los miembros de la empresa:

- ❖ Mantener una línea netamente profesional con cada uno de los miembros de la organización.
- ❖ Asumir un comportamiento recto y de respeto frente a sí mismo y los demás, respetar a sus subalternos, incluyendo a todo el plantel de trabajadores del establecimiento.
- ❖ Tener disposición para el trabajo en equipo, buscando la sana convivencia y el mejor rendimiento.
- ❖ Estar siempre predispuesto para ayudar a los demás.
- ❖ Ser respetuoso con todos nuestros clientes.
- ❖ Acatar las leyes y normas que rigen en el lugar de trabajo.
- ❖ Asistir al trabajo puntualmente y en forma.
- ❖ Asistir a todas las capacitaciones organizadas por la empresa.
- ❖ Conocer los derechos y obligaciones como empleado.
- ❖ Enseñar y aprender de sus compañeros (sin importar los rangos).
- ❖ Valorar el esfuerzo y progreso de sus subalternos.
- ❖ Trabajar de manera colectiva y deberá mostrar compañerismo ante todo para llegar a la meta en común.

### Principios gastronómicos a todos los miembros de la empresa:

- ❖ Desarrollar una actitud de investigación constante de la gastronomía que permita descubrir nuevas posibilidades para renovar tecnologías y procesos.
- ❖ Mantenerse permanentemente actualizado o al menos al tanto de las tendencias del medio.
- ❖ Responsabilidad en el uso y desperdicio de los alimentos.

- ❖ Ser responsable en la preparación y la elaboración de pedidos con calidad según la solicitud del cliente.
- ❖ Cumplir con las normas que la legislación actual marca en materia de manipulación de alimentos.
- ❖ Mantener el orden y la limpieza del lugar.
- ❖ No aplicar métodos, ingredientes o procedimientos que puedan poner en riesgo la salud de ninguna persona (empleados y clientes).

### **3. Compromiso con el ambiente**

En Piccadely nos comprometemos con el cuidado del ambiente y el desarrollo sostenible. Por eso esperamos que tanto los trabajadores como los proveedores se encuentren alineados con los siguientes objetivos:

- ❖ Asumir y promover una conciencia de cuidado y conservación del ambiente y aprovechamiento adecuado de los recursos.
- ❖ Contribuir al desarrollo económico sostenible de la localidad.
- ❖ Promover la cultura de protección y cuidado del ambiente entre los clientes.
- ❖ Los residuos y contaminantes se eliminen de una manera eficiente, segura y ambientalmente responsable.
- ❖ Se debe fomentar en el trabajo el uso de productos ecológicos y la reutilización para evitar la contaminación.
- ❖ Generar empatía sobre el cuidado del ambiente.

Asimismo, los trabajadores deben hacer los mejores esfuerzos prácticos para cumplir con la política ambiental de Piccadely y garantizar que:

- a. Se haga un uso adecuado de la deposición de residuos y desechos mediante la clasificación de los mismos;
- b. Minimizar el uso de energía, agua y materias primas.
- c. Minimizar el desperdicio de recursos.

#### **4. Compromiso con la comunidad:**

Luego de efectuada la evaluación correspondiente, Piccadely se compromete a tener una política de selección de proveedores y empleados que responda a los siguientes principios:

- ❖ Se tendrá preferencia por aquellos proveedores y postulantes que pertenezcan a grupos subrepresentados.
- ❖ Se tendrá una preferencia por aquellos proveedores y postulantes que se encuentren en la informalidad con el objetivo de ser parte de su desarrollo y lograr insertarlos en el sistema laboral.
- ❖ Se tendrá preferencia por proveedores y postulantes cercanos geográficamente a las oficinas, depósitos, centros de distribución y/o comercios.
- ❖ Se tendrá preferencia por aquellos proveedores que tengan como modelo de negocio el modelo de triple impacto con certificación Sistema B u otro similar que acredite buenas prácticas de gestión interna.

##### **a. Proveedores**

El Proveedor confirmará que todos los que trabajan para el Proveedor deben, como mínimo, ser tratados con respeto por sus derechos humanos básicos.

Cada Proveedor debe esforzarse por garantizar el pleno cumplimiento con todas las leyes y regulaciones locales y nacionales.

Se hace responsables a los proveedores por su desempeño social y ambiental.

Asimismo, Piccadely fija los siguientes compromisos con los proveedores:

- ❖ Mantener relaciones respetuosas y cordiales con los proveedores y productores.
- ❖ Coordinar devolución del producto con el proveedor cuando la materia prima culmina su fecha de vida útil y establecer el manejo de temperaturas de acuerdo al producto.
- ❖ Obtener productos de sitios certificados por el estado que cumplan con las normas de inocuidad y seguridad alimentaria.

- ❖ Tener conocimiento del estado en que el proveedor nos suministra el producto y al mismo tiempo llevar registro de este mutuamente.

## **b. Trabajadores**

### **Pagos**

Los salarios los comparamos con los puntos de referencia de la industria local, y con los requisitos legales nacionales, tomando en cuenta el que sea más importante.

Los salarios son pagados en su totalidad según los acordado y son realizados el último día del mes trabajado.

Toda modificación salarial es acatada según las leyes vigentes en referencia a los trabajadores.

### **Beneficios**

Teniendo en cuenta el desempeño laboral de los empleados podrán ser beneficiados, según sus logros, con distintos medios como premios y/o bonos.

### **Horas de Trabajo**

Los trabajadores cumplen con los puntos de referencia de la industria y las leyes locales y nacionales. Los horarios no deben ser excesivos y deben incluir disposiciones adecuadas de tiempo de descanso y reposo.

Los intervalos, las vacaciones y los períodos de reposo deben estar en plena conformidad con la legislación nacional.

No se espera que los trabajadores laboren más de 48 horas por semana, o menos, si hay un límite nacional más bajo o un punto de referencia de la industria acordado.

El tiempo extra es voluntario. Se paga a un precio superior al salario fijo por hora del trabajador y a la conformada por la legislación nacional.

## **Condiciones de Trabajo**

Piccadely se compromete a proporcionar entornos de trabajo adecuados y seguros para todos los trabajadores, y que, como mínimo, obedezcan a las normas locales:

- Se debe hacer todo lo posible para proporcionar un entorno de trabajo seguro y limpio.
- Se debe proporcionar artículos esenciales de ropa de protección y equipo de seguridad climáticamente apropiados, sin cargo para sus trabajadores.
- Los trabajadores deben tener acceso a agua potable, baños limpios e instalaciones de lavado.
- Los empleados en cocina tienen derecho a disponer de instalaciones dignas, así como de los medios técnicos suficientes en su lugar de trabajo.

### **c. Empleo de niños y jóvenes**

Piccadely comunica y define su política de prohibición de trabajo infantil en el lugar de trabajo. Se compromete a no emplear ningún trabajador que sea:

- a. Más joven que la edad mínima legal de empleo aplicable; o
- b. De la edad de finalización de la educación obligatoria, el que sea mayor, según corresponda con la ley local.

### **d. Trabajo Forzado**

Todo el trabajo debe llevarse a cabo de forma voluntaria y libre de la imposición de sanciones o penalidades. Piccadely permite a sus empleados el derecho a irse después de dar un aviso razonable. No se debe exigir a los trabajadores que depositen dinero o documentos de identificación, a menos que sea un requisito legal hacerlo. En todas las circunstancias, estos deben devolverse rápidamente al cesar el empleo.

## 5. Conductas prohibidas

- No es ética la calumnia ni los comentarios capaces de perjudicar al colega en el ejercicio de su profesión.
- No se aceptan sobornos, coimas ni chantajes.
- Cambiar un producto por otro de menor valor económico para ganar más dinero engañando al cliente sin especificarlo o mintiendo.
- Alterar el estado de un producto o alimento determinado que debiera ser desechado por encontrarse en no muy buen estado como para poder utilizarlo.
- Omitir las reglas de sanidad y bromatología por razones de economía de dinero o tiempo.
- Ocultar información que pueda beneficiar o perjudicar a otros procurando sólo alcanzar un beneficio personal.

### Conflicto de interés

El conflicto de intereses en el lugar de trabajo se refiere a cuando un miembro del personal participa en una actividad o relación que le beneficia a él y no a su empleador. En otras palabras, las ganancias personales de cada parte están en desacuerdo entre sí. En este caso se puede ver afectada la productividad de la empresa, por ende son conductas a prevenir.

Son ejemplos de conflictos de intereses en la empresa los siguientes:

- Contratar a un pariente no cualificado para proporcionar los servicios que la empresa necesita
- Iniciar una empresa que brinde servicios similares a los de tu empleador a tiempo completo
- Publicar en las redes sociales las debilidades de tu empresa
- Aceptar pagos de otra compañía por información sobre tu empleador
- No investigar las irregularidades de un subordinado o compañero de trabajo porque son amigos
- Compartir información confidencial sobre tu empleador con un competidor
- Informar a un supervisor que también es un amigo cercano o un familiar

- Hacer negocios o trabajar para un competidor.

## **6. Políticas de discriminación y/o acoso**

A) Cada uno de nosotros tiene derecho a ser respetado y debe ser evaluado conforme a sus logros, cualificaciones y desempeño. Se prohíbe la discriminación por razones de raza, etnia, color, religión, ideología política, nacionalidad, idioma, género, estado civil, condición social, edad, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra condición.

B) Todos tenemos derecho a trabajar en un entorno libre de intimidación, acoso y abuso. No se tolerarán las conductas no deseadas o molestas, por parte de cualquier empleado, que suponen un acoso para otra persona, perturbe el trabajo de otro o cree un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo, abusivo u hostil.

Se entiende por violencia y acoso laboral el abuso de poder que se ejerce hacia una persona con la finalidad de excluirla o someterla. Se manifiesta como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica. Esto incluye la intimidación, el abuso de autoridad, el uso excesivo de palabras malsonantes o cualquier otra forma de agresión u hostilidad que pueda crear un clima de intimidación.

No toleramos el acoso en cualquiera de sus formas, incluidas las siguientes:

- Actuar de forma agresiva provocando que otras personas teman sufrir lesiones o daños en sus propiedades.
- Comentarios que supongan una amenaza, llamadas de teléfono obscenas, acechar a una persona o cualquier otra forma de acoso.
- Provocar lesiones físicas o amenazar con ello a otras personas.
- Causar daños en la propiedad de otros de forma intencionada.

El acoso sexual es una forma de acoso que suele ocurrir, por lo general, cuando:

- Las acciones molestas se constituyen como una condición para el empleo o cuando las decisiones de empleo se basan en acciones como la solicitud de una cita, un favor sexual o cualquier otra conducta similar de naturaleza sexual.

- Se crea un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil mediante una insinuación sexual molesta, una broma ofensiva o cualquier otro comportamiento ofensivo, verbal o físico, de naturaleza sexual.

## **7. Consecuencias por incumplir con el código**

La violación de lo establecido en el presente documento y sus políticas, podrá resultar en acciones correctivas y/o incluso la terminación anticipada del contrato (o despido justificado), el cobro de daños y perjuicios y/o la presentación de cargos legales. En los casos que corresponda se reportará a las autoridades para que éstas actúen debidamente.

Las medidas a aplicar se definirán según la gravedad del incumplimiento, el impacto y trascendencia para la compañía y la responsabilidad de quien la haya cometido.

## **8. Política de denuncias**

Nos comprometemos a proveer a nuestra gente y a terceros en general, una manera segura de reportar comportamientos inadecuados, violaciones reales o sospechas de violación de las leyes aplicables, reglas y regulaciones del Código.

Las denuncias serán tratadas con total confidencialidad y podrán ser realizadas de manera anónima.

Sin embargo, alentamos a nuestros colaboradores a asumir la responsabilidad de forma de garantizar la seriedad de la denuncia y su seguimiento eficaz.

Toda represalia contra un colaborador que presente un problema con honestidad, constituye una violación al Código. Asimismo, se considerará como violación del documento la acusación falsa con conocimiento o el engaño.

No se tolerarán represalias contra aquellas personas que efectúen denuncias de buena voluntad, aún en aquellos casos en que pueda comprobarse que estaban en un error. Los mismos canales de denuncia presentados podrán ser utilizados para notificar estos casos de represalia.

## 9. Canales de comunicación para reportar el incumplimiento

En caso de que observemos o sospechemos de cualquier comportamiento ilícito o no ético, debemos comunicarlo inmediatamente.

Si tenemos dudas, necesitamos ayuda o queremos transmitir cualquier inquietud, siempre es mejor discutir la cuestión primero con nuestro superior jerárquico, pero si esto no es posible, si crea un conflicto o si preferimos hablar con otra persona, podemos acudir a cualquier otro colaborador para solicitar acompañamiento.

Como apoyo a nuestro Código implementamos una serie de canales formales, donde el Colaborador puede acudir en caso de dudas o de detectar incumplimientos a lo detallado en este documento, o presentar situaciones que pueden “parecer” o “ser” violaciones al Código o políticas, garantizando la confidencialidad en la recepción de las situaciones informadas.

### Canales formales de consulta y denuncia:

- VÍA ONLINE: Disponible para los clientes. Con cada compra se envía una encuesta de satisfacción por mail para responder de forma cualitativa y cuantitativa.
- CORREO ELECTRÓNICO: [info@piccadely.com](mailto:info@piccadely.com)  
Disponible para cualquier externo o trabajador de Piccadely
- ENTREVISTAS PERSONALES: Reuniones personalizadas confidenciales, solicitadas.