

NUESTRAS VIRTUDES NOS DEFINEN

SETEC

SISTEMA DE ÉTICA TECUN





TECUN
GRUPO

NOMBRE DEL COLABORADOR: _____

PUESTO: _____

ÁREA: _____

UBICACIÓN: _____

ÍNDICE

MENSAJE INSTITUCIONAL.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
GRUPO TECUN.....	7
CÓDIGO DE ÉTICA.....	10
LEALTAD.....	11
RESPONSABILIDAD.....	19
RESPECTO.....	25
HONESTIDAD.....	31
POLÍTICA ANTI REPRESALIA.....	36
RELACIÓN DEL GRUPO HACIA SUS COLABORADORES.....	36
LÍNEA DE DENUNCIA.....	37
SANCIONES.....	38



Estimado Colaborador:

Grupo TECUN ha sido un grupo de empresas que se ha preocupado de que sus actividades se realicen con respeto y basadas en valores, esto ha permitido 65 años de promover desarrollo en Centroamérica.

El comportamiento ético de una persona impacta directamente en su vida en todas sus facetas, en lo personal, familiar, como miembro de una sociedad y en lo laboral/profesional. Es por esto que la práctica de la ética es de suma importancia y debe ser la base de la toma de decisiones, que se realizan en el día a día para que los resultados sean adecuados y aceptables. Es esta condición, la que motiva a Grupo TECUN a establecer el Sistema de Ética TECUN – SETEC.

El Sistema de Ética TECUN – SETEC, está conformado por una serie de elementos clave que, interactuando de forma conjunta, nos permitirán crear una “cultura de ética” permanente y que nos ayude a sostener una operación dentro de un ambiente de trabajo más agradable en dónde el comportamiento ético prevalezca.

Las Virtudes son prácticas personales, constantes y observables, que manifiestan con hechos nuestro compromiso con el comportamiento ético. En Grupo TECUN priorizamos 4 virtudes en el SETEC y éstas son: Lealtad, Responsabilidad, Respeto y Honestidad. Estas virtudes conforman la base del sistema de ética y serán reforzadas continuamente para poder guiar a los colaboradores en lo que Grupo TECUN espera de cada uno a nivel de conducta ética.

Quiero exhortarlos a que acojan este sistema y se apliquen para conocerlo y practicarlo. Su dedicación y compromiso al actuar acorde al código de ética no solo honrará a nuestra empresa sino fortalecerá nuestros valores y virtudes.

Agradezco su activa participación en esta iniciativa y los invito a que juntos fortalezcamos la cultura ética en el Grupo.



Juan Estuardo Maegli
CEO

INTRODUCCIÓN

El presente Código de Ética tiene como objetivo establecer un marco de referencia para la conducta de todas las personas vinculadas al Grupo TECUN (en adelante, simplemente el Grupo o la Empresa), ya sea por una relación laboral de cualquier clase o especie, o bien porque realizan la tarea de dirección o administración de las empresas del Grupo. Llamamos "colaboradores", en general, a todos ellos, sin importar su nivel jerárquico.

El presente código contiene principios que debemos aplicar en las relaciones cotidianas entre colaboradores y, también, en nuestra relación con proveedores, contratistas, clientes, gremios, funcionarios de gobierno y representantes de las comunidades donde operamos. El documento busca ser una guía de acción en el trabajo y una orientación para la toma de decisiones.

Este Código es de obligatorio cumplimiento, ejecución y puesto en funcionamiento para todos los colaboradores, independientemente de su nivel jerárquico, cargo, rol o antigüedad. Cualquier duda respecto a su interpretación debe ser consultada con el Comité de Ética, a través del Gerente de Ética. Su incumplimiento constituye una falta, cuya gravedad y respectiva sanción será determinada por el Comité de Ética dependiendo de la situación.

Todo colaborador tiene la obligación de informar oportunamente al Comité de Ética acerca de cualquier caso de incumplimiento de este Código del cual sea testigo o víctima. Para informar al Comité de Ética, todo colaborador podrá hacer uso de cualquiera de las siguientes vías:

- Acudir personalmente al encargado de su área.
- Acudir personalmente al Gerente de Ética.
- Si lo prefiere o el caso lo amerita, hacer uso del Línea de Denuncia, el cual permite la denuncia anónima.

Una copia impresa de este Código deberá ser entregada a cada colaborador en el momento de inicio de su relación laboral en cualquiera de las empresas del Grupo.

Al firmar la constancia de recibido de dicha copia, el colaborador acepta como obligación conocer y acatar en toda su extensión este Código; y, en caso de no comprender algún aspecto del mismo, asume la obligación de solicitar apoyo al Gerente de Ética o al encargado de su área para comprender su contenido.

Adicionalmente, se le dará una copia impresa a cada colaborador que ya sea parte del Grupo, y se publicará en los medios de comunicación usuales para darlo a conocer al público en general.

GRUPO TECUN

Somos reconocidos como un Grupo proactivo y comprometido con nuestros clientes, colaboradores y proveedores, por promover el desarrollo e invertir responsablemente en los países donde operamos.

DEFINICIÓN Y VISIÓN DEL GRUPO

Todos los colaboradores del Grupo contribuyen desde sus procesos al cumplimiento de la definición de Negocio. Grupo TECUN busca cautivar al consumidor a través de la representación de sus marcas, productos y servicios reconocidos de alto valor percibido, comercializados eficazmente para estar al alcance de todos, comprometidos con un esquema de sostenibilidad que involucra a todos sus Grupos de interés.

Nuestra visión es ser el principal socio estratégico de nuestros clientes, manifestando expresamente el indeclinable propósito de cumplir en todo momento con el presente Código de Ética y con las normas legales aplicables en cada país donde operamos y que regulan las actividades relacionadas con el giro de nuestros negocios.



VALORES CORPORATIVOS DEL GRUPO

Los valores que rigen al Grupo los podemos identificar como:

PROACTIVIDAD

Aprovechamos las oportunidades y problemas con una visión positiva, tomando decisiones basadas en nuestros principios y valores.

SERVICIO EXCEPCIONAL

Brindamos soluciones efectivas a las necesidades de los clientes y excedemos sus expectativas.

EXCELENCIA

Logramos y superamos las metas, aprovechando al máximo los recursos y buscando la optimización de los procesos.

COMPROMISO Y SENCILLEZ

Hacemos nuestros los objetivos del Grupo y trabajamos con pasión para alcanzar las metas, a la vez que actuamos sin vanidad ni pretensión.





CÓDIGO DE ÉTICA

¿QUÉ ENTENDEMOS POR CÓDIGO DE ÉTICA?

El Código de Ética es el documento de observancia y práctica obligatoria, creado para fomentar la cultura ética en nuestro Grupo. El Código de Ética incentiva el compromiso de realizar nuestras labores diarias de forma correcta, aportando el compromiso de cada colaborador de manera responsable e íntegra.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR COMPORTAMIENTO ÉTICO?

Comportamiento ético es el hecho de actuar de una manera integral, es decir, considerando no sólo el resultado a corto plazo de nuestras acciones sino también a largo plazo; y no sólo el efecto económico de las decisiones sino también el impacto en las personas, en la reputación y en el entorno. Comportamiento ético es tener una visión amplia e íntegra, así como una actuación prudente, independientemente del cargo que ocupemos en el Grupo.

VIRTUDES QUE MANIFIESTAN UN COMPORTAMIENTO ÉTICO EN NUESTRO GRUPO

Los valores son abstractos y generales. Las virtudes, en cambio, son prácticas personales, constantes y observables, que manifiestan con hechos nuestro compromiso con el comportamiento ético. Sin descuidar cualquier otra virtud, para efectos prácticos en nuestro Grupo priorizamos las siguientes:



LEALTAD



RESPONSABILIDAD



RESPECTO



HONESTIDAD

LEALTAD





VIRTUD DE LEALTAD

¿QUÉ ENTENDEMOS POR LEALTAD?

Lealtad es la capacidad de proteger los intereses de aquellas personas e instituciones con quienes tenemos proyectos en común, en este caso, nuestro equipo de trabajo y las Empresas del Grupo para las cuales trabajamos.

Los colaboradores deben obrar con lealtad, buena fe y con la diligencia de una buena persona de negocios, anteponiendo los intereses del Grupo y del equipo a los intereses personales.

■ CONFLICTO DE INTERÉS

Los intereses personales de los colaboradores jamás deben influir en su juicio ni toma de decisiones en nombre de Grupo TECUN. Se espera que los colaboradores del Grupo eviten situaciones que podrían dar lugar a conflicto entre sus intereses personales y los del Grupo.

Un conflicto de interés puede surgir cuando se tienen intereses personales opuestos, que interfieren o que podrían percibirse como una interferencia con la capacidad de tomar una decisión de negocio objetiva. Se espera de cada uno de los colaboradores que aplique el buen juicio y que se eviten incluso situaciones que puedan aparentar ser un conflicto de interés o que puedan afectar a la confianza que otros depositan en nosotros y dañar la reputación del Grupo.

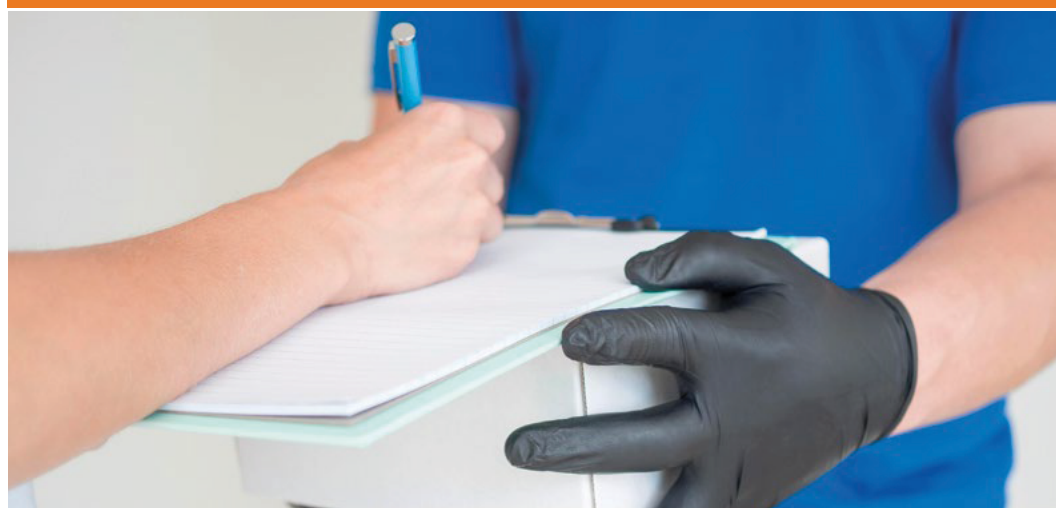
✓ CASOS DE CONFLICTO DE INTERÉS PERSONAL DE LOS COLABORADORES

Los colaboradores deben actuar atendiendo siempre al mejor interés de las empresas del Grupo, absteniéndose de participar por sí o por otra persona en actividades que impliquen competencia con el Grupo.

Los colaboradores no podrán celebrar o ejecutar, directa o indirectamente, por sí mismos o por personas interpuestas, negocios que, conforme a las buenas costumbres comerciales, sean incompatibles con los intereses del Grupo.

Los colaboradores del Grupo se deben abstener de:

- Recibir pagos directos a su persona por transacciones hechas en nombre del Grupo.
- Prestar cualquier tipo de servicio (remunerado o no remunerado) para entidades que sean competencia de cualquiera de las empresas del Grupo, mientras dure la relación laboral con alguna de nuestras empresas.
- Prestar servicios para entidades ajenas, aunque no sean competencia de las empresas del Grupo, durante el horario laboral que se establezca en el respectivo contrato de trabajo.
- Crear o tener participación en entidades mercantiles que creen conflicto de interés con las empresas del Grupo o que sean competencia de las mismas.
- Utilizar los activos de las empresas del Grupo (vehículos, teléfonos, celulares, computadoras, material de oficina, y otros similares) para realizar actividades de interés personal o en beneficio de terceros.
- Hacer uso indebido de información privilegiada o confidencial del Grupo para utilizarla en asuntos personales o ajenos a la empresa.
- Tener cualquier tipo de relación mercantil con un cliente, proveedor o competidor del Grupo.



✓ RELACIONES DE PAREJA

Los colaboradores podrán mantener una relación de pareja, siempre y cuando la pareja no trabaje dentro de la misma división o unidad de negocio del Grupo, o que ninguno de los dos miembros tenga influencia sobre el trabajo del otro, y mientras esta relación sea comunicada a Desarrollo Organizacional.

Las relaciones de pareja no son permitidas cuando uno de los miembros trabaja en funciones corporativas, siendo estas en Auditoría, Finanzas, TI y Desarrollo Organizacional; o cuando en una misma división o unidad de negocio uno de los miembros ocupe una posición de coordinación, supervisión, jefatura o gerencia.

✓ TRABAJO DE FAMILIARES

Con respecto a la contratación de familiares dentro del Grupo, no es permitido contratar a personas que sean familiares del 1er. al 4to. grado de consanguinidad y 1er. al 2do. grado de afinidad.

En el mismo sentido, se permitirá la contratación de familiares siempre y cuando no trabajen en la misma unidad de negocio o área del Grupo y que ninguno de los familiares tenga influencia sobre el trabajo del otro. No será permitido el trabajo de familiares si uno de los parientes trabaja en funciones corporativas, siendo estas en Auditoría, Finanzas, TI y Desarrollo Organizacional.

Para ampliar respecto a los grados de consanguinidad que generen Conflicto de Interés, consultar la Política de Conflicto de Interés.



✓ PROVEEDORES Y COMPETIDORES

No pueden ser proveedores del Grupo ninguno de nuestros colaboradores. Tampoco pueden serlo los cónyuges, hijos, padres, hermanos o cualquier otro pariente dentro de los grados de consanguinidad de ley, de los mismos colaboradores. A la vez, está prohibido que cualquiera de las personas antes mencionadas participe de manera indirecta, por ejemplo, a través de sociedades anónimas, en la prestación de servicios y consecuente obtención de beneficios provenientes de negocios con empresas del Grupo.

También se considera contrario al espíritu del presente Código de Ética y a la virtud de Lealtad que los colaboradores o los parientes antes mencionados, participen de manera directa y/o indirecta en empresas que sean competencia de los negocios de Grupo TECUN.

Si ocurriese el caso de que, durante el transcurso de la relación laboral, un colaborador llegase a participar de los beneficios provenientes de una empresa que es proveedora o competidora de nuestro Grupo, de manera directa o indirecta, por sí mismo o a través de parientes, todos los colaboradores deberán reportar lo antes posible al Comité de Ética el conflicto de interés en que se encuentra; este reporte se debe hacer al Comité a través del Gerente de Ética.

El Comité deliberará y emitirá dictamen sobre lo que proceda ante el reporte recibido.

En ambos casos antes mencionados, se considera un agravante a la falta de lealtad el hecho de no reportar oportunamente el conflicto de interés.

✓ COMISIONES, HONORARIOS, OBSEQUIOS Y ATENCIONES

El Grupo demanda de sus colaboradores los más altos estándares de ética en las relaciones y negociaciones con proveedores, contratistas y clientes, por lo cual está prohibido recibir u otorgar beneficios personales, para sí mismos, para parientes o para terceros. Por lo anterior, un colaborador nunca solicitará ni aceptará una retribución, comisión, descuento, privilegio, atención, hospitalidad o cualquier otra ventaja, en efectivo o en especie, proveniente de un proveedor, contratista o cliente, real o potencial, del Grupo.

En el caso de los obsequios o regalos materiales, sólo es permitido recibir aquellos que constituyan artículos promocionales que vayan identificados con el logo de la empresa que lo regala y de valor simbólico (máximo USD 75.00).

En caso de recibir inesperadamente cualquier otro tipo de regalo no identificado con logo de la empresa que lo envía, es obligación de nuestros colaboradores entregar lo recibido al Gerente de Ética y llenar el Formulario de **“Declaración de Regalos y Obsequios”**.



El Gerente de Ética procederá de la siguiente manera:

- Presentará reporte de la incidencia al Comité de Ética.
- Realizará una rifa del obsequio entre colaboradores del Grupo.

En el caso de recibir regalos no materiales, tales como descuentos, privilegios, atenciones, hospitalidades o cualquier otra ventaja, es deber de todo colaborador de Grupo TECUN rechazar de inmediato lo recibido de una manera cortés.

Si por alguna razón no es posible rechazar o devolver de inmediato lo recibido, es deber del colaborador reportar lo que se ha recibido ante el Gerente de Ética, quien procederá de igual manera que con los regalos materiales, según se describió anteriormente.

✓ NOTIFICACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

Cualquier situación real o potencial de conflicto de interés debe ser informada inmediatamente por el colaborador al Gerente de Ética, quien notificará al Comité de Ética para determinar sobre la existencia real del conflicto, sobre sus implicaciones y sobre los pasos a seguir. Por lo anterior, todo colaborador queda obligado a realizar la notificación mediante el Formulario de **“Declaración de Conflicto de Interés”**.

Los nuevos colaboradores deberán de notificar todos los conflictos de interés reales o potenciales (si los tuvieran), en el momento de su contratación o antes de empezar a desempeñar sus funciones. Será también obligación de los colaboradores que se encuentren laborando para el Grupo, notificar de inmediato cualquier conflicto de interés que identifiquen una vez entregado y recibido el presente Código de Ética.

Para mayor información sobre los enunciados detallados en estas páginas, consultar la **“Política de Conflicto de Interés”** existente.

■ CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA DE LA INFORMACIÓN

La confidencialidad es parte de la virtud de Lealtad y consiste en la cualidad de mantener en confianza y con reserva la información que, por naturaleza, pertenece a las empresas del Grupo.

La confidencialidad pretende garantizar el acceso a esa información sólo a personas que sean autorizadas.

Todo colaborador del Grupo debe de actuar con reserva de la información que conoce en el ejercicio de sus funciones, sin quebrantar la confianza que se le ha dado, actuando con fidelidad hacia el Grupo.

Todo colaborador debe guardar confidencialidad de los desarrollos, procesos, datos financieros, documentos físicos o electrónicos, información técnica y cualquier información relacionada con sus funciones con el Grupo, cualquiera sea su naturaleza, a la que hayan podido tener acceso.

Para compartir, publicar, reproducir, utilizar o difundir cualquier información confidencial deberá obtener la aprobación escrita de su jefe inmediato. De esta forma, el colaborador tomará las medidas necesarias para asegurar, bajo su responsabilidad, el secreto y la confidencialidad de los documentos e información mencionada anteriormente.



■ ABSTENERSE DE RUMORES QUE DAÑEN LA REPUTACIÓN DEL GRUPO O DE UN COLABORADOR

Los colaboradores deben abstenerse de crear o comentar rumores que dañen el ambiente laboral del Grupo, su reputación o la de sus colaboradores, pues con ello contaminan el optimismo y la buena energía que son la base necesaria para trabajar en equipo.

Los rumores pueden ser nocivos, dando lugar a informaciones falsas, incertidumbres, interpretaciones deficientes, distorsiones del mensaje o difusión de mensajes maliciosos.

En particular, los colaboradores deben abstenerse de crear o comentar rumores acerca de las empresas del Grupo por medio de sus redes sociales personales.



RESPONSABILIDAD





VIRTUD DE RESPONSABILIDAD

¿QUÉ ENTENDEMOS POR RESPONSABILIDAD?

La responsabilidad es la virtud de comprometerse y actuar de forma correcta, así como de asumir las consecuencias de las decisiones y acciones personales y profesionales. La responsabilidad hace que exista un compromiso con sus decisiones y acciones, no solo en el ámbito laboral sino también en el ámbito personal.

Una persona responsable se adelanta a los problemas tomando la iniciativa para su solución y haciéndolo de forma innovadora con una actitud positiva.

■ RENDICIÓN DE CUENTAS (CUENTADANCIA)

Rendición de cuentas es la obligación que tiene todo colaborador del Grupo de reportar a quien corresponda, en el momento oportuno y de manera completa, la información necesaria sobre los procesos que ejecuta, los fines que persigue, los resultados que obtiene y los medios que utiliza para lograr sus objetivos. La rendición de cuentas es sinónimo de transparencia.

■ COMPROMISO

Por compromiso entendemos la capacidad de los colaboradores de Grupo TECUN de realizar su trabajo con dedicación y calidad, ejecutando cada tarea asignada con profesionalismo, trato cordial y la mejor actitud; buscando constantemente el mejoramiento del desempeño laboral, oportunidades de actualización y formación personal, así como el cumplimiento de compromisos adquiridos, todo ello en aras de lograr los objetivos del Grupo.

■ CUIDADO Y USO DE LOS ACTIVOS DEL GRUPO

Los colaboradores deben hacer un uso responsable de los activos del Grupo, asegurando que sean utilizados exclusivamente para el beneficio de éste. Cada colaborador es responsable de proteger y cuidar los recursos (tangibles e intangibles) del Grupo contra cualquier uso no autorizado, el abuso de confianza, daño, pérdida por negligencia o por utilización indebida o delictiva.

■ CONTROL INTERNO

El Control Interno es un proceso diseñado e implementado por la administración de la empresa y sus colaboradores, que incluye un conjunto de normas, principios, procesos, políticas, procedimientos, acciones, sanciones, mecanismos y técnicas de control, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de negocio y la gestión de sus riesgos.

Dentro de los objetivos que cubre el control interno están:

Cumplimiento de estrategias

Eficacia y eficiencia de las operaciones

Confiabilidad de la información

Cumplimiento de leyes, reglamentos, normas y otras regulaciones

Salvaguarda de los activos

El control interno tiene como objetivo proteger los activos del Grupo, administrar las operaciones eficientemente, suministrar información precisa, confiable y completa e impedir toda conducta ilícita.

Todos los colaboradores, en sus respectivas funciones, son responsables de cumplir con los controles internos y de cooperar con el adecuado funcionamiento.



■ SALUD Y SEGURIDAD

El Grupo se compromete a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los colaboradores y para aquellas personas que, sin ser parte del Grupo, visiten o trabajen en nuestras instalaciones y áreas de trabajo.

El cumplimiento de nuestro compromiso con la salud y la seguridad es una tarea de todos. Cuando se trata de la salud y la seguridad, tanto a nivel individual como del Grupo, debemos demostrar siempre una capacidad de liderazgo, cuidado y atención mutuos. En todos los procedimientos, la seguridad debe ser el primer aspecto a tener en cuenta en cualquier toma de decisiones.

Todo colaborador que por su posición dentro del Grupo utilice equipo de seguridad industrial deberá manejarlo de forma responsable.

El equipo de protección y seguridad debe ser utilizado con el fin de minimizar y prevenir los riesgos en el Grupo, así como la protección contra accidentes capaces de producir daños a las personas, a los bienes o al medio ambiente derivados de la actividad industrial o de la utilización, funcionamiento y mantenimiento de equipos.

Todos los colaboradores son responsables respecto al cumplimiento de los estándares de salud y seguridad aplicables.





■ CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE

El presente Código de Ética tiene también como finalidad el incluir y asegurar el apoyo y participación de todos los colaboradores en la implementación de prácticas ambientalmente responsables como, por ejemplo:

- Economizar energía, descartando iluminación innecesaria.
- Evitar el desperdicio de agua y reducir su consumo.
- Poner en práctica las “R” de conciencia ambiental: reducir, reutilizar y reciclar.
- Analizar la demanda de materiales reciclables e identificarlos.

Ponemos nuestros mejores esfuerzos para evitar que las acciones del Grupo dañen el medio ambiente.

Nos comprometemos a trabajar con nuestros clientes, socios comerciales, proveedores y demás partes interesadas para reforzar la vigilancia y responsabilidad medioambiental y nos esforzamos por aplicar las mejores prácticas, siempre que sea posible.

Esperamos que los colaboradores trabajen de forma continua para mejorar nuestro comportamiento medioambiental a través de la supervisión, prevención de la contaminación, minimización de los residuos, eficiencia en el uso del agua y la energía, la utilización efectiva de materias primas y prestando la máxima atención a la utilización eficiente de los recursos.

■ PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES POLÍTICAS

Grupo TECUN respeta y motiva la participación política de todos los ciudadanos. Sin embargo, los colaboradores no podrán, en horario de trabajo, realizar actividades políticas o de índole electoral pues éstas deberán realizarse fuera de la jornada de trabajo.

Se prohíbe la distribución de cualquier material publicitario de partidos políticos o asociaciones civiles con fines políticos dentro de las instalaciones de nuestras empresas. También se prohíbe el uso de cualquier equipo o recurso que sea propiedad del Grupo para fines político-electorales.

En atención al principio de evitar conflicto de interés, todo colaborador que desea participar como candidato a cualquier cargo de elección popular, deberá reportar ese interés antes de que sea nombrado oficialmente como candidato.

Ese reporte lo hará al Gerente de Ética, quien lo trasladará al Comité de Ética. El Comité evaluará el caso y emitirá un dictamen sobre la manera en que será abordada la situación, considerando posibles conflictos de interés y riesgos reputacionales.





RESPETO





VIRTUD DE RESPETO

¿QUÉ ENTENDEMOS POR RESPETO?

El respeto es una de las virtudes morales más importantes, pues es fundamental para lograr una armoniosa interacción social.

El respeto es reconocer el derecho ajeno y tratar a las personas con dignidad y sin prejuicios. Todos los colaboradores deben mantener una postura de respeto, pues cuando se es una persona respetuosa se acepta y comprende la manera de pensar y actuar distinta, y se trata con sumo cuidado todo aquello que le rodea.

El respeto es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica entre los colaboradores.

■ RESPETO A LA AUTORIDAD Y LAS JERARQUÍAS

Las jerarquías sirven para establecer un orden dentro de una organización, empresa y sociedad. La comunicación entre todos los niveles de mando o de responsabilidad es esencial.

Todos los colaboradores deben respeto a sus autoridades para el mejor funcionamiento del Grupo.

■ RESPETO HACIA EL MARCO LEGAL VIGENTE

El respeto a las leyes y normas se debe dar en todos los países donde operan las Empresas del Grupo. El Respeto a las normas no solo abarca aquellas que son de índole nacional, sino todas aquellas que puedan optarse para una mejora en las prácticas que se llevan a cabo a nivel internacional.

RESPECTO A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

La dignidad humana es inviolable y da lugar al derecho que tiene cada ser humano de ser respetado y valorado como tal. La dignidad de la persona es la base de cualquier sociedad, de cualquier tipo de relación. Dentro del Grupo, cada colaborador debe tratar siempre a cada persona que lo rodea con el respeto que le corresponde por su dignidad y valor como persona.

✓ RESPECTO A LOS COLABORADORES

Se debe respeto a todo colaborador, independientemente de su cargo, antigüedad, sexo o cualquier otra circunstancia. Quienes tienen personal a su cargo debe mostrar ejemplaridad en el trato respetuoso a los miembros de su equipo.

✓ DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La igualdad de oportunidades permite a los colaboradores realizar sus tareas en un lugar de trabajo libre de discriminación. No toleramos ningún tipo de discriminación por razón de sexo, credo, condición socioeconómica, discapacidad, opinión política ni cualquier otro tipo de preferencia o condición personal.

Si un colaborador siente que ha sido discriminado, deberá hacer uso de la línea de denuncia, hacer de conocimiento el incidente y solicitar una solución justa y razonable.



✓ ACOSO

Todos tenemos derecho a trabajar en un entorno libre de intimidación, acoso y abuso. En el Grupo no se tolerarán las conductas no deseadas o molestas, por parte de cualquier colaborador, que supongan un acoso para otra persona, perturbe el trabajo de otro o cree un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo, abusivo u hostil. Esto incluye el acoso y abuso sexual como tal, en todas sus formas, 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.

En el Grupo no se acepta el acoso en cualquiera de sus formas, incluidas las siguientes:

- Chantajes
- Comentarios sobre apariencia física o forma de vestir
- Llamadas de teléfono o mensajes electrónicos obscenos
- Acechar a una persona
- Provocar lesiones físicas o amenazar con ello a otras personas
- Condicionar contrataciones, ascensos o cualquier otro beneficio a cambio de favores sexuales
- Contacto físico inapropiado o acercamientos de tipo sexual

Estas conductas se realizan de forma consciente y premeditada por parte del agresor, con el objetivo de degradar el clima laboral. Es por ello que todo colaborador que se sienta afectado deberá comunicarlo por medio de la línea de denuncia para que el Comité de Ética puedan brindarle una solución a la brevedad posible.

✓ VIOLENCIA Y MALTRATO

La violencia y el maltrato, físico o verbal, se consideran acciones que bajo ningún punto de vista se aceptan dentro de la Empresa, ya sea entre los colaboradores, así como con cualquier otra persona, abarcando cualquier miembro del Grupo, clientes, proveedores, autoridades estatales, o cualquier otra persona con la que se entable cualquier tipo de relación.

Para mayor información sobre los enunciados detallados en estas páginas, consultar la **“Política de Respeto”**.



■ ESTÁNDARES DE CONDUCTA GENERAL

A. Uso de drogas, estupefacientes o bebidas alcohólicas

Los colaboradores del Grupo se obligan a abstenerse del consumo de estupefacientes, drogas o bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones, en horario de trabajo y en horario no laboral, cuando se prevé que los efectos de dicho consumo podrían afectar posteriormente la correcta ejecución de sus labores. En particular, se prohíbe el consumo de estas sustancias en cualquier circunstancia cuando se vista el uniforme o se porten distintivos del Grupo TECUN. También se prohíbe la posesión, venta o distribución de estupefacientes, drogas o bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones del Grupo, lo que será considerado una falta grave. Para mayor información sobre los enunciados detallados en esta sección, consultar la **“Política de Ambiente Libre de Drogas y Alcohol”**.

B. Normas de presentación personal

Todo colaborador del Grupo debe vestir, hablar y comportarse con decoro y profesionalismo. El cuidado de la presentación personal es un reflejo del respeto que se siente por uno mismo y, en consecuencia, por los demás.

Las buenas maneras no solamente consisten en comportarse de forma correcta en todos los ámbitos sino también en mantener una presencia respetuosa, cortés y profesional. Se deben utilizar el uniforme y los distintivos del Grupo de manera correcta, limpia y ordenada.

C. Uso de redes sociales

Es prohibido el uso de redes sociales personales durante el horario laboral ya que los colaboradores deben actuar con dedicación exclusiva de su tiempo para dar cumplimiento a las funciones de su cargo y al cumplimiento de las atribuciones asignadas.

La actividad en las redes sociales a nivel privado puede tener consecuencias negativas en la productividad y en la reputación; es por ello que todo colaborador debe abstenerse de comentarios o fotografías que puedan dañar la imagen del Grupo y/o de sus colaboradores.

Cuando se utilicen las redes sociales:

- Si el colaborador se identifica como empleado del Grupo, debe hacerlo de forma responsable y prudente y asegurarse de que sus comentarios y opiniones se manifiesten a título personal.
- **Nunca revelar información del Grupo relacionada con su actividad de negocio actual o futura o sus planes de negocio.**
- Demostrar imparcialidad y amabilidad y no publicar nunca contenidos que puedan ser vistos como maliciosos, obscenos, molestos, difamatorios o discriminatorios.

Estamos comprometidos en mantener comunicaciones honestas, profesionales y legales con nuestros socios comerciales y con el público en general.

En todas las revelaciones de información, debemos cumplir con los más altos estándares de ética, objetividad y transparencia.





VIRTUD DE HONESTIDAD

¿QUÉ ENTENDEMOS POR HONESTIDAD?

Honestidad es decir la verdad a quien es debido, en el momento oportuno. Es una virtud fundamental para el mundo empresarial porque genera un clima de confianza entre empresas y entre personas.

■ CERO TOLERANCIAS FRENTE AL FRAUDE

Todo colaborador que participe en un fraude, ya sea como hechor o cómplice, será denunciado penalmente y despedido con justa causa, sin pago de indemnización.

No es aceptable el simple llamado de atención. El jefe que tenga conocimiento de la falta debe de notificar de manera inmediata al Comité de Ética, a través del Gerente de Ética, para que se lleve a cabo la investigación y, oportunamente, el despido respectivo.

En caso de fraude, las decisiones disciplinarias tales como separación o terminación definitiva del cargo, dejan de ser responsabilidad de la división, unidad de negocio o departamento al cual pertenece el colaborador, y pasan a ser responsabilidad de Relaciones Laborales como unidad ejecutora de la sanción.

■ COMPLICIDAD Y/O ENCUBRIMIENTO

El encubrimiento de las conductas no éticas de los compañeros de trabajo o superiores dentro de la empresa es considerado una falta grave.

Todo colaborador que tenga conocimiento de algún acto contrario a lo establecido en este Código debe comunicarlo de forma inmediata al Comité de Ética, a través del Gerente de Ética o haciendo uso de la Línea de Denuncia.

■ ACTUAR CON TRANSPARENCIA

La transparencia consiste en una serie de prácticas personales y corporativas que incrementan la confianza, la seguridad y la franqueza en las relaciones entre colaboradores, entre Empresas del Grupo, Gobierno y otras partes interesadas.

Los colaboradores deben tomar las medidas necesarias para asegurar un manejo transparente de la información y de la toma de decisiones.

La información es transparente cuando refleja con precisión la realidad.

Se considera que una decisión es transparente cuando cumple con todas y cada una de las siguientes condiciones:

- Cuenta con aprobación del nivel adecuado según lo establecido en la política o procedimiento aplicable.
- Se basa en un análisis razonable de los riesgos involucrados.
- Deja registros de sus fundamentos.
- Privilegia los mejores intereses del Grupo por sobre cualquier interés personal.

■ POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO

En Grupo TECUN rechazamos enfáticamente todo acto de corrupción en cualquiera de sus modalidades (soborno, extorsión, fraude, malversación de fondos, abuso de poder, tráfico de influencias, peculado, etc.).

Por lo anterior, manifestamos cero tolerancia ante cualquier manifestación de corrupción de la cual seamos víctima o de la cual alguno de nuestros colaboradores sea causante o cómplice. Cualquier tipo de acto de corrupción constituye una falta grave al presente Código de Ética. Se debe promover el logro de nuestras metas por medios lícitos y transparentes.

Promovemos que el desarrollo de nuestras empresas y de los países donde operamos, en general, se realice en apego a las leyes, en igualdad de condiciones de competencia y con transparencia.

■ PREVENCIÓN DEL LAVADO DE DINERO

El Lavado de dinero es el conjunto de operaciones realizadas para dar apariencia de legitimidad o legalidad a bienes o activos de origen delictivo. En algunos casos también cubre el apoyo a actividades terroristas o criminales a través de fondos legítimos.

La participación en dichas actividades puede exponer a Grupo TECUN y a sus colaboradores a graves sanciones y daños en la reputación.

Por lo tanto, es responsabilidad de todos los colaboradores de Grupo TECUN:

- Cumplir con las leyes y regulaciones aplicables al lavado de dinero y activos en cada país en donde operamos.
- Cumplir con todas las políticas, normas, manuales y controles internos diseñados para la prevención del delito del lavado de dinero y activos.
- Evitar involucrarse en operaciones comerciales que puedan estar relacionadas con activos de origen delictivo.
- Tomar las acciones apropiadas para evaluar las relaciones comerciales con nuestros clientes y proveedores, identificando quienes son, el tipo de negocios en que participan y el origen de sus fondos.
- Reportar inmediatamente cualquier transacción inusual o sospechosa identificada en la relación comercial.

El involucramiento directo o la omisión de las responsabilidades mencionadas será considerada una falta grave al presente código.



FORMULARIO REAF-01

FORMULARIO PARA INICIO DE RELACIONES



Nombre o Código de Cliente

1. Datos de contacto		2. Datos de identificación		3. Datos de contacto	
1.1 Nombre completo		1.2 Fecha de nacimiento		1.3 Fecha de expedición	
1.4 Dirección		1.5 Ciudad		1.6 País	
1.7 Teléfono		1.8 Correo electrónico		1.9 Celular	
1.10 Correo electrónico		1.11 Correo electrónico		1.12 Correo electrónico	
1.13 Correo electrónico		1.14 Correo electrónico		1.15 Correo electrónico	
1.16 Correo electrónico		1.17 Correo electrónico		1.18 Correo electrónico	
1.19 Correo electrónico		1.20 Correo electrónico		1.21 Correo electrónico	
1.22 Correo electrónico		1.23 Correo electrónico		1.24 Correo electrónico	
1.25 Correo electrónico		1.26 Correo electrónico		1.27 Correo electrónico	
1.28 Correo electrónico		1.29 Correo electrónico		1.30 Correo electrónico	
1.31 Correo electrónico		1.32 Correo electrónico		1.33 Correo electrónico	
1.34 Correo electrónico		1.35 Correo electrónico		1.36 Correo electrónico	
1.37 Correo electrónico		1.38 Correo electrónico		1.39 Correo electrónico	
1.40 Correo electrónico		1.41 Correo electrónico		1.42 Correo electrónico	
1.43 Correo electrónico		1.44 Correo electrónico		1.45 Correo electrónico	
1.46 Correo electrónico		1.47 Correo electrónico		1.48 Correo electrónico	
1.49 Correo electrónico		1.50 Correo electrónico		1.51 Correo electrónico	
1.52 Correo electrónico		1.53 Correo electrónico		1.54 Correo electrónico	
1.55 Correo electrónico		1.56 Correo electrónico		1.57 Correo electrónico	
1.58 Correo electrónico		1.59 Correo electrónico		1.60 Correo electrónico	
1.61 Correo electrónico		1.62 Correo electrónico		1.63 Correo electrónico	
1.64 Correo electrónico		1.65 Correo electrónico		1.66 Correo electrónico	
1.67 Correo electrónico		1.68 Correo electrónico		1.69 Correo electrónico	
1.70 Correo electrónico		1.71 Correo electrónico		1.72 Correo electrónico	
1.73 Correo electrónico		1.74 Correo electrónico		1.75 Correo electrónico	
1.76 Correo electrónico		1.77 Correo electrónico		1.78 Correo electrónico	
1.79 Correo electrónico		1.80 Correo electrónico		1.81 Correo electrónico	
1.82 Correo electrónico		1.83 Correo electrónico		1.84 Correo electrónico	
1.85 Correo electrónico		1.86 Correo electrónico		1.87 Correo electrónico	
1.88 Correo electrónico		1.89 Correo electrónico		1.90 Correo electrónico	
1.91 Correo electrónico		1.92 Correo electrónico		1.93 Correo electrónico	
1.94 Correo electrónico		1.95 Correo electrónico		1.96 Correo electrónico	
1.97 Correo electrónico		1.98 Correo electrónico		1.99 Correo electrónico	
1.100 Correo electrónico		1.101 Correo electrónico		1.102 Correo electrónico	

POLÍTICA ANTI REPRESALIA

En las empresas del Grupo debe existir respeto al presente Código de Ética, en un ambiente de confianza, seguridad y transparencia. Por esta razón, se prohíbe cualquier tipo de represalia contra un colaborador que reporte malas prácticas por cualquiera de las vías disponibles. En este sentido, la represalia se considera falta grave.

RELACIÓN DEL GRUPO HACIA SUS COLABORADORES

El Grupo mantiene con sus colaboradores una relación justa y equitativa, dándoles la oportunidad de un desarrollo integral de sus habilidades personales y profesionales. Ofrece estabilidad económica, manifestada a través de la puntualidad en el pago de remuneraciones y prestaciones. Establece políticas y procedimientos que proporcionan la remuneración, la motivación, el desarrollo, la seguridad social, el bienestar y la salud ocupacional de los colaboradores, en función de los objetivos y metas de cada una de las Empresas que lo conforman.

Creemos en el potencial de cada uno de nuestros colaboradores y promovemos la igualdad de oportunidades de acuerdo con su actitud, talentos y rendimiento. La selección, contratación y/o promoción de personal se basa en capacidad, experiencia profesional, ética, reputación y en el nivel de identificación que los candidatos tengan con los valores del Grupo.

Reconocemos y promovemos las buenas acciones y sancionamos los comportamientos inadecuados que vayan en contra de los intereses de los colaboradores y del Grupo. Evitamos todo tipo de comportamiento que pueda reflejar favoritismo, predisposición o prejuicio. Cumplimos con las normas adecuadas para mantener equidad en el manejo de compensación económica de los colaboradores.



LÍNEA DE DENUNCIA

La línea de denuncia es un servicio que permite a los colaboradores, proveedores y clientes informar sobre posibles malas prácticas, transgresiones o conductas incorrectas dentro del entorno laboral del Grupo TECUN. La línea de denuncia pretende exponer asuntos importantes para que puedan ser conocidos y tratados por el Comité de Ética, para lograr resolverlos a la brevedad posible. Una línea de denuncia reduce el riesgo de que los individuos dirijan sus reportes a una persona incorrecta y fomenta la transparencia en el análisis de cada uno de ellos.

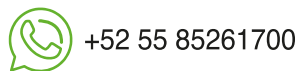
Ventajas de su uso:

1. Es accesible a todos los miembros del Grupo, aunque también está abierta a proveedores y clientes.
2. Permite conocer denuncias garantizando confidencialidad, anonimato y seguridad para el denunciante.
3. Recoge información relevante de manera que pueda darse inicio a un proceso de investigación.
4. Permite al denunciante hacer un seguimiento en línea de su denuncia.
5. Crea precedentes para la solución de problemas.

TecunResponde será administrado de forma externa por  resguarda una plataforma que ofrece opciones fáciles para presentar una denuncia y que estarán disponibles las 24 horas del día, los 365 días del año:



E-MAIL: tecunresponde@resguarda.com
SITIO WEB: www.resguarda.com/tecunresponde



Adicional cuentas con 3 opciones fáciles para presentar una denuncia de forma interna:

SINDY SALAZAR
ASISTENTE DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO
✉ ssalazar@grupotecun.com
📞 Extensión: 1208
📱 (502) 5525-5944

NERY TURCIOS
OFICIAL DE CUMPLIMIENTO
✉ naju@grupotecun.com
📞 Extensión: 1417
📱 (502) 4091-7006

RICARDO ARRIAGA
GERENTE DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO
✉ rariaga@grupotecun.com
📞 Extensión: 1201
📱 (502) 3050-1242

SANCIONES

Todo acto que vaya en contra de al menos uno de los puntos del presente Código de Ética constituye una falta sancionable.

Las faltas pueden ser leves, graves o muy graves

Las sanciones obedecerán al principio de proporcionalidad: A mayor gravedad de la falta, mayor severidad de la sanción. Las sanciones pueden establecerse en un rango que va desde un llamado de atención verbal, en caso de falta leve, hasta el despido justificado acompañado de denuncia al Ministerio Público, en caso de faltas muy graves.

El Comité de Ética es el órgano encargado de dictaminar sobre el nivel de gravedad de una falta y sobre la severidad de la sanción que se establecerá.

Las sanciones, lógicamente, se establecerán de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo y en respeto a las leyes del país donde ocurran los hechos.





Basada en los más altos
estándares internacionales
anticorrupción