



GenÉTICA Pecuaria

CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTA

Nuestra **GenÉTICA Pecuaria** comprende nuestra cultura y el compromiso que tenemos nosotros como trabajadores para actuar con honestidad, transparencia y respeto frente a todos nuestros grupos de interés: trabajadores, accionistas, clientes, proveedores, autoridades, medios de comunicación, instituciones no gubernamentales, comunidades y otros con los que mantenemos relaciones de convivencia y colaboración.

ÍNDICE

05

- Nuestro Propósito
- Misión y Visión
- Nuestros Valores

06

- Nuestros Pilares
- Legado OPR

07

Presentación

09

Conociendo
el Código de Ética
y Conducta

15

Nuestro
Compromiso

23

Roles y
responsabilidades

27

Actuando
con Integridad

31

Conflictos
de Intereses

37

El Sello del
Trabajador

40

Canal Ética
360°



Desarrollamos Personas:

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



Capítulo I

GenÉTICA Pecuaria

Nuestra GenÉTICA Pecuaria comprende la forma en que vivimos nuestra cultura: la visión, misión y los valores en la división Pecuaria reflejados en nuestro comportamiento las 24 horas al día, los 365 días del año, como profesionales, personas y ciudadanos dentro y fuera de la organización.

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

Tecavi, un lugar para el desarrollo personal y la excelencia competitiva en el sector pecuario.

Misión

Somos 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

El principal motor del crecimiento de la empresa es el desarrollo y crecimiento de nuestra gente, contamos con un equipo de calidad con alto compromiso y valores.

Bioseguridad

Mantenemos el estatus sanitario en todas las unidades de negocio tomando las medidas preventivas que, aplicadas en forma permanente, previenen y evitan la entrada y salida de agentes causantes de enfermedades.

Tecnología

Nos desafiamos constantemente a tener un mayor control de nuestros procesos 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

Estamos comprometidos 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.



INTRODUCCIÓN

En la división Pecuaria, llamamos GenÉTICA Pecuaria, al código de ética y conducta von bs, ofrece información sobre el comportamiento que deben seguir todos los integrantes de la organización.

Cada uno de nuestros colaboradores es responsable del cumplimiento de los términos del código, junto con las normas y procedimientos de la empresa.

En Técnica Avícola S.A. cada colaborador ostenta una posición de respeto y confianza, y representa a la organización en su continua relación con otros colaboradores, clientes, proveedores, contratistas, competidores, autoridades públicas, organizaciones no gubernamentales y comunidad.

GenÉTICA Pecuaria refleja nuestra cultura basada en sólidos valores y pilares que rigen el comportamiento en la operación de nuestros negocios.

Somos responsables de nuestra conducta dentro y fuera de la empresa. Por consiguiente, ningún colaborador debe cometer actos que falten a la honestidad, confianza y respeto mutuo, actos ilegales (soborno, corrupción), incluso si es requerido por un superior u otro compañero, ni animar o incentivar a que otros actúen de manera deshonesta.

Cada colaborador de Tecavi recibe el Código de Ética y Conducta, como consta en su file de personal, esto implica su conocimiento y el compromiso de cumplir cabalmente con sus disposiciones durante el ejercicio de funciones.



“Todos los que trabajamos en Tecavi somos responsables de velar por nuestra integridad y de aplicar nuestra GenÉTICA Pecuaria. Actuemos con honestidad y compromiso”



Capítulo II

Conociendo la GenÉTICA Pecuaria

La GenÉTICA Pecuaria describe nuestra Cultura; es decir, la manera en la que trabajamos y nos comportamos. Su contenido es el reflejo de nuestros valores y resume las creencias fundamentales de la organización.

Este documento ha sido aprobado por el Comité de Dirección.

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.

Cada año se efectúa la revisión del Código de Ética y Conducta con el fin de asegurar su vigencia y comprensión.

¿Quién debe usar la GenÉTICA Pecuaria?

Las conductas recogidas en nuestra GenÉTICA son de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores de la división Pecuaria, independientemente de la posición, ubicación geográfica o nivel de responsabilidad. Todos los que trabajamos en Tecavi somos responsables de velar por nuestra integridad y de aplicar el código.

Los colaboradores son responsables de tener un claro entendimiento de este documento. Además, esperamos que nuestros proveedores, clientes y terceros con quienes realizamos negocios, adopten estándares similares.

¿Para qué me sirve?

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 debes consultar al Gerente de línea.

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

Funcionamiento de la GenÉTICA Pecuaria

La GenÉTICA, es parte de nuestro actuar diario. Por lo tanto, debes manifestar tus dudas o consultas a tus líderes de equipo o escribirnos a través del sistema de Ética360°.

La estructura de este sistema es el siguiente:

01 **Comité de Cultura**

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:

- Gerente de Gestión Humana
- Jefe de Talento y Cultura
- VPs de la División Pecuaria

02 **Comité de Ética y Conducta**

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 GenÉTICA, Reglamento Interno de Trabajo y Políticas.

También es responsabilidad del Comité tomar acciones ante incumplimientos del presente 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 Ética 360° y/o por otros medios.

Las sanciones serán aplicadas por la Gerencia de Gestión Humana a solicitud del comité, 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 de la Unidad de Negocio
- Gerente de Gestión Humana
- Representante de las Gerencia de Línea
- Jefe de Talento y Cultura
- Asesor Legal de la empresa





*“Conoce bien a tu equipo,
genera confianza y
lidera con el ejemplo”*

Capítulo III

Nuestro Compromiso

Está basado en nuestro propósito, producir alimento en base a proteína de origen 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 nuestras empresas.

- **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 sin distinción alguna, y promovemos la meritocracia, reconocimiento y el aprendizaje constante. El desarrollo de las capacidades profesionales individuales, para dar a cada uno la oportunidad de desarrollar una línea de carrera y un futuro profesional en la empresa.
- **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 ilícitos, incluidos de violencia, sabotajes, intimidación, prácticas de narcotráfico y/o terrorismo, prácticas desleales y toda actividad o acto ilegal de contaminación intencional que afecte la calidad de nuestro producto y a la organización en general.
- **Fomentamos** la comunicación como base de la interacción, todo colaborador es un agente de comunicación y, como tal, es responsable de la comunicación recibida y transferida.

- **Respetamos** a las personas, como base del sentimiento de identidad y compromiso con la empresa.
- **Avivamos** la confianza que conlleva compartir la información, de manera que cada uno contribuya a comprender mejor la razón de su esfuerzo.

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

Tecavi 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 de Trabajo.

C) Ambiente de trabajo seguro y saludable

En Tecavi 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 las personas. Así mismo, nuestra política prohíbe la mano de obra infantil y el uso de mano de obra forzada.

Está prohibido el ingreso a nuestras instalaciones de persona que se encuentre bajo el efecto del consumo de drogas y/o alcohol y su consumo al interior, en salvaguarda de la salud de las personas y de proteger los bienes patrimoniales de la Empresa, conforme a los lineamientos aprobados. (Véase Política de Control de Estado Etilico).

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 Tecavi y sus grupos de interés, dentro del marco de un comportamiento ético y de acuerdo a la 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 Tecavi, 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 Tecavi y sus trabajadores.
- Ante situaciones que ponen a Tecavi 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 e idoneidad.

Con Nuestros Clientes, Proveedores y Competencia

Garantizamos la calidad de nuestros productos y servicios a través de una permanente y constante mejora 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, basado en nuestros valores de Honestidad, 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 transparente, y no es política de la empresa acordar con los competidores los precios, porque va en contra de nuestros valores éticos.
- No aceptar bajo ningún concepto, pagos, préstamos, privilegios, ni servicios especiales de nadie, a cambio de una mayor actividad comercial con nuestras empresas.

Con nuestras autoridades y el estado

Debemos cumplir con las solicitudes legítimas que requieran las autoridades, siempre con honestidad, transparencia, eficiencia y respeto. Como trabajadores al realizar los trámites en representación de la empresa, frente a las autoridades, se respetará 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 Tecavi 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.

La empresa y sus trabajadores no darán ni ofrecerán sobornos ni otras compensaciones a funcionarios públicos, sus familias o socios, debiendo cuidar en todo momento su integridad y buen nombre.

- **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 y responsable 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 desarrollamos nuestras actividades; 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 como parte de nuestra política de responsabilidad social externa.

- Siempre buscaremos cuidar el medio ambiente, esto 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.



tecavi



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



Capítulo IV

Las Responsabilidades del Líder

Se debe basar en la práctica de nuestros valores con imparcialidad, transparencia 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.



Ser íntegro, promover y poner en práctica la cultura de la empresa.



Ser ejemplo, servir de modelo de conducta y forma de proceder.



Ser el canal de comunicación de las necesidades de tu equipo.

CON SU EQUIPO



Impulsar el crecimiento y desarrollo de tu equipo.



Formar equipos de alto desempeño.



Definir objetivos desafiantes a tu equipo.



Orientar al equipo, para que sepa hacia dónde dirigir los esfuerzos.



Evaluar el trabajo de tu equipo; reconocer el buen desempeño y corregir los desvíos de desempeño.

Capítulo V

Las Responsabilidades del Colaborador



Identificarse y comprometerse con los valores y la cultura de la empresa.



Trabajar pensando en su desarrollo, crecimiento personal y profesional.



Buscar retroalimentación continua.



Preocuparse por su autodesarrollo.



Motivarse con desafíos y resultados retadores.



Una persona íntegra es aquella que siempre hace lo correcto, aclarando que no sólo es hacer lo correcto para nosotros, si no también hacerlo sin hacer daño a otros.

Capítulo VI

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 los bienes y servicios de la empresa para los fines encomendados

Los bienes y servicios de la empresa son de uso exclusivo para las funciones encomendadas. No utilices estos recursos 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.
- Los uniformes o indumentarias de la empresa, no deben usarse en un evento externo o extralaboral; son para 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.
- Se debe proceder respetando y cumpliendo los procedimientos aprobados y autorizados, para realizar sus funciones.
- Cuando los trabajadores concluyan su relación de trabajo con Tecavi deben entregar los medios de acceso a la información de la empresa, así como las copias y todo aquello de su propiedad: fotocheck, llaves, computadoras (portátiles o fijas), celulares y cualquier otro material o medio de acceso a la información.

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 trabajadores 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.

Uso de la Información y medios de comunicación

Todos los trabajadores estamos obligados a proteger y reservar la información de la empresa con absoluta discreción. No siendo ético su divulgación a terceros por no estar de acuerdo con la conducta y comportamiento de nuestros trabajadores.

Solo debemos brindar esta información a aquellas personas que por sus funciones necesiten tenerla guiando nuestro comportamiento según las políticas de Seguridad de la Información de la empresa.

- Los gerentes o integrantes autorizados por el comité de dirección 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 precisar que es de manera “personal” evitando relación con Tecavi. 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, grabadoras, drones o equipo celular no autorizado por el área de Seguridad Industrial. Evita la revelación no autorizada, por ejemplo: imágenes de nuestros equipos, tecnología u otros.
- Como trabajadores estamos obligados a respetar el secreto profesional, los derechos de propiedad intelectual y garantizar la adecuada preservación de la documentación e información que la empresa califique como reservada.



*“Es nuestra
responsabilidad cuidar
los intereses de nuestra
empresa y ser
transparentes”*

Capítulo VII

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 en tu labor. Como trabajadores de Tecavi es nuestra responsabilidad dar prioridad a los intereses de nuestra empresa y actuar de manera 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 Tecavi, si tu empleo externo no interfiere con el horario y la actividad de la empresa, sin afectar 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 TECAVI 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 de previo conocimiento y soporte de la gerencia de Gestión Humana.

C) Regalos, comidas y atenciones

En Tecavi 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 considerados 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 gerencia de la UN 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 de Ética y Conducta.

D) Robo o Fraude

En nuestra empresa, no toleramos el comportamiento deshonesto, por eso, cualquier trabajador que conozca de algún robo, fraude u otra acción deshonesto contra el patrimonio de la empresa (combustible, alimento, huevos, aves, cerdos, materiales, equipos, etc.) deberá comunicarlo de manera inmediata a través de los canales puestos a disposición. De no comunicarlo se convierte en cómplice del delito.



tecavi



**Logramos la excelencia con
sólidos valores:**

*“Queremos acciones rápidas
que reflejen tu sentido de
urgencia y compromiso”*

Capítulo VIII

El Sello de un trabajador de Pecuaria

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 la empresa?

**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.

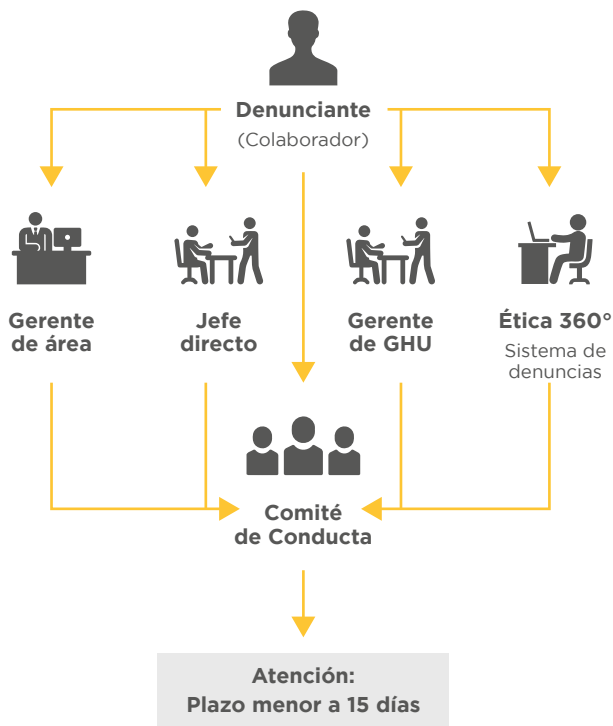
No debemos perder la objetividad y ser imparciales frente a situaciones conflictivas de esta manera no cometer conductas erradas, si en alguna situación complicada pudiéramos decir:

- 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.

Proceso de reportes de incumplimiento a nuestra GenÉTICA Pecuaria

Código de Ética y Conducta



Ética360

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 Conducta: GenEtica Pecuaria 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 Ética 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.

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

¿Cómo realizar una denuncia por el canal ético?

-  1. Ingresa a la página web:
www.tecavi.com
-  2. En la parte superior e inferior tenemos la pestaña:
Canal de Ética
-  3. Elige ingresar una nueva denuncia o dar seguimiento.
-  4. Lee los términos y condiciones.
-  5. Llena las preguntas iniciales y elige el tipo de denuncia.
-  6. Identifica a las personas aplicadas.
-  7. Adjunta pruebas (fotos, videos, etc) y genera tu clave.
-  8. Guarda tu código de denuncia.

Gen-Ética Pecuaria

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:

Firma:

Área/Equipo:

Fecha:

Ciudad:

