CODIGO DE ETICA

TRANSPORTES TRANSVER LIMITADA.

CONTENIDO

Misión, visión y valores que definen a Transportes Transver Limitada	3
Objetivos del Código de Ética	4
Principios Éticos	5
Ejemplos de violaciones al Código de Ética	14
Sanciones	15
Carta de Adhesión	16

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES QUE DEFINEN A TRANSPORTES TRANSVER LIMITADA

Visión

- Entregar un servicio acorde a los requerimientos de nuestros clientes y siempre un paso más adelante de las condiciones que exige el mercado.

Misión

- Ser una empresa líder e innovadora en el rubro del transporte.

Valores

- **Lealtad**.

  Fidelidad a los compromisos con nuestros clientes, proveedores y miembros de la organización.

- **Iniciativa**.

  La voluntad de realizar acciones y aportar ideas para mejorar.

- **Honestidad**.

  Trato veraz y claro con nuestros clientes y personal.

- **Actitud de servicio**.

  Disposición de ayudar oportunamente a nuestros compañeros y clientes.

- **Calidad**.

  Cumplimiento de los acuerdos y expectativas de clientes y colaboradores.

- **Puntualidad**.

  Cumplir nuestros compromisos en el tiempo pactado, respetando el tiempo de los demás.

- **Responsabilidad**.

  La voluntad de reconocer nuestras obligaciones y cumplir con nuestros compromisos.

OBJETIVOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El presente Código de Ética tiene como objetivo proporcionar en forma clara y detallada las normas y principios que deberán observarse para sabernos conducir y resolver situaciones de riesgo dentro del marco de valores éticos que nos obliga como empleados de Transportes Transver Limitada.

PRINCIPIOS ÉTICOS

Por su importancia, a continuación, se explican los principios éticos bajo los cuales se normarán las actividades de Transportes Transver Limitada.

De los recursos.

Los funcionarios y empleados deberán utilizar los recursos económicos y materiales de Transportes Transver Limitada de manera responsable, y no obtener beneficios personales con su uso.

Las instalaciones, equipo, servicios y recursos económicos están dispuestos para el desarrollo y ejecución de los negocios de Transportes Transver Limitada.

El uso de los recursos, propiedad intelectual, tiempo o instalaciones de la compañía, incluyendo el equipo de oficina, copiadora, correo electrónico de la empresa deberá utilizarse en forma eficiente y adecuada.

Los gerentes y empleados están obligados a verificar que todas las operaciones que se generen se registren de acuerdo a las normas o políticas contables establecidas y por ningún motivo deberán realizar o autorizar registros de entradas falsas o engañosas.

Conflicto de intereses.

Un conflicto de interés ocurre cuando el interés personal de un empleado interfiere de algún modo con los intereses de Transportes Transver Limitada, en su totalidad.

Los socios y empleados de Transportes Transver Limitada deberán conducirse de manera honesta y responsable en el quehacer de sus actividades, y no podrán anteponer su interés personal, profesional o financiero ante el interés de la empresa.

No podrán aceptar directa o indirectamente regalos, efectivo o cualquier cosa de valor de cualquier persona o empresa que tiene o busca hacer negocio con Transportes Transver Limitada, con excepción de los regalos no monetarios usados generalmente con fines de promoción por el donante.

Ningún empleado buscará o aceptará un préstamo de cualquier persona o entidad que tiene negocio o busca tener negocios con Transportes Transver Limitada, excepto de las instituciones financieras reconocidas, con las condiciones en tasas de interés normales para los prestatarios individuales que prevalecen a la hora de solicitar un préstamo.

Información privilegiada.

Si un empleado considera que el acceso a la información confidencial por un tercero necesita un requerimiento o convenio legal, él lo consultará con la gerencia para la determinación del acceso. La información confidencial o

propietaria incluye, entre otras cosas, cualquier información no pública referente a Transportes Transver Limitada, sus negocios, funcionamiento financiero, planes estratégicos, proyectos, resultados o perspectivas, y cualquier información no pública proporcionada por terceros con la expectativa que la información será mantenida confidencial y utilizada solamente para el propósito del negocio para el cual fue proporcionada. La obligación de salvaguardar la información confidencial continúa después de que el empleado salga de la empresa.

Está prohibido utilizar información privilegiada de Transportes Transver Limitada para beneficio personal o de terceros, en tanto esta no sea conocida por el público en general.

Queda prohibido distorsionar los registros y/o la información contable o bien, falsear las operaciones, ya sea para simular el cumplimiento de metas y objetivos, o para obtener algún beneficio personal.

La información que se debe proporcionar a instituciones internas como externos, deberá ser fidedigna y bajo ninguna circunstancia se tratará de influir, manipular o ejercer cualquier tipo de coerción que impida a los mencionados llevar a cabo sus funciones.

No discriminación y acoso.

Todo tratamiento discriminatorio a empleados, proveedores o clientes que violen los valores éticos, será penalizado con las medidas disciplinarias apropiadas.

Una de las conductas nocivas que va en contra de los valores de Transportes Transver Limitada es el acoso sexual; esta conducta se pretende evitar con medidas preventivas apropiadas y medios de disuasión poderosos para que desalienten estos comportamientos.

El acoso u hostigamiento sexual es la conducta de una persona (hombre o mujer) investida de autoridad, que solicita favores de tipo sexual a cambio de mejores posiciones laborales o recompensas de distinta clase, es decir, lo que se denomina “algo por algo”.

El acoso sexual exige una contraprestación ofrecida a cambio de favor sexual y generalmente son ventajas laborales. Estas pueden ser:

- Mantenerse en el puesto.
- Aspirar a una promoción.
- Conseguir retribuciones especiales.

Por este tipo de actos se viola la justicia con la víctima del acoso, se afectan los intereses de la empresa y de otros empleados que resultan privados a aspirar a las posiciones a las que tendrían derecho en caso de que no se diera preferencia al acosado.

Los empleados y los agentes que sospechen o detecten cualquier actividad que parezca discriminación, acoso o se pudiera interpretar como hostigamiento, ocurrida o por ocurrir, deberán reportarlo inmediatamente.

Seguridad y Salud.

Las operaciones realizadas dentro de Transportes Transver Limitada deberán ser seguras tanto para el personal como para las comunidades en las que opera.

La seguridad industrial y la salud laboral son parte integral de la forma de trabajo de Transportes Transver Limitada. Esto se refleja en el comportamiento diario de quienes formamos parte de la empresa, al mantenernos siempre atentos para corregir condiciones inseguras detectadas dentro de las instalaciones, y prevenir actos inseguros en el trabajo.

Puedes ayudar a mantener el lugar de trabajo seguro con lo siguiente:

- Reportando inmediatamente cualquier accidente y/o lesión que ocurra en el trabajo, sin importar qué tan insignificante sea.
- Absteniéndote de tratar de mover a una persona que se encuentre lesionada (en lugar de ello, obtener atención médica).
- Reportando de inmediato cualquier riesgo de accidente (que no puedas corregir tú mismo), sin importar qué tan pequeño sea, a tu gerente o jefe inmediato.
- Es muy importante estar preparados para manejar un problema de seguridad. Debes darte tiempo para familiarizarte con las disposiciones y procedimientos de seguridad específicos para tu lugar de trabajo.

Violencia en el trabajo.

Transportes Transver Limitada no tolerará ninguna conducta violenta o amenazas.

Ejemplos de esta conducta incluyen, sin limitación:

- Comportamiento peligroso, intimidante o agresivo.
- Amenazas verbales.
- Violencia física.
- Hostigamiento.
- Asecho.

Si te sientes amenazado y/o consideras que está en riesgo tu seguridad personal (o la seguridad de cualquier otro compañero, empleado, visitante o invitado) debes notificarlo inmediatamente.

Transportes Transver Limitada investigará todos los incidentes de amenazas de violencia o actos de violencia que sean reportados. Cualquier empleado que muestre conducta violenta o una conducta que se pueda interpretar como

violenta, recibirá una sanción inmediata y apropiada, incluyendo el posible despido del trabajo y/o la acción penal.

Cuentas con el compromiso de Transportes Transver Limitada de que no serás sujeto a represalias, intimidación o medidas disciplinarias por reportar una amenaza.

En Transportes Transver Limitada el desarrollo y crecimiento de cada empleado se basa en su esfuerzo, en sus resultados, en su responsabilidad y en su actitud hacia el trabajo y hacia el equipo.

Por tanto, las actitudes y hechos de favoritismo se deben evitar y combatir. En caso de que suceda debes reportarlo con el objeto de que se lleve a cabo la investigación correspondiente. Toda acción que se realice para otorgar promociones, ascensos, permisos, etcétera, debe darse en un marco de equidad, justicia y transparencia.

Estándares de Conducta

Estándares de conducta de Transportes Transver Limitada de acuerdo a los siguientes principios éticos implícitos:

- Principio Fiduciario.
- Principio de Propiedad.
- Principio de Confiabilidad.
- Principio de Transparencia.
- Principio de Dignidad.
- Principio de Equidad.
- Principio de Ciudadanía.

I. Principio Fiduciario

Actuar como una persona de confianza para la empresa. Ejecutar los negocios de la empresa con lealtad y diligencia y con el grado de sinceridad que se espera de un fideicomiso.

Diligencia:

- Promover los legítimos intereses de la empresa en forma diligente y profesional.
- Mantener el bienestar económico de la empresa.
- Salvaguardar los recursos de la empresa y garantizar su uso prudente y eficaz.
- Abstenerse de dar excesivos regalos y entretenimiento.

Lealtad:

- Usar la posición y los recursos de la empresa solo para los fines de la empresa.
- Revelar posibles conflictos de intereses.
- Abstenerse de negociar con títulos y valores de la empresa sobre la base de la información confidencial.

II. Principio de Propiedad

Respetar la propiedad y los derechos de los propietarios. Abstenerse del robo y la malversación, evitar el despilfarro y salvaguardar la propiedad que se le ha confiado.

Protección

- Proteger los activos de la empresa, incluyendo información patentada y confidencial, fondos y equipos.
- No apropiarse indebidamente de recursos de la empresa mediante robo, desfalco u otros medios.
- Respetar los derechos de propiedad de los rivales, incluyendo los referentes a propiedad intelectual.

III. Principio de la Confiabilidad

Cumplir con los compromisos. Ser fiel a su palabra y cumplir promesas, acuerdos y otros compromisos voluntarios, sean o no parte de contratos legalmente exigibles.

Contratos, promesas y compromisos

- Pagar a proveedores a tiempo y según los términos acordados.
- Cumplir las promesas y acuerdos.
- Cumplir las obligaciones implícitas y explícitas ante todos.

IV. Principio de Transparencia

Hacer negocios en forma honesta y veraz. Abstenerse de prácticas y actos engañosos, mantener registros precisos y revelar oportunamente información importante, respetando obligaciones de confidencialidad y privacidad.

Veracidad, engaño, divulgación, sinceridad y objetividad.

- Ser honrado y veraz en todas las actividades.
- Registrar las transacciones en forma precisa y adecuada.
- Tratar honradamente a clientes y proveedores.
- Evitar afirmaciones engañosas y omisiones en actividades relacionadas con los clientes, como marketing, ventas e investigación.

- No conseguir información comercial por medios deshonestos o contrarios a la ética.
- Revelar oportunamente información financiera y no financiera.
- Comprometerse con la contabilidad y la información financiera transparente.
- Dar aviso razonable de cambios operacionales que puedan tener un efecto importante en la vida de los empleados.
- Comunicar con franqueza y honradez, y con apego a restricciones legales y competitivas.
- Comunicarse y consultar con comunidades afectadas por el impacto ambiental, de salud y seguridad de la empresa.

V. Principio de Dignidad

Respetar la dignidad de todas las personas. Proteger la salud, seguridad, privacidad y derechos humanos de los demás; abstenerse de la coerción y adoptar prácticas que promuevan el desarrollo humano en el trabajo, el mercado y la comunidad.

Privacidad y confidencialidad.

- Respetar la privacidad de los clientes.
- Proteger la información confidencial del cliente.
- Respetar la privacidad e información confidencial de los empleados.

Coerción.

- Abstenerse de usar directa o indirectamente mano de obra infantil o forzada.
- Asegurar que el personal respete normas de uso de la fuerza.
- Contribuir a la eliminación de la mano de obra forzada y las prácticas de trabajo abusivas.

Asociación y expresión.

- Reconocer el derecho a la libre y respetuosa expresión.
- Preferir proveedores cuyas prácticas laborales respeten los estándares de trabajo sobre libre asociación y negociación colectiva.
- Respetar las culturas de los clientes.
- Aprendizaje y desarrollo.

Seguridad laboral.

- Salvaguardar el empleo y la capacidad de emplearse.

VI. Principio de Equidad

Entablar una competencia libre y equitativa, tratar a todas las partes en forma imparcial y justa y practicar la no discriminación en la contratación y el empleo.

Negocios y tratos justos.

- Negociar en forma justa con todos.
- Tratar en forma justa a los clientes en todos los aspectos de las transacciones.
- Fijar precios que sean razonables y proporcionales a la calidad.
- Ofrecer compensación justa y razonable.
- Actuar en forma justa en todas las actividades.
- Practicar la no discriminación y brindar iguales oportunidades de empleo.
- No coludirse con competidores en precios, licitaciones o cuotas de mercado.
- No buscar ni participar en pagos cuestionables o favores para lograr ventaja competitiva.

VII. Principio de Ciudadanía

Actuar como ciudadanos responsables de la comunidad. Respetar la ley, proteger los bienes públicos, cooperar con las autoridades públicas, no involucrarse indebidamente en la política y el gobierno y contribuir al mejoramiento de la comunidad.

Legislación y regulación.

- Observar las leyes y regulaciones aplicables.
- No traficar armas ni materiales usados para actividades terroristas, tráfico de drogas u otra forma de crimen organizado.
- No condonar ni participar en sobornos u otras formas de corrupción.
- Proteger y, cuando sea posible, mejorar el medio ambiente natural.
- Promover el desarrollo sustentable.
- Asegurar que los productos y servicios sustenten o mejoren el ambiente natural.
- Adherirse a la letra y el espíritu de las leyes tributarias y pagar oportunamente los impuestos.
- Preferir socios y proveedores que cumplan con los estándares medioambientales aplicables.
- Evitar la intromisión indebida en actividades y campañas políticas.
- Contribuir con el desarrollo social y económico de las comunidades locales y nacionales.

EJEMPLOS DE VIOLACIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA

Con el propósito de ejemplificar lo que se considera violaciones al código, se incluyen los siguientes conceptos:

- Incumplir disposiciones legales que generen sanciones por parte de las autoridades, daño patrimonial, o contingencias futuras para la empresa
- Desatender en forma negligente las políticas, normas y prácticas para la buena administración de la empresa con serio perjuicio de las mismas.
- Cometer acoso sexual entre el personal de la empresa.
- Evidenciar intoxicación por droga o alcohol y/o tener conductas inmorales en las instalaciones de la empresa.
- Discriminar, intimidar u hostigar a otra persona por causa de raza, color, sexo, edad, origen, creencias, preferencia sexual o capacidad física.
- Incumplir normas de seguridad que pongan en riesgo la vida del personal o los bienes de la empresa.
- Denunciar infundadamente y de mala fe a una persona inocente.
- Consumir, distribuir, transportar, vender y poseer cualquier tipo de droga prohibida.
- Comprometer legalmente a la empresa sin tener autorización o pruebas para tales fines.
- Omitir o no informar con oportunidad sobre violaciones al código.
- Realizar operaciones en beneficio personal, familiar o de terceros, en perjuicio de la empresa.
- Influir, ejercer coerción, manipular o engañar a cualquier auditor que desempeñe una investigación o revisión dentro de la empresa.
- Distorsionar los registros contables.
- Reportar operaciones ficticias, entre otras, sobre ventas, compras, préstamos, créditos y gastos.
- Cobrar cheques falsificando endosos.
- Falsificar o alterar comprobantes.
- Llevar a cabo compras innecesarias de bienes y servicios en perjuicio de la empresa.

SANCIONES

Las violaciones al Código de Ética serán objeto de sanciones que serán aplicadas a toda persona que autorice, dirija, apruebe o participe en infracciones al código o aquel empleado que intencionalmente no haya dado parte de las infracciones.

La severidad de las sanciones estará en función de la gravedad de las faltas cometidas.

En casos de faltas o delitos graves las sanciones podrán ir desde la llamada de atención, el término de la relación laboral, hasta la denuncia (penal, civil, mercantil) ante las autoridades competentes.

Cuando exista duda sobre una violación al presente código o una posible violación al realizar determinada actividad, el Comité de Ética será el encargado de evaluar y determinar si existe una violación y, en su caso, de la imposición de la sanción correspondiente al posible infractor.

Con el apoyo organizacional que se considere necesario, las sanciones deberán ser impuestas conjuntamente por el nivel superior de quien haya cometido la falta.

Se tomarán medidas disciplinarias contra:

- Todo empleado que autorice, dirija, apruebe o participe en infracciones al código.
- Todo empleado que intencionalmente no haya dado parte de las infracciones al código, haya ocultado dichas infracciones o haya retenido intencionalmente información pertinente sobre tales infracciones al código.
- Todo empleado que tome represalias, directa o indirectamente, o exhorte a otros a hacerlo, contra cualquier otro empleado debido a que este último ha dado aviso de una presunta infracción del código;
- Todo Gerente y/o Supervisor que, en vista de las circunstancias, debió darse cuenta de una infracción cometida por el personal bajo su supervisión y no tomó las medidas oportunas para denunciarla y corregirla.

CARTA DE ADHESIÓN

He leído, acepto y me comprometo a respetar el presente Código de Ética de Transportes Transver Limitada.

Nombre:

Fecha:

Firma de conformidad
