



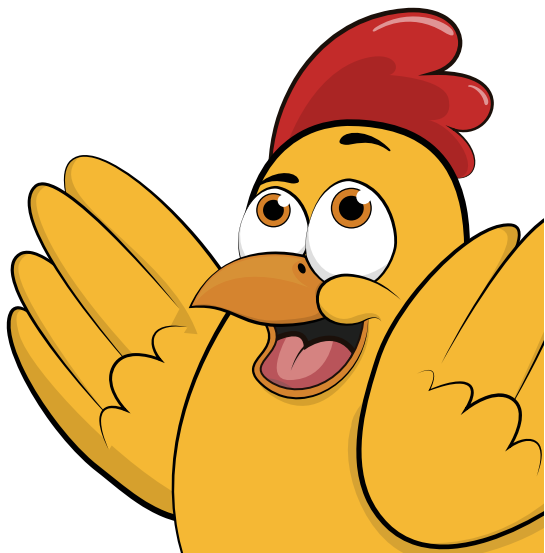
tecavi

CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTA



CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTA

Éste código representa el compromiso que tenemos nosotros como trabajadores para actuar con honestidad e integridad frente a todos nuestros grupos de interés: trabajadores, accionistas, clientes, proveedores, autoridades, medios de comunicación, comunidades y otros con los que mantenemos relaciones de convivencia y colaboración.



ÍNDICE

04

- *Nuestro Propósito*
- *Misión y Visión*
- *Nuestros Valores*
- *Nuestros Pilares*
- *Legado OPR*

15

*Nuestro
Compromiso*

27

*Actuando con
Integridad*

37

*El Sello del
Trabajador*

06

Presentación

09

*Conociendo
el Código de Ética y
Conducta*

23

*El Rol
del Jefe*

31

*Conflictos
de Interés*

40

*Prevención
360°*



***Desarrollamos Personas:
“Trabajamos para nuestros
hijos, nietos y futuras
generaciones, que nuestras
acciones reflejen lo que
queremos dejarles”***



Capítulo I

Filosofía

Todos tenemos claro la visión, misión y los valores de la empresa por ello esto enmarca el actuar que debemos seguir llevando a la práctica, comportamientos que lo demuestren, con esto cumpliremos a cabalidad nuestra Declaración de Ética

Nuestro Propósito

Producir alimento en base a proteína animal que aportan a la nutrición y al bienestar de las familias peruanas.

Nuestros Valores



Honestidad

Somos consecuentes con lo que decimos y hacemos, capaces de reconocer errores en todo tiempo y lugar, comunicando lo que no es correcto, brindando información confiable para conservar nuestro trabajo.



Compromiso

Estamos dedicados al trabajo y a nuestros colaboradores, dando el máximo esfuerzo para lograr resultados, tomando las dificultades como oportunidades para beneficio de nuestra familia y aportando al crecimiento del país.



Cooperación

Nuestros objetivos y retos están conectados; ganamos todos si estamos orientados a trabajar en equipo, propiciando una comunicación eficiente, colaborando con generosidad y sumando experiencias, habilidades y conocimientos. Así contribuimos de forma responsable con el crecimiento de todos y de la sociedad.



Aprendizaje Constante

Estamos decididos a capacitarnos, a informarnos de lo que sucede alrededor, a vivir nuevas experiencias, a preservar y corregir los errores para generar mejoras en nuestros procesos y crecer juntos.



Confianza y respeto mutuo

Somos capaces de asumir responsabilidades y relacionarnos de forma transparente, fieles a nuestros principios y valores, demostrando gratitud con el entorno, comunicándonos, aceptando las diferentes opiniones, escuchando y valorando el aporte de todos.

Visión

Técnica avícola, un lugar para el desarrollo personal y la excelencia competitiva en el sector Avícola.

Misión

Ser una empresa eficiente del sector, con una rentabilidad y desarrollo sostenido preservando el medio ambiente, invirtiendo en tecnología, maximizando la bioseguridad, con responsabilidad social, contando con un potencial humano de calidad, con alto compromiso y valores, e innovando en proceso y gestión, que nos lleve a ser competitivos.

Nuestros Pilares

TALENTO HUMANO

Nuestro personal es el principal activo de la organización, contamos con un equipo de calidad con alto compromiso y valores.

BIOSEGURIDAD

Estamos comprometidos con la No crianza y Comercialización de animales menores de traspatio y somos responsables de velar por la sanidad de nuestros colaboradores y de nuestros productos.

TECNOLOGÍA

Nos desafiamos constantemente a tener un mayor control sobre la producción a través de la implementación de nuevas tecnologías.

EFICIENCIA EN COSTOS

Administramos los costos con austeridad para liberar recursos que apoyarán el crecimiento de una organización sostenible y rentable.

Nuestro Legado OPR

DESARROLLAMOS PERSONAS

Se traduce en la búsqueda de oportunidades para seguir creciendo como equipo de trabajo con la certeza de que el futuro de nuestra familia depende de nuestro crecimiento.

OPTIMIZAMOS PROCESOS PARA MEJORAR RESULTADOS

Estamos en constante búsqueda de la mejora continua, nuestra búsqueda de la excelencia nos lleva a retornos y revisar nuestras actividades para proponer cambios que se reflejen en mejores resultados en calidad, tiempo y recursos.

PASIÓN POR LO QUE HACEMOS

La pasión por lo que hacemos se evidencia en el compromiso constante con nuestro trabajo sintiendo la empresa como nuestra y transmitiendo a los demás nuestra forma de ver las cosas, con un optimismo que nos lleva a la acción.

NOS PROYECTAMOS E INNOVAMOS

Nos adelantamos en el tiempo para lograr un crecimiento sostenido basado en la excelencia siendo nuestro comportamiento constante en la búsqueda de la innovación y adaptarnos al entorno.

EXCELENCIA CON SÓLIDOS VALORES

Estamos convencidos que con buenas personas podemos lograr excelentes resultados. Por ello nuestro comportamiento está regido por sólidos valores.



MENSAJE DE LA DIRECCIÓN

Como integrantes de Técnica Avícola, estamos convencidos que la ética es fundamental para el ser humano y su realización. Por ello, les presentamos el Código de Ética y Conducta de la empresa, alineado a los valores en los que creemos para alcanzar nuestros objetivos.

El contenido de este documento es una declaración de nuestros valores, así como de las políticas que nos rigen. Por su claridad, este Código nos servirá como guía para actuar conforme a nuestra cultura y nos orientará para relacionarnos con respeto a todos nuestros grupos de interés en cualquier situación.

Es muy importante que todos conozcamos y vivamos esta filosofía, pues estamos convencidos de que es el camino que nos llevará a la excelencia. Los invitamos a leer este Código de manera periódica y a hacer propios los valores aquí descritos; además, los motivamos a continuar representando a Técnica Avícola y empresas relacionadas con el orgullo que nos caracteriza en la práctica de principios éticos que nos han ayudado a fortalecer la confianza que tenemos como empresa. El cumplimiento de éste Código de Ética y Conducta y de nuestro Reglamento Interno de Trabajo es de carácter obligatorio.

Les agradecemos y estamos seguros, que como siempre, contaremos con su apoyo y compromiso para el correcto cumplimiento y ejecución de nuestro Código de Ética y Conducta.



Francisco Ponce Secada
Presidente del Directorio



***“Todos los que trabajamos
en Técnica Avícola somos
responsables de velar por
nuestra integridad y de
aplicar el código de ética y
conducta.***

***Actuemos con Honestidad y
compromiso”***



Capítulo II

Conociendo el Código de Ética y Conducta

El Código de Ética y Conducta describe la manera en la que trabajamos y nos comportamos. Su contenido es el reflejo de nuestros valores y resume las creencias fundamentales de Técnica Avícola S.A., en adelante TÉCNICA AVÍCOLA.

Este documento ha sido aprobado por el Comité Ejecutivo

Este Código no pretende abarcar todas las situaciones posibles que puedan surgir, sino establecer pautas mínimas de conducta que deben orientar a todos los trabajadores en su forma de actuar durante el desarrollo de sus actividades.

¿Quién debe usar esta Declaración de Ética y de Conducta?

Las conductas recogidas en el presente Código son de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores de TÉCNICA AVÍCOLA, independientemente de la posición, ubicación geográfica o nivel de responsabilidad. Todos los que trabajamos en TÉCNICA AVÍCOLA somos responsables de velar por nuestra integridad y de aplicar el Código.

Esta Declaración de Ética nos involucra a los trabajadores de la empresa, empresas asociadas y el directorio. Somos responsables de tener un claro entendimiento del Código. Además, esperamos que nuestros proveedores, clientes y terceros con quienes realizamos negocios, adopten estándares similares.

¿Para qué me sirve esta Declaración de Ética y de Conducta?

Para saber cómo resolver y enfrentar los dilemas que pudieran presentarse en las relaciones interpersonales que involucren la organización. Si no sabes cómo actuar, consultarás la guía y si no se encontrara la respuesta se consulta al Gerente de primera línea correspondiente a tu área.

La ética de la empresa es responsabilidad de todos sus trabajadores. ¡Actuemos con Honestidad, transparencia y compromiso!

Funcionamiento del Sistema Ético y de Conducta

La Declaración de Ética, tiene como objetivo ser parte de nuestro actuar diario. Esto nos permitirá formular consultas a líderes de equipos y jefes o informar a través del sistema de Prevención 360°.

La estructura de este sistema es el **siguiente**:

01 Comité de Cultura & Clima Laboral

Tiene como objetivo proponer y promover las buenas prácticas que refuercen los valores de la cultura organizacional a través del funcionamiento del sistema ético y reforzar las prácticas de buen clima laboral.

Está conformado por:

- Representante de la línea Gerencial
- Gerentes Fundadores
- Gerente de Gestión Humana
- Jefe de Cultura y Clima Laboral

02 Comité de Ética y Disciplina

Tiene como objetivo velar por la Cultura basada en valores a través del fiel cumplimiento de las políticas y normas de conducta establecidas en los documentos internos de la organización como el Código de Ética y Conducta, Reglamento Interno de Trabajo y Manual de Políticas.

También es responsabilidad del Comité tomar acciones ante incumplimientos del Código, y prevenir que vuelvan a ocurrir. Por ello, el Comité también analiza, evalúa y decide sobre posibles incumplimientos que sean recibidos a través del sistema Prevención 360° y/o por otros medios.

Las sanciones serán aplicadas por la Gerencia de Gestión Humana a solicitud del Comité de Disciplina, de acuerdo a las políticas, procedimientos y el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), las normas legales

vigentes y con lo estipulado en los Manuales de Procedimientos.

Está conformado por:

- Gerente General
- Gerente de Producción Pecuarias
- Gerente de Bioseguridad
- Gerente de Gestión Humana
- Representante de las Jefaturas
- Jefe de Cultura y Clima Laboral
- Asesor Legal de la empresa





“Estamos dedicados al trabajo y a nuestros colaboradores, dando el máximo esfuerzo para lograr resultados, tomando las dificultades como oportunidades para beneficio de nuestra familia y aportando al crecimiento del país”



Capítulo III

Nuestro Compromiso

*Está basado en nuestro propósito,
producir alimento en base a
proteína animal que aportan a la
nutrición y bienestar animal de las
familias peruanas.*

Con Nuestros Trabajadores

A) Diversidad, igualdad de oportunidades y respeto:

Nuestro actuar no debe poner en riesgo ni afectar la salud, la seguridad, la dignidad, la integridad, ni la reputación de los trabajadores que formamos parte de esta organización. Nos comportamos cuidando la reputación y buena imagen de TÉCNICA AVÍCOLA.

- **Valoramos** la pluralidad cultural y la diversidad. Nos respetamos mutuamente y buscamos mantener un ambiente inclusivo libre de discriminación, intimidación y hostigamiento.
- **Fomentamos** la búsqueda del crecimiento profesional y humano de nuestros trabajadores, y promovemos la meritocracia, reconocimiento y el aprendizaje constante.
- **Proporcionamos** a nuestros trabajadores salarios y beneficios que cumplan con las leyes aplicables.
- **Cumplimos** con los estándares de calidad comprometiéndonos en promover el orden y control en el desarrollo de los procesos en general, libres de actos de violencia, sabotajes, intimidación, prácticas de narcotráfico y/o terrorismo y toda actividad o acto ilegal de contaminación intencional que afecte la calidad de nuestro producto y a la organización en general.

Sumado al detalle especificado en nuestro Reglamento interno de Trabajo en los capítulos IV (De los horario de labor), V (De los derechos y deberes del trabajador) y XV (De las sanciones y medidas disciplinarias).

B) Derechos Humanos

TÉCNICA AVÍCOLA se compromete con prácticas comerciales que respeten los derechos humanos y que se alinean con las diversas normas nacionales de conducta empresarial responsable; esto incluye la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional.

C) Ambiente de trabajo seguro y saludable

En TÉCNICA AVÍCOLA valoramos la vida, la integridad y la salud de las personas, y promovemos una cultura de seguridad basada en la prevención destinadas a evitar accidentes y enfermedades ocupacionales. Nada justifica poner en riesgo la integridad física y salud de alguna persona. Así mismo, prohibimos la mano de obra infantil y el uso de mano de obra forzada.

No aceptamos el ingreso a nuestras instalaciones de ninguna persona que se encuentre bajo el efecto del consumo de drogas y/o alcohol ni su consumo al interior, conforme a los lineamientos aprobados. (Véase Política de Control de Estado Ético).

Con Nuestros Accionistas

- **Valoramos** la independencia de pensamiento y protegemos la confianza depositada en nosotros por los Accionistas y sus Directores, comprometiéndonos a actuar y tomar decisiones en el genuino mejor interés de TÉCNICA AVÍCOLA y sus grupos de interés, dentro del marco de un comportamiento ético y de acuerdo a ley.
- **Respetamos** y cumplimos las políticas, procedimientos, y controles aplicables a nuestras responsabilidades, y buscamos su mejoramiento continuo en el tiempo. Las políticas y procedimientos son específicas y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.

- **Estamos** comprometidos con la protección de la reputación, activos y cultura ética de TÉCNICA AVÍCOLA por lo cual tomamos medidas para prevenir riesgos y sancionamos actos irregulares.
- **Ejecutamos** nuestras labores con profesionalismo, diligencia y objetividad para identificar y reportar oportunamente señales de actividades internas o de terceros, que pudieran perjudicar a TÉCNICA AVÍCOLA y sus trabajadores.
- Ante situaciones que ponen a TÉCNICA AVÍCOLA o sus trabajadores en riesgo, **consultamos** con la Alta Dirección antes de tomar acción, evitando sobrepasar la autoridad delegada en nosotros.
- **Exponemos** ante el Directorio los riesgos y hechos oportunamente, actuando con transparencia.

Con Nuestros Clientes, Proveedores y Competencia

Garantizamos la calidad de nuestros productos y servicios a través de una mejora constante de nuestros procesos e invitamos a nuestros proveedores y socios comerciales a que se adhieran a nuestro Código de Ética y de Conducta.

- Nos debemos a nuestros clientes, y nuestra misión es ser eficientes, brindando productos de calidad, con alto compromiso, valores y asegurando los estándares de bioseguridad.
- Desarrollamos relaciones en base a confianza, transparencia, veracidad, respeto mutuo y manteniendo una visión de largo plazo.
- En nuestras relaciones con los proveedores y terceros con quienes la empresa tiene algún tipo de vinculación, debe estar siempre presente la búsqueda del beneficio del cliente.

- Nos comprometemos a que nuestros proveedores estén informados de los términos y condiciones de éste código y el cumplimiento de nuestras políticas de servicios y de compras. Con base en nuestro valor de la Confianza y Respeto Mutuo, no revelaremos con un proveedor las debilidades observadas de otro.
- La política comercial y los precios se establecen en forma independiente y no serán acordados con los competidores.

Con nuestras autoridades y el estado

Debemos cumplir con las solicitudes legítimas que requieran las autoridades, siempre con honestidad, eficiencia y respeto. Como trabajadores debemos realizar los trámites frente a las autoridades en representación de la empresa, respetando las leyes. Esta prohibición debe interpretarse en el sentido amplio y se aplica a cualquier persona que actúe en nuestra representación.

A) Prácticas anticorrupción y prevención de lavado de activos:

Las prácticas profesionales en Técnica Avícola se realizan bajo los más altos estándares éticos y morales. En ese sentido, la empresa rechaza enfáticamente cualquier forma de soborno o corrupción, lavado de activos o acto de cualquier tipo, modalidad o clase.

- Respetamos la Ley Penal contra el Lavado de Activos N° 27765, toda práctica que atente su cumplimiento será sancionada.

Con Nuestra Comunidad

Realizar el uso apropiado de los recursos con el desarrollo de la población. La responsabilidad de mantener una íntegra relación con nuestros clientes, proveedores y autoridades, es también con las comunidades donde participamos y/o

nos ubicamos; somos parte de ella por lo tanto buscamos permanentemente buenas relaciones considerando que nuestra misión no solamente busca la rentabilidad de la organización si no también preservar el medio ambiente con responsabilidad social.

Realizar el uso apropiado de los recursos con el desarrollo de la población. La responsabilidad de mantener una íntegra relación con nuestros clientes, proveedores y autoridades, es también con las comunidades donde participamos y/o nos ubicamos; somos parte de ella por lo tanto buscamos permanentemente buenas relaciones considerando que nuestra misión no solamente busca la rentabilidad de la organización si no también preservar el medio ambiente con responsabilidad social.

- Siempre buscaremos cuidar el medio ambiente esta deberá ser una preocupación para nosotros disminuyendo al máximo los posibles impactos negativos que en el ejercicio de nuestras labores podamos ocasionar.
- Debemos ser proactivos en la generación de iniciativas que contribuyan al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de nuestra sociedad.





***“ Conoce bien a tu equipo,
genera confianza y sé el
reflejo de nuestra cultura”***



Capítulo IV

El Rol del Jefe Inmediato

Los trabajadores que por orden jerárquico tengan a cargo un grupo de trabajadores (jefe inmediato), deberán ejercer su autoridad con responsabilidad y ética, cuidando crear un clima laboral sano, de cooperación, aprendizaje constante, honestidad, compromiso, confianza y respeto mutuo rechazando todo abuso de autoridad y desempeño negligente. Lo importante será siempre actuar al servicio del desarrollo de la organización generando buenas relaciones entre jefes y los integrantes del equipo; previniendo y resolviendo diferencias y conflictos para entregar lo mejor hacia nuestros clientes internos/externos.

Las acciones dadas por alguien que tenga autoridad se deben basar en la práctica de nuestros valores con imparcialidad y buen criterio, respetando la normativa vigente. Toda conducta fuera de contexto será evaluada y sancionada.

Los jefes siempre deben ser modelos de la conducta adecuada.

Como jefe inmediato, tú debes:

- a.** Garantizar que las personas que supervises comprendan sus responsabilidades según el Código y otras políticas de la Empresa.
- b.** Reforzar la importancia de la ética y el cumplimiento.
- c.** Crear un ambiente donde los trabajadores se sientan cómodos al presentar inquietudes sin temor a represalias.
- d.** Valorar las conductas en relación con el Código y otras políticas de la Empresa cuando se evalúe a los trabajadores.
- e.** Nunca fomentar o dar órdenes a los trabajadores para que logren resultados en contra de una conducta ética, incumplimiento con el Código, la ley y/o los reglamentos internos.
- f.** Actuar siempre proactivamente para prevenir e impedir violaciones al Código, a la ley o normas internas por parte de quienes estén bajo su supervisión.
- g.** Ser proactivo en reportar de manera inmediata cualquier hecho o situación, que puedas haber tomado conocimiento, tanto dentro como fuera de la Empresa, y que pueda afectar o ser un potencial incumplimiento al Código de Ética y Conducta o que tenga el potencial de dañar la imagen de la Empresa.

De la misma forma deberás comunicar cualquier hecho o situación que de manera real o potencial pueda generar incumplimientos éticos o legales que su personal a cargo le reporte, con el fin de que sean conocidos por las instancias competentes en tanto resulten de relevancia ética o legal.

- h.** Si te hacen una pregunta o inquietud relacionada con el Código, escucha cuidadosamente y presta toda tu atención al trabajador. Solicita aclaración e información adicional.

Responde todas las preguntas si puedes, pero no te sientas obligado a dar una respuesta inmediata. Solicita ayuda si la necesitas. Comunícate con tu Gerente/Jefe o con el Gerente de Gestión Humana.



“Una persona íntegra es aquella que siempre hace lo correcto, aclarando que no solo hacer lo correcto para nosotros si no también hacerlo sin hacer daño a otras personas”



Capítulo V

Actuamos con Integridad

Nuestro actuar con integridad se refleja en cómo manejamos los bienes, dinero e información de la Empresa. Todos somos los responsables de velar por la integridad de la empresa.

A) Protege y usa de bienes y servicios de la empresa para los fines encomendados.

Los bienes y servicios de la empresa son de uso exclusivo para las funciones que se te han encomendado. No utilices los bienes de la Empresa para tu beneficio personal o de cualquier otro beneficiario.

- Por la labor que realizamos en nuestras funciones generamos creaciones intelectuales, estas son propiedad de la empresa.
- El uniforme, indumentaria oficial de la empresa, no debe usarse en un evento externo o extra laboral, ya que la empresa se la brinda para su uso exclusivo en actividades oficiales.
- La apropiación de los bienes o activos de la Empresa sin autorización, que puede ser físico (equipo, útiles de oficina, etc.) o de cualquier otra clase, dará lugar al despido según ley y acciones legales.

B) Uso de dinero

Todas las transacciones que se realicen en la empresa deben estar debidamente registradas en los libros contables y/o los sistemas que manejamos en la organización, sin omitir ni adulterar la información.

Los colaboradores son los únicos responsables de las pertenencias que ingresan a su centro de trabajo, la empresa no se hace responsable por la pérdida de los mismos.

C) Uso de la Información y medios de comunicación.

De acuerdo a la labor que desarrollemos podemos tener acceso a información confidencial de nuestros clientes, proveedores, accionistas y/o de la empresa. Todos los trabajadores estamos obligados a proteger y reservar esta información con absoluta discreción.

Solo debemos brindar esta información a aquellas personas que por sus funciones necesiten tenerla guiando nuestro comportamiento según Política de Seguridad de la Información y Política de Seguridad de la Información para Usuarios.

- Los gerentes o integrantes autorizados por el comité ejecutivo son los únicos que pueden emitir comunicados de prensa, declaraciones o difundir información de la empresa en medios de comunicación y/o redes sociales.
- En el caso de querer comunicar una opinión de carácter personal en algún medio de comunicación o red social se deberá hacer mención de manera “personal” evitando relación con Técnica Avícola. De igual manera, recordamos utilizar siempre un lenguaje adecuado y una postura neutral en temas controversiales como política, religión y ética.
- Tenemos restringido el ingreso de cámara fotográfica, drones o equipo celular no autorizado por el área de Seguridad Patrimonial y Trabajo. Evita la revelación no autorizada, por ejemplo: imágenes de nuestros equipos, tecnología u otros.



***Es nuestra responsabilidad
dar prioridad a los intereses
de nuestra empresa y ser
transparente.***



Capítulo VI

Conflicto de Intereses

Un conflicto de interés surge cuando tus actividades y relaciones personales interfieren o parecen interferir con tu capacidad para actuar o tomar decisiones. Como trabajadores de Técnica Avícola es nuestra responsabilidad dar prioridad a los intereses de nuestra empresa y ser transparente, por lo que debemos evitar toda situación en que nuestra capacidad de decisión se pueda ver influenciada por la posibilidad de un beneficio personal.

A) En las Finanzas, inversiones personales y relaciones comerciales.

En general, puedes tener una ocupación fuera de TÉCNICA AVÍCOLA, si tu empleo externo no interfiere con el horario y la capacidad de realizar tu trabajo en la empresa.

No puedes ser trabajador y proporcionar servicios que impliquen recibir pagos de cualquier cliente, proveedor o competidor de la empresa sin la aprobación previa por escrito de tu Gerente de línea con conocimiento del Gerente de Gestión Humana.

Toda actividad externa debe efectuarse fuera del horario de trabajo. Siempre y cuando dichas actividades no atenten en contra de la Política de No Crianza y Comercialización de Aves.

B) Familiares y Amigos.

Para los trabajadores que tienen familiares en la empresa, o invierten con clientes /proveedores de TÉCNICA AVÍCOLA, deberán evaluar con su Gerencia de Línea si estos generan conflicto de intereses.

- No contrates dentro de la misma estructura o área funcional a un familiar directo o dependiente (aplica hasta tercera generación).
- De existir una pareja afectiva debe ser comunicado para conocimiento y ser lo más objetivo posible cuando sucedan casos que involucren a ambos.
- No está permitido que conyugues (esposos) o pareja de convivientes laboren dentro de la empresa.
- No contrates dentro del área funcional, servicios de propiedad familiar sin la revisión y cumplimiento del procedimiento de contrataciones de la empresa.

- De tener algún parentesco o amistad con proveedores competidores se debe informar. Para cualquier caso, deberás comunicar por escrito a tu gerente de línea quien involucrará en la decisión a gestión humana para registrar este hecho.
- Las excepciones deberán ser solicitadas por el gerente de línea al comité ejecutivo previo conocimiento y soporte de la gerencia de Gestión Humana.

C) Regalos, comidas y atenciones

En Técnica Avícola no consideramos regalo al merchandising entregado por los proveedores, sino a obsequios de un valor mayor a S/100.00 soles por lo tanto:

- Puedes aceptar los presentes de valor simbólico que tengan inscripciones en reconocimiento de una relación comercial.
- Los regalos recibidos en domicilios o direcciones particulares enviados por clientes o proveedores serán consideradas como faltas éticas graves.
- Los regalos o descuentos ofrecidos a un grupo importante de trabajadores como parte de un acuerdo entre la empresa y un cliente/ proveedor pueden aceptarse y utilizarse según lo previsto, previo anuncio a todos los empleados por parte de la Gerencia de Gestión Humana.
- No ofrezcas, invites, aceptes ni pidas comidas u otro tipo de atenciones fuera de nuestras oficinas a cambio de realizar o recibir favores de un cliente o proveedor.

- Puedes aceptar comidas y otro tipo de atenciones ocasionales de clientes/proveedores, si al evento asiste el cliente o proveedor y los costos involucrados son acordes a las costumbres locales para las comidas y atenciones relacionadas con el negocio. Para ello debes de tener la autorización de tu jefe inmediato además de emitir un informe ejecutivo del objetivo y logro de dicha reunión.
- Si se le ofrece un regalo, comida u otro tipo de atenciones que superen los límites y normas antes indicados, recházalos cortésmente y explica las normas de la Empresa.
- Si has sido directamente invitado (a) a un evento que implica un viaje fuera de la ciudad, consulta con tu Jefe inmediato y tu Gerente para determinar si existe justificación comercial razonable para tu asistencia y solicites la autorización escrita de tu gerente con copia a la Gerencia de Gestión Humana, explicando en ella el objetivo e itinerarios del viaje.
- Si quien recibió la invitación a un evento fue el Gerente de línea deberá coordinar con la Alta Gerencia y reportar a Gestión Humana el criterio de selección de los participantes y la justificación para su aceptación.
- Toda excepción o caso adicional será revisado con el Comité Ejecutivo.





***Logramos la excelencia con
sólidos valores:
"Queremos acciones rápidas
que reflejen tu sentido de
urgencia y compromiso"***



Capítulo VI

El Sello De Un Trabajador De Técnica Avícola

Los principios y valores no deben quedar solo en los documentos donde los plasmamos si no deben ir a cada trabajador y reflejarse en nuestro actuar, sin olvidar nuestro compromiso con la organización, familias, clientes internos y externos, proveedores, y nuestra comunidad.

¿Cuándo Actuar?

Nuestro Código de Ética y Conducta sirve para reconocer nuestros valores corporativos y para guiar nuestro comportamiento con las políticas de conducta aquí incluidas.

Como complemento a los valores y a las políticas en este documento, quisiéramos compartir esta serie de preguntas para que puedan orientarnos en nuestra toma de decisiones. Muchas veces nos encontraremos en situaciones complejas, y no será fácil tener la mejor respuesta pero debemos tomar la más acertada justificada en nuestros valores y las políticas establecidas por nuestra organización.

Por lo tanto, ante cualquier duda con respecto de una acción o decisión, preguntémonos lo siguiente:

¿Es Legal? ¿Están en la norma?

¿Está alineado a los Valores de la Organización?

¿Tengo Tranquilidad en mi forma de actuar?

¿Estoy siendo objetivo o me inclino por los lazos que nos relaciona?

¿Podría responsabilizarme por el acto?

Si esto estuviera por escrito, ¿se vería bien?

Si esto se supiera en la empresa, ¿sería motivo de orgullo para Técnica Avícola?

Si mi familia lo supiera, ¿se sentiría orgullosa de mí?

Mi familia, ¿se verá afectada por mi acción?

Si cualquier respuesta fue “No” y la acción no se hubiera llevado a cabo aún, evítala.

En el caso de que cualquier respuesta fuera “No” y la acción ya se hubiera llevado a cabo, habría que comunicarla de inmediato.

No debemos perder la objetividad y ser imparciales frente a situaciones conflictivas de esta manera no cometer conductas erradas, si en alguna situación complicada pudiéramos decir:

- Si todo el mundo lo hace.
- No se darán cuenta.
- Pero es una sola vez, no importa.

Tengamos mucho cuidado, que esto puede llevarnos a perder nuestros valores y originar una falta grave que marcará nuestras vidas.



Es una línea de denuncias, servicio de reporte de incidentes y de propuestas de mejora, la cual se proporciona como un servicio externo a través de un software especializado, para ser utilizado por nuestros trabajadores, proveedores, clientes y terceros, evitando cualquier conflicto de interés que se pueda presentar la empresa.

Para facilitar el cumplimiento de nuestro Código de Ética y Políticas de Conducta queremos aclarar que los trabajadores podrán pedir orientación o comunicar situaciones de la manera como se comparte a continuación:

- Si un trabajador tuviera una duda de interpretación de este Código o desea reportar una situación alarmante puede informar en el sistema de Prevención 360° a través de nuestra página web: www.tecavi.com ingresando a la Línea de Comunicación o Llamando a la Línea ética gratuita: **0800-71775**

■ Uso del sistema Prevención 360°

- **¿Quién lo usa?** Todos los integrantes que formamos parte de la empresa, sin importar el cargo que ocupemos, así como terceros (clientes/proveedores) que tengan interés en hacer uso del sistema.
- **¿Por qué y cuándo se usa?** Todos los trabajadores somos responsables de actuar de acuerdo con el código de Ética y Conducta, esto implica también la obligación de reportar nuestras preocupaciones acerca de incumplimientos potenciales y reales, incluyendo temas como robos, fraude, actividades

comerciales deshonestas, mal uso de los recursos de la empresa, soborno, u otro comportamiento poco ético en el lugar de trabajo.

- **¿Cuándo puedo usarlo?** Si tienes una pregunta o preocupación o consideras que la conducta de algún integrante se está desviando de lo establecido en el Código de ética y conducta, es tu deber reportar esta información inmediatamente para evitar que el tema se convierta en un problema más serio. La empresa requiere tu ayuda para tomar conocimiento y así poder evaluar el caso y adoptar las medidas apropiadas.
- **¿Qué reportar?** Se debe reportar cualquier sospecha de conducta no ética o ilegal relevante, situaciones de fraude, soborno vinculado a funcionarios públicos, situaciones que generen contingencias legales y mala reputación, situaciones vinculadas a lavado de activos, incumplimiento de normas y procedimientos críticos, incumplimiento al código de ética y conducta.
- **¿Qué información proporcionar?** El detalle de la situación a reportar podrá responder a las siguientes preguntas
 - ¿Quién es(son) el(los) responsable(s) / involucrado(s)?
 - ¿Cuál(es) es(son) su(s) cargo(s) o posición(es)?
 - ¿Qué hizo(hicieron)?
 - ¿Qué sucedió?
 - ¿Cuándo ocurrió?
 - ¿Dónde ocurrió?
 - ¿Durante cuánto tiempo sucedió?
 - ¿Todavía está ocurriendo?
 - ¿Dónde existen evidencias o sustentos que puedan ser validados por la empresa?
 - ¿Quién más conoce de esta situación?
 - ¿Este hecho ha sido comunicado con anterioridad?
 - ¿Cómo? ¿Qué pasó?

- **¿Qué sucede si se brinda información falsa?** Todo caso recibido será revisado por la empresa contratada, analizado y validado antes de ser presentado al Comité de Disciplina.

Código de Ética y Conducta

Yo _____ recibo un ejemplar del Código de Ética y Políticas de Conducta, comprometiéndome a leerlo, estudiarlo y cumplirlo.

Mi compromiso es respetar los valores, principios, estándares y políticas aquí descritas y a dar ejemplo, como resultado de un actuar íntegro manteniendo una actitud correcta y fomentando la denuncia y consulta de situaciones que puedan presentarse.

DNI:

Fecha:

Firma:

Ciudad:

Área/Equipo:

tecavi 