

Código Ético y de Conducta Empresarial de TRANSPORTES SALAS SIMO

INTRODUCCIÓN

Desde la fundación de la Empresa, la integridad, la honestidad, el trato justo y el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables han guiado las prácticas comerciales de TSS. Desde entonces, los empleados de TSS han sostenido y cumplido con este compromiso en sus responsabilidades diarias, a la vez que la reputación de TSS continúa siendo actualmente uno de los activos más importantes de la Empresa.

Los Principios Empresariales de TSS estipulan ciertos valores y principios que TSS asumió cumplir. El presente Código Ético y de Conducta Empresarial especifica los Principios Empresariales y contribuye a implementarlos en forma continua a través del establecimiento de ciertas normas mínimas de comportamiento no negociables aplicables a áreas claves.

Actuar con integridad es más que proteger la imagen y la reputación de nuestra Empresa, o evitarle problemas legales. Es también mantener un lugar donde todos estemos orgullosos de trabajar. En última instancia, se trata de que cada uno de nosotros seamos conscientes de que hacemos lo correcto. Esto significa actuar con honestidad y tratar, a cada uno de nosotros, a nuestros clientes, socios y proveedores, de manera justa y con dignidad.

La naturaleza de este Código no pretende abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener lugar. El objeto del mismo es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de tener alguna duda acerca del plan de acción en una situación determinada, ya que la responsabilidad absoluta de cada empleado es «hacer lo correcto», responsabilidad que no puede delegarse.

Los empleados siempre deben guiarse por los siguientes principios básicos:

- evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a TSS o a su reputación;
- actuar legal y honestamente;
- priorizar los intereses de la Compañía sobre los intereses personales o de otra índole.

A los fines del presente Código, las referencias al término «empleados» incluyen a los empleados, proveedores y directores de TSS.

“Actúe con integridad, sea honesto, acate la ley, cumpla con el código y sea responsable”.

Artículo 1. Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones

Respetamos la ley y actuamos con integridad y honestidad en todo momento

TSS y sus empleados están regidos por la ley. El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca debe comprometerse. Además, los empleados deberán adherirse a las normas y regulaciones internas según las mismas resulten aplicables en una situación determinada. Dichas normas internas son específicas de la Empresa y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.

Integridad significa hacer lo correcto. Al actuar con integridad reflejamos positivamente los valores y la reputación de la Empresa.

Artículo 2. Conflictos de Interés

Siempre actuaremos en función de los mejores intereses de TSS

Un Conflicto de Interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o los intereses de un tercero compiten con los intereses de TSS. En esta situación, podría resultar difícil para el empleado actuar plenamente en función de los mejores intereses de TSS.

Siempre que sea posible, los empleados deberán evitar los Conflictos de Interés.

Si se hubiera producido un Conflicto de Interés o si un empleado se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un Conflicto de Interés, el empleado deberá comunicarlo a su superior inmediato y/o al responsable de Personal a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

Artículo 3. Dirección Externa y otras actividades externas

Estamos orgullosos de la reputación de TSS y también tenemos en cuenta los mejores intereses de TSS en nuestros trabajos y actividades externas

No deben desarrollarse actividades fuera de TSS si las mismas interfieren con las responsabilidades de los empleados hacia TSS, o si las mismas implican un riesgo para la reputación de TSS o si de alguna otra forma se encuentran en conflicto con los intereses de TSS.

En caso de tener alguna duda acerca de si una actividad está permitida, los empleados deberán consultar al responsable de Personal.

La autorización podrá denegarse si el cargo o actividad están en conflicto con los intereses de TSS o con las responsabilidades de los empleados.

A menos que la Compañía les solicite que asuman un cargo o desarrollen una actividad en particular, los empleados llevarán a cabo las actividades y ejercerán los cargos externos a su propio riesgo y costo, y únicamente en su tiempo libre.

Artículo 4. Familias y parientes

Nuestras decisiones en materia de contratación y desarrollo del personal serán justas y objetivas

Los familiares directos y las parejas de los empleados pueden ser contratados como empleados o consultores únicamente en el caso de que su nombramiento se base en sus calificaciones, desempeño, competencias y experiencia, y siempre que no exista ninguna relación de dependencia laboral directa o indirecta entre el empleado y su familiar o pareja.

Estos principios de contratación justa se aplicarán a todos los aspectos de la relación laboral, incluida la remuneración, los ascensos y traslados, así como también en caso de que la relación se desarrolle con posterioridad al momento en el que el respectivo empleado se haya unido a la Empresa.

Los hijos de los empleados de TSS podrán tener prioridad respecto de las pasantías, períodos de capacitación, empleo durante las vacaciones y tareas de corta duración de naturaleza similar, siempre que tengan la misma idoneidad que los demás candidatos.

Artículo 5. Oportunidades en la Empresa

Estamos comprometidos a fomentar los negocios de TSS

Los empleados no competirán con la Empresa ni tampoco tomarán ventaja personal de las oportunidades comerciales que se les presenten durante el transcurso de su relación laboral, a menos que la Empresa haya abandonado expresamente su interés de perseguir dicha oportunidad.

Si los empleados desean perseguir oportunidades comerciales que pudieran ser de interés de la Empresa, los mismos deberán comunicarlo a su superior inmediato quien obtendrá una decisión gerencial respecto de si la Empresa desea o no perseguir la oportunidad. Aún en el caso de que la Empresa resuelva no perseguir la oportunidad, el empleado podrá hacerlo para su propio beneficio únicamente si resulta claro que esto no generará una competencia directa o indirecta con las operaciones de la Empresa.

Artículo 6. Defensa de la competencia y legalidad comercial

Creemos en la importancia de la libre competencia.

TSS está preparada para competir en forma exitosa en el mundo comercial actual y siempre lo hará en pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables en materia de defensa de la competencia, antimonopólicas y de lealtad comercial. Por lo tanto, los empleados deben adherirse en todo momento a las siguientes normas:

- La política comercial y los precios se establecerán en forma independiente y nunca serán acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, ya sea en forma directa o indirecta; Los clientes, territorios o mercados de producto nunca serán distribuidos entre TSS y sus competidores sino que siempre serán el resultado de la competencia justa; Los clientes y proveedores serán tratados en forma justa.
- Todos los empleados, pero particularmente aquellos que se dedican a las actividades de comercialización, ventas y compras, o aquellos que están en contacto frecuente con los competidores, deben garantizar que están familiarizados con las leyes aplicables en materia de competencia.

En caso de duda, se deberá contactar con Asesoría Jurídica a fin de recibir asesoramiento y capacitación sobre dichas leyes.

Artículo 7. Información Confidencial

Valoramos y protegemos nuestra información confidencial y respetamos la información confidencial de terceros

La información confidencial es aquella información que no es de conocimiento público o que aún no lo es. La misma incluye secretos comerciales, planes de negocios, comercialización y servicios, puntos de vista de los clientes, ideas de tecnología, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada.

El éxito constante de TSS depende del uso de su información confidencial y de su no divulgación a terceros. A menos que así lo exija la ley o lo autorice la Dirección de la empresa, los empleados no revelarán la información confidencial ni permitirán su divulgación. Esta obligación subsiste una vez extinguida la relación laboral. Además, los empleados deben utilizar sus mejores esfuerzos a fin de impedir la revelación no intencional de la información teniendo especial cuidado al guardar o transmitir la información confidencial.

TSS respeta el hecho de que los terceros tengan un interés similar en proteger su información confidencial. En caso de que terceros tales como socios de una alianza comercial (joint venture), proveedores o clientes compartan información confidencial con TSS, dicha información recibirá el mismo cuidado que recibe la información confidencial de TSS. En este mismo sentido, los empleados protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores.

Artículo 8. Fraude, blanqueo, protección de activos de la compañía y contabilidad

Hacemos hincapié en la honestidad y respetamos los activos y bienes de la Compañía

Los empleados nunca deberán verse envueltos en un accionar fraudulento, de blanqueo u otra conducta deshonesta que involucre los bienes o activos o los registros financieros o comerciales y la contabilidad de TSS o de un tercero.

Garantizar los registros comerciales y financieros exactos y completos es responsabilidad de todos, no sólo una función del personal de administración. El llevar registros e información exactos se refleja en la reputación y credibilidad de la Empresa y asegura que la Empresa cumpla con sus obligaciones legales y regulatorias.

Esto no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.

Los registros financieros y comerciales de TSS constituyen la base para administrar los negocios de la Empresa y para cumplir con sus obligaciones hacia las distintas partes interesadas. Por lo tanto, todos los registros financieros y comerciales deben ser precisos y conformes a los principios contables de TSS.

Los empleados deben proteger los bienes de TSS y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente. Todos los empleados intentarán proteger los bienes de TSS contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, el know-how, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.

Debemos procurar la exactitud. Los empleados deben procurar ser exactos cuando preparen información para la Empresa, pero errores honestos pueden producirse ocasionalmente. Sólo los esfuerzos intencionales para falsear o registrar incorrectamente las transacciones o de otro modo falsificar un registro comercial o financiero de la Empresa son violaciones al Código.

Artículo 9. Soborno y corrupción

Repudiamos toda forma de soborno y corrupción

Los empleados, en forma directa o a través de intermediarios, nunca deben ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Los empleados tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Asimismo, los empleados deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de la misma.

Los empleados deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influenciar la decisión del receptor, aún en el caso de que el mismo no sea un funcionario del gobierno, no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales. Los beneficios impropios pueden incluir cualquier cosa de valor para el receptor, incluidos contratos de trabajo o consultoría para partes relacionadas muy cercanas.

Los empleados deben saber que las leyes electorales en muchas jurisdicciones generalmente prohíben la realización de aportes por parte de las sociedades a los partidos políticos o candidatos. TSS ha adoptado la política de no efectuar dichos aportes.

Artículo 10. Regalos, comidas y atenciones

Competimos y llevamos a cabo nuestras actividades basándonos únicamente en la calidad y competencia

Los empleados no podrán ser influenciados mediante la recepción de favores ni intentarán influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la entrega de favores. Los empleados únicamente podrán ofrecer o aceptar comidas razonables y presentes simbólicos que sean apropiados en virtud de las circunstancias, y no aceptarán u ofrecerán presentes, comidas o entretenimientos si dicho comportamiento podría crear la impresión de que constituye una influencia inadecuada respecto de la correspondiente relación comercial.

En caso de tener alguna duda, el empleado deberá solicitar el asesoramiento de su superior inmediato. Ningún empleado deberá ofrecer a terceros, ni aceptar de parte de los mismos, los siguientes tipos de regalos: Dinero, préstamos, sobornos y/o ventajas monetarias similares, cualquiera que sea su valor.

Artículo 11. Discriminación y acoso

Fomentamos la diversidad y respetamos la dignidad personal de nuestros empleados

TSS respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, los empleados no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo.

Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba pueden plantear sus preocupaciones a las personas de referencia indicadas en procedimiento GESTIÓN DE INCIDENTES PSICOSOCIALES: ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL (PRL-PR-01)

Artículo 12. Incumplimiento

Consultaremos el Código, cumpliremos con sus disposiciones y buscaremos ayuda de ser necesario

Es responsabilidad de cada empleado garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código y de ser necesario buscar ayuda de parte de su superior inmediato o responsable del área de Personal. «Hacer lo correcto» y garantizar los más altos estándares de integridad es la responsabilidad personal de cada empleado y la misma no puede delegarse.

En caso de tener dudas, los empleados siempre deberán guiarse por los principios básicos establecidos en la introducción de este Código.

Todo incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales.

Artículo 13. Comunicación de conductas ilegales o violatorias**Asumimos la responsabilidad de garantizar que todos actuamos con integridad en todas las situaciones**

Los empleados comunicarán a sus superiores inmediatos o al responsable ético, de toda práctica o acción que crean inadecuada, o incluso ilegal, en virtud de este Código. En caso de ser apropiado, teniendo en cuenta la naturaleza del hecho comunicado, los informes de violaciones podrán presentarse directamente a niveles más altos, incluido el Director General. De corresponder, las reclamaciones se realizarán de forma confidencial.

Todas las reclamaciones deben investigarse en forma adecuada. TSS prohíbe la toma de represalias contra cualquier empleado respecto de aquellas reclamaciones presentadas de buena fe, y a su vez protege los derechos de la persona inculpada.

La Empresa valora la ayuda de los empleados que identifican los posibles problemas que la Empresa necesita abordar. Toda represalia contra un empleado que presente un problema con honestidad, constituye una violación al Código.

Así mismo, la Empresa protegerá a todo empleado que presente una inquietud con honestidad, pero es una violación grave al Código realizar, a sabiendas, una acusación falsa, mentir a los investigadores o negarse o rehusarse a cooperar con una investigación relacionada con el Código.