	<h1>Código de ética</h1>	Revisión	1
		Clave	FO – RH - 06
		Página	1 de 9

Igualdad en el empleo.

Como empresa, esperamos que todos los empleados se traten entre sí con respeto y dignidad. Cada empleado cumple una función única que hace de TAASA un lugar de trabajo más motivador y gratificante. En este compromiso, nuestros valores están profunda e íntegramente unidos, y respaldados por muchas de las políticas y prácticas descritas en esta guía.

La política de igualdad de oportunidades y el tratamiento justo se extiende a todos los empleados. TAASA específicamente prohíbe la discriminación por edad, color, incapacidad, origen étnico, estado civil o familiar, nacionalidad, raza, religión, sexo, orientación sexual, condición de veterano de guerra o cualquier otra característica protegida por ley. Estos principios se extienden a todas las decisiones relacionadas con el empleo, entre las que se incluyen:

- Reclutamiento, contratación y formación;
- Ascensos, sueldos y beneficios; y
- Transferencias y reducciones de personal.

Todas estas clases de decisiones se basan en las cualificaciones individuales del solicitante o empleado según se relacionen con el trabajo en particular.

TAASA asume el compromiso de proporcionar un entorno de trabajo que aprecie la diversidad, con un deseo consciente de lograr comprensión, respeto, integración y aprendizaje continuo.

Un compromiso a nivel mundial

Nuestros valores reflejan nuestro compromiso de ser un buen ciudadano del mundo y actuar de forma socialmente responsable en las comunidades donde vivimos y trabajamos, en todo el mundo.


Exigimos que las unidades de negocios de TAASA proporcionen entornos y condiciones de trabajo higiénicas y seguras, prohíban la mano de obra infantil en sus instalaciones, y que todos sus empleados reciban la totalidad de los beneficios previstos por las leyes aplicables. Independientemente de dónde trabaje, TAASA prohíbe a sus unidades de negocios participar en actividades que no hagan valer la dignidad y el respeto individual, incluso si está permitido por la ley aplicable

Las violaciones al trato justo se asemejan a estas situaciones...

Armando, un empleado cuya discapacidad requiere el uso de una silla de ruedas, no es invitado a hacer la presentación al cliente de la campaña de marketing que ha creado. El motivo, le dicen, es que sintieron que el cliente estaría más cómodo con alguien que no estuviera en silla de ruedas.

Esther, representante de servicio al cliente, es despedida después de explicar que no puede trabajar los viernes por la tarde porque debe cumplir con sus prácticas religiosas.

Reza es analista informático. Todos los mediodías, Reza se levanta de su escritorio y va al baño a rezar. Sus compañeros de trabajo se han quejado, y el gerente de Reza le ha dicho que no lo haga más.

	<h1>Código de ética</h1>	Revisión	1
		Clave	FO – RH - 06
		Página	2 de 9

Lugar de trabajo sin acoso

Promover el trabajo en equipo y la excelencia exige un entorno de trabajo sin discriminación, acoso ni otros comportamientos intimidatorios. Todas las instalaciones de TAASA en todo el mundo mantienen un entorno de trabajo profesional y sin acoso, y son lugares donde los empleados se tratan con respeto entre sí y con quienes desarrollan actividades comerciales.

El siguiente comportamiento está expresamente prohibido:

- Conductas inapropiadas, sean verbales, físicas o visuales, que se basen en la condición protegida de una persona como la raza, color, religión, sexo, edad, nacionalidad, condición de ciudadano, incapacidad, orientación sexual, condición de veterano de guerra o cualquier otra condición protegida;
- Lenguaje abusivo, agresión física, lesiones causadas a otra persona de forma intencional, o cualquier conducta desordenada o perturbación maliciosa. Incluye la intimidación o el acoso a otras personas;
- Acoso sexual. Incluye insinuaciones sexuales inoportunas, solicitud de favores sexuales y otras conductas físicas, verbales o visuales basadas en el sexo cuando:
 - La sumisión a dicha conducta sea un requisito o condición explícita o implícita del empleo; o
 - La conducta tenga por objeto o por efecto interferir de manera no razonable en la actividad laboral de una persona, creando un entorno laboral hostil, ofensivo o intimidatorio.


El acoso sexual es una conducta basada en el sexo, sea dirigida a una persona del mismo sexo o del sexo opuesto.

Además de abarcar a los empleados, nuestra política de lugar de trabajo sin acoso se extiende a los asociados comerciales, tales como proveedores externos, profesionales y otros proveedores de bienes o servicios para cualquier elemento de TAASA en todo el mundo. Se debe tener en cuenta que esta política se aplica en cualquier entorno o actividad fuera del lugar de trabajo que esté relacionado con el trabajo.

El acoso se asemeja a estas situaciones...

Fernando tiene la costumbre de decir bromas: sobre sexo, la gente de color, los polacos, los judíos, bromas de todo tipo. De hecho, las bromas son intercambiables. Incluso las envía por correo electrónico a través de la lista de distribución de la empresa.

Todo el equipo hace bromas acerca de que Tomás es homosexual. Tomás nunca se quejó y parece no importarle, pero cuando a Marcos le asignaron trabajar con Tomás, las bromas se dirigieron a Marcos. Ahora que Marcos es el blanco de todas las bromas, le pide a su supervisor que lo reasigne. El supervisor accede a la petición de Marcos.

	<h1>Código de ética</h1>	Revisión	1
		Clave	FO – RH - 06
		Página	3 de 9

Lugar de trabajo sin sustancias controladas

El abuso de sustancias controladas, sea abuso de alcohol o drogas, constituye una grave amenaza a la seguridad, la salud y la productividad de nuestra organización, nuestros empleados y nuestros clientes. TAASA tiene una política de entorno de trabajo sin drogas/alcohol que se extiende a todas las empresas alrededor del mundo y se aplica a todos los empleados, vendedores, clientes e invitados.

Nuestra política de entorno de trabajo sin sustancias controladas prohíbe:

- El uso o la posesión de alcohol, drogas ilegales y otras sustancias controladas en el lugar de trabajo. No se tolerará su presencia bajo ninguna circunstancia. (Se permite la posesión de medicamentos con receta para tratamientos médicos); y
- Encontrarse bajo el efecto del alcohol, drogas ilegales u otras sustancias controladas en el trabajo.

Actos en los que se sirve alcohol

Puede haber muchos actos patrocinados por la empresa en los que la gerencia apruebe que se sirvan bebidas alcohólicas. En estos casos, se deben cumplir todas las leyes sobre bebidas alcohólicas, incluidas las leyes relacionadas con servir alcohol a quienes no tengan la mayoría de edad para beber. De acuerdo con nuestra política, está prohibido emborracharse y beber en exceso en estos actos.

El abuso de sustancias controladas en el lugar de trabajo se asemeja a estas situaciones...

Carmen, representante de ventas, invita a comer con frecuencia a los clientes. Por lo general, bebe dos o tres copas, y regresa al trabajo un poco “alegre”.


Francisco guarda una botella de licor en el cajón de su escritorio para que lo “reanime” después de un arduo día.

Concha toma el doble de la dosis prescrita por el médico de un relajante muscular, simplemente para pasar “los momentos difíciles”.

Salud, seguridad y medio ambiente

Un lugar de trabajo seguro es uno de los beneficios más importantes que le ofrecemos a nuestros empleados y sus familias. Asumimos el compromiso de garantizar un entorno de trabajo seguro para todos los empleados. Esto se logra siguiendo las reglas y prácticas rigurosas de seguridad y salud, entre las que se incluyen:

- Prohibir la posesión de armas y otros dispositivos peligrosos por parte de los empleados, contratistas, vendedores y visitantes de TAASA, en todo momento, en las instalaciones de la empresa o de los clientes;
- No tolerar las amenazas de daños, sean directas o indirectas, ni ninguna conducta que constituya acoso, altere o interfiera en el trabajo o el rendimiento de otro empleado, ni que cree un entorno de trabajo intimidatorio u hostil;
- Cumplir rigurosamente con los procedimientos de seguridad establecidos, seguir las prácticas de seguridad y evitar tomar la vía más rápida;

	<h1>Código de ética</h1>	Revisión	1
		Clave	FO – RH - 06
		Página	4 de 9

- Exigir que cada una de las unidades de negocios de TAASA tenga un programa de seguridad activo con un sólido respaldo de su equipo de gerencia.

Dado que es obligatorio el cumplimiento de todas las leyes, reglamentaciones y requisitos de mantenimiento de registros aplicables, TAASA busca superar las normas legales mínimas. Es nuestro objetivo evitar todas las lesiones y ser reconocidos como una industria líder en seguridad.

Unas palabras sobre el medio ambiente

TAASA lleva a cabo sus operaciones en toda la República Mexicana de manera tal que se conserven y protejan los recursos naturales y el medio ambiente. Todas las entidades de TAASA llevan a cabo sus actividades cumpliendo con las leyes y reglamentaciones ambientales aplicables en las jurisdicciones en las cuales desarrollan sus actividades comerciales.

El comportamiento inseguro relacionado con cuestiones de salud, seguridad y medio ambiente se asemeja a estas situaciones...

Para ahorrar dinero en su planta, Samuel proporciona la mitad del número de gafas de seguridad que necesitan a los empleados y les indica que deben compartirlas.

Pedro, gerente de operaciones de la planta, les ordena a los empleados que arrojen el aceite usado de las máquinas en el área no utilizada de la parte trasera de la instalación.


Alberto, gerente de planta, permite que el contratista responsable de eliminar los materiales de desecho orgánicos los arroje en un lago local.

Actividades políticas

Si bien TAASA alienta a todos los empleados a que estén informados sobre las elecciones y a que participen del proceso político, dicha participación es totalmente voluntaria y debe realizarse en el tiempo libre. Así mismo:

- Los empleados no pueden realizar ninguna contribución de fondos, bienes o servicios de la empresa a ningún candidato, partido político ni comité, sin la aprobación previa del Departamento de Recursos Humanos de TAASA;
- Los empleados no deben ejercer presión sobre otros empleados ni solicitarles que realicen contribuciones políticas ni respalden a un partido político o candidato;
- La colaboración o participación en boicots políticos o económicos es ilegal en algunos países, y está sujeta a sanciones civiles y penales. Los empleados que deseen participar o apoyar un boicot deben consultar primero con el Departamento de Recursos Humanos TAASA; y

Los empleados de TAASA deben cumplir todas las leyes nacionales, estatales y locales que regulan la participación en asuntos políticos. Se incluyen las contribuciones a partidos políticos, comités políticos nacionales y candidatos individuales.

	<h1>Código de ética</h1>	Revisión	1
		Clave	FO – RH - 06
		Página	5 de 9

La actividad política inadecuada en el lugar de trabajo se asemeja a estas situaciones...

Nerea distribuye folletos, patrocinando a un candidato político que se presenta como concejal local, en la cafetería del trabajo.

Tomás, líder de equipo, utiliza el correo electrónico de la empresa para solicitar apoyo para su primo que se presenta como representante del estado.

Carlos distribuye formularios de compra de entradas para un acto de recaudación de fondos del candidato político favorito de un cliente.

Conflictos de intereses

Como empleado de TAASA, todos los días toma decisiones de negocios. Es importante que cada decisión, y cualquier acción relacionada, se base en las necesidades de la empresa, y no en intereses o relaciones personales.

Todos los días, cada uno de nosotros trabaja con proveedores, clientes, consumidores y otras personas que desarrollan actividades comerciales con TAASA. Es esencial que se eviten los conflictos, reales o aparentes, entre los intereses personales y los de la empresa.

A los fines de esta política, un conflicto de intereses es cualquier interés que plantea un conflicto con el propósito, las políticas o las actividades de su trabajo en TAASA. Un conflicto aparente es lo que una persona razonable podría considerar como un posible conflicto. Los conflictos se aplican a las relaciones comerciales y a las actividades personales por igual.

Otros intereses comerciales o financieros


Los conflictos de intereses no terminan cuando se va de la oficina. Debe manejar todas las relaciones comerciales teniendo en cuenta sus responsabilidades para con TAASA. Incluso fuera de la oficina, procure evitar cualquier situación que pueda conducir a un conflicto, real o aparente, entre usted y su trabajo en TAASA.

Asimismo, si usted o un familiar directo tiene un interés financiero significativo con un proveedor, cliente, consultor o competidor de TAASA, debe notificarlo a su representante local de Recursos Humanos. Entre los familiares directos se incluyen cónyuge/pareja de hecho, padres, padres de su cónyuge/pareja de hecho, hermanos/as, hijos/as, nietos/as, abuelos/as, tíos/as y sobrinos/as.

La empresa trabajará con usted para determinar el curso de acción adecuado.

Participación en otras organizaciones

Si usted actúa como director, ejecutivo o consultor de alguna empresa que desarrolle actividades comerciales con TAASA, debe notificarlo a su representante local de Recursos Humanos. Esta política incluye cargos voluntarios, como por ejemplo cargos no remunerados.

	<h1>Código de ética</h1>	Revisión	1
		Clave	FO – RH - 06
		Página	6 de 9

Los conflictos de intereses se asemejan a estas situaciones...

Un ejecutivo principal también es miembro de la junta de directores de una corporación que proporciona servicios a su empresa. El ejecutivo no ha informado a la empresa de que es miembro de la junta de directores de la otra empresa.

José es un empleado cuya hermana está al frente de una empresa de máquinas expendedoras. Él se entera de que su planta tiene la intención de elegir un nuevo servicio de máquinas expendedoras. José informa a su hermana de las condiciones de la mejor propuesta recibida hasta el momento. Entonces ella presenta una propuesta mejor en nombre de su empresa.

María, supervisora, es responsable de contratar a alguien para un cargo vacante en su departamento. El primo de María está bien cualificado y busca trabajo. En lugar de remitir la decisión de contratación a su gerente, María contrata a su primo para que dependa directamente de ella.

Regalos

No se aconseja ofrecer ni aceptar ningún regalo u oferta de ninguna persona con la que TAASA desarrolle actividades comerciales. Si el regalo o la oferta tienen un valor significativo, aceptarlo puede crear un aparente conflicto de intereses. Puede sugerir o llevar a deducir que quien realizó el regalo recibirá un trato favorable o preferente, tal como órdenes de compra o mejores precios, términos o condiciones de venta.

Esta política se extiende a los vendedores, proveedores y clientes, así como también a las entidades o individuos que actualmente desarrollan actividades comerciales con alguna entidad de TAASA o buscan hacerlo.

Por lo general, los regalos aceptables son:


- Poco frecuentes y de un valor que no sea excesivo; y
- Lo suficientemente pequeños para que usted o la empresa hablen de ello sin sentirse incómodos.

Nunca ofrezca ni reciba regalos de un funcionario de gobierno estadounidense ni extranjero.

TAASA exige que los empleados revelen, mediante un escrito informando sobre los regalos, de todos los regalos, favores o salidas que se efectúen por razones de negocios, que no sean comidas de negocios, ofrecidos o recibidos, que tengan un valor mayor a 50 dólares. Puede ingresar el escrito a su Departamento de Recursos Humanos.

Cuidado con los sobornos.

Si bien TAASA es cuidadosa con las empresas con las que desarrolla actividades comerciales, siempre existe el riesgo de que un asociado comercial pueda tratar de “comprarle un favor”, una forma elegante de decir soborno. Se prohíbe todo tipo de soborno o pago indebido. Además de los pagos en efectivo, los sobornos incluyen:

	<h1>Código de ética</h1>	Revisión	1
		Clave	FO – RH - 06
		Página	7 de 9

- Comisiones o planificación de comisiones;
- Descuentos no justificados; y
- Pagos por publicidad, u otros subsidios o gastos encubiertos.

Relaciones comerciales

Es importante que todas las relaciones con proveedores, clientes y otras partes se basen en prácticas comerciales lícitas, eficientes y justas. Se permiten las salidas de negocios razonables que favorezcan a la empresa. Dichas salidas siempre deben llevarse a cabo de manera apropiada y lícita.

Actividades comerciales con organizaciones gubernamentales

Los empleados de TAASA que participen en ventas a clientes del gobierno deben tomar las medidas necesarias para garantizar que las transacciones y relaciones vinculadas con el gobierno cumplan con todas las leyes y reglamentaciones aplicables.

Ley de prácticas corruptas en el extranjero

TAASA cumple con la Ley estadounidense de prácticas corruptas en el extranjero (Foreign Corrupt Practices Act).

Entre otras cuestiones, esta ley prohíbe a los empleados pagar sobornos a cualquier funcionario público, gobierno u otra persona (independientemente de su nacionalidad o costumbre local) con la finalidad de obtener subsidios, contratos o un tratamiento favorable para TAASA o el empleado. Los sobornos incluyen comisiones u otros pagos ilícitos.

Los sobornos y los regalos inapropiados se asemejan a estas situaciones...

Andrés, gerente de proyectos, está a la espera de un permiso para la ampliación de sus instalaciones. Un funcionario de la junta de zonificación local le informa de que todo podría ser más rápido si pagara una “comisión exprés”.

Elena, representante de aparatos médicos, invita a un partido de tenis a su cliente, un médico, todos los sábados en su club de campo.

Un proveedor que participa en la licitación de un contrato le ofrece a Teresa una comisión para que le informe del importe de licitación más bajo que haya recibido hasta el momento.

Fraude

El fraude, o el acto o la intención de hacer trampa, engañar, robar, simular o mentir, constituyen un acto deshonesto y, en la mayoría de los casos, un delito. Los actos intencionales de fraude están sujetos a rigurosas medidas disciplinarias, incluido el despido y la posibilidad de iniciar acciones civiles o penales.

Es importante que comprenda las implicaciones del fraude, de modo que pueda reconocerlo y así evitar cometer errores. Algunos ejemplos incluyen:

- Presentar informes de gastos falsos;
- Falsificar o alterar cheques;
- Malversar activos o usar indebidamente los bienes de la empresa;



taasa

Código de ética

Revisión

1

Clave

FO – RH - 06

Página

8 de 9

- Realizar o informar de transacciones sin autorización;
- Inflar los números de las ventas mediante el envío de inventarios defectuosos o que no cumplan con las normas; y
- Realizar asientos imprecisos o que no estén de acuerdo con las normas de contabilidad correctas en los registros de la empresa o en los estados financieros.

El fraude se asemeja a estas situaciones...

El cliente de Joaquín lo invita a una cena después de haber hecho una presentación de venta en la empresa del cliente. Joaquín luego pasó los 65 dólares de la cena como gastos.

Jaime, especialista en formación de software, hace copias de programas de software para usar en el ordenador de su casa y entrega copias a toda su familia y amigos.

Sofía, interventora, presta dinero de la empresa a sus empleados, les cobra intereses y deposita los reembolsos en su cuenta bancaria personal.

Defensa de la competencia

Los empleados que trabajan en marketing, ventas, compras o adquisiciones deben estar especialmente atentos a los requisitos reglamentarios sobre defensa de la competencia y regulación del comercio. También se aplica a aquellos que participan en asociaciones comerciales o en grupos de la industria.

La ley de defensa de la competencia está diseñada para garantizar que la competencia sea vigorosa y esté libre de actividades colusorias. Las cuestiones sobre defensa de la competencia son muy complejas.


Determinar qué actividades son indebidas depende de la estructura del mercado y de muchos otros factores.

Para evitar incluso la percepción de conductas ilícitas, los empleados deben evitar:

- Analizar con un competidor temas relativos a precios, costes, producción, productos y servicios, prácticas de licitación, otros asuntos comerciales sin carácter público, territorios de ventas, canales de distribución o clientes;
- Restringir el derecho de un cliente a vender o alquilar un producto o servicio a un determinado precio o por encima de dicho precio.

Además, las siguientes prácticas no se deben llevar a cabo sin contar con la supervisión previa del Departamento Recursos Humanos:

- Condicionar o “atar” la venta o alquiler de un producto o servicio a la venta o alquiler de otro producto o servicio;
- Condicionar la compra, venta o alquiler de un producto o servicio a un acuerdo recíproco con un cliente o proveedor;
- Celebrar un convenio exclusivo de negocios con un cliente o proveedor;
- Limitar a un cliente a los territorios en los que se puede revender o alquilar un producto o servicio, o a los clientes a los que se les puede revender o alquilar un producto o servicio;

	<h1>Código de ética</h1>	Revisión	1
		Clave	FO – RH - 06
		Página	9 de 9

Discriminar los precios o descuentos ofrecidos a la competencia.

Las violaciones a la defensa de la competencia se asemejan a estas situaciones...

Un fabricante de productos electrónicos de TAASA y un competidor acuerdan ofrecer un descuento de 500 dólares por la compra de un nuevo sistema. Inmediatamente después, ambas empresas ofrecen dicho descuento.

Varias empresas de plásticos conceden y acuerdan fijar y mantener sus precios en niveles altos.

Los representantes de ventas de empresas competidoras conversan mientras toman unas cervezas y llegan a un acuerdo sobre dividir los clientes dentro del territorio para conservar el “terreno”. Las actividades comerciales ahora se rigen por el lema “mantente fuera de nuestro terreno y nos mantendremos fuera del tuyo”.

Medidas disciplinarias contra el personal que viole la política antisoborno o el sistema de gestión antisoborno.

En caso de queja de soborno y/o incumplimiento a alguno de los puntos mencionados en este **FO – RH – 06 Código de ética y AN - SG - 08 Políticas del sistema de gestión**, la sanción será analizada e impuesta por el **Director general y Contralor** conforme a lo establecido en **PR-SG-10 Procedimiento de investigación y análisis de soborno**. La cual será desde un acta administrativa o hasta la baja.

El personal no sufrirá represalias, discriminación o medidas disciplinarias (por ejemplo, mediante amenazas, aislamiento, degradación, impedimentos para su ascenso, traslado, despido, bullying, victimización u otras formas de acoso) por:

1. Negarse a participar en, o por rechazar, cualquier actividad respecto de la cual ellos hayan juzgado razonablemente que exista más que un riesgo bajo de soborno que no haya sido mitigado por la organización; o
2. Las inquietudes planteadas o informes hechos de buena fe o sobre la base de una creencia razonable, de intento real o sospecha de soborno o violaciones de la política antisoborno o del sistema de gestión antisoborno (excepto cuando el individuo participó en la violación).

Recibí y estoy enterado del Código de Ética que el Director General de TAASA hace de nuestro conocimiento.

Nombre y Firma.
