

	<h1>Código de Ética</h1>	Revisión: 1.0
	Manual de Políticas y Procedimientos Corporativos	Fecha: Agosto 2020

1. OBJETIVO

Definir las condiciones que deberán llevarse a cabo para asegurar que TERMINALES PORTUARIAS DEL PACIFICO, S.A.P.I. DE C.V., cuente con un Código de Ética que permita que sus colaboradores preserven y cumplan cabalmente con los valores y cultura organizacional.

2. ALCANCE

Esta política aplica a TERMINALES PORTUARIAS DEL PACIFICO, S.A.P.I. DE C.V y sus subsidiarias y cualquier otro Outsourcing de personal, Contratistas, Subcontratistas, Cadena de Suministro, Proveedores y Cliente.

3. DEFINICIONES

Comité: Comité de Gerencias de TERMINALES PORTUARIAS DEL PACIFICO, S.A.P.I. DE C.V.

Consejo: Consejo de Administración o la Asamblea de Accionistas de TERMINALES PORTUARIAS DEL PACIFICO, S.A.P.I. DE C.V. y subsidiarias.

Comité de Ética: Está conformado por ejecutivos de la alta dirección dentro de la organización, así como miembros del Consejo de Administración.

4. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Reglamento Interior de Trabajo

Política General de Privacidad

Política Antisoborno y Anticorrupción

Política Regalos y Entretenimiento

Política de Sanciones

5. DESARROLLO

5.1.- Nuestros Valores

TERMINALES PORTUARIAS DEL PACIFICO, S.A.P.I. DE C.V. es una compañía que ha crecido rápidamente, es por ello que queremos asegurarnos de que los valores que nos han permitido llegar hasta donde estamos sean preservados y mejorados día con día.

Nuestros valores y cultura corresponden a nuestra familia, que son cada una de las personas que colaboran con nosotros, y que juntos forman TERMINALES PORTUARIAS DEL PACIFICO, S.A.P.I. DE C.V., ellos son los cimientos y la personalidad de esta empresa.

Para nuestros accionistas estos valores les aportan la confianza necesaria que se ve traducida en rentabilidad y transparencia, para nuestro cliente la calidad y el cumplimiento, para la sociedad en general se ve reflejado en responsabilidad social, para nuestros proveedores nuestros valores les dan seguridad de libre competencia y objetividad de nuestra empresa al contratar sus servicios o productos.

	<h2>Código de Ética</h2>	Revisión: 1.0
	Manual de Políticas y Procedimientos Corporativos	Fecha: Agosto 2020

Es por ello que confiamos en que nuestros socios y proveedores aportarán principios éticos similares a los nuestros.

5.2.- Accionistas e Inversionistas

Confianza y Transparencia:

a) TPP es una empresa de confianza por la cual el acceso a la información detallada de la gestión de la compañía y del funcionamiento de sus órganos, siempre está disponible a sus accionistas e inversionistas.

Rentabilidad y Seguridad:

a) La rentabilidad se ve reflejada siempre con modelos de negocio completamente sólidos y con una amplia visión a futuro aportada por las personas que integran esta gran familia, creando así un terreno seguro para nuestros inversionistas y accionistas.

5.3.- Nuestros Colaboradores

Profesionalismo, Trabajo en Equipo:

a) TPP está conformado por un grupo de personas profesionalmente capaces al 100%. Sus relaciones se ven perfeccionadas a través de la franqueza, la transparencia y el apoyo hacia la empresa, así como el trabajo en equipo. Cada uno de los colaboradores conoce los objetivos de la empresa y su función dentro de ésta, para saber qué es lo que se espera de él y así es participe del proyecto común.

5.4.- Proveedores

Igualdad:

a) TPP garantiza la igualdad de oportunidades para todos los proveedores, que envíen ofertas competitivas, promoviendo la sana competencia.

Objetividad:

a) Utilizaremos criterios objetivos de sistemas de compras, que garanticen la disponibilidad de productos y servicios en las mejores condiciones existentes.

5.5.- Sociedad

Progreso:

a) TPP colabora con la sociedad a través de la inversión en infraestructura, el desarrollo de los mejores servicios adecuados a las necesidades de la sociedad, respetando siempre políticas medioambientales que contribuyan a la mejor calidad de vida en los estados y ciudades en las que se opera.

5.6.- Principios Éticos

a) Accionistas e Inversionistas:

- Creación de Valor: TPP está encaminado a conservar, proteger y usar eficientemente los activos de la compañía y asegurar la creación de valor para nuestros accionistas.

	<h2>Código de Ética</h2>	Revisión: 1.0
	Manual de Políticas y Procedimientos Corporativos	Fecha: Agosto 2020

- Protección y Veracidad: la información que TPP proporciona es completa, veraz, precisa y clara, para garantizar la satisfacción a los intereses de los inversionistas, protegiendo así su inversión.

b) Nuestros colaboradores y proveedores estaretgicos:

- Seguridad y Salud: crear condiciones de trabajo que induzcan la seguridad, protejan la salud, en un ambiente sano y libre de cualquier amenaza o abuso.

- Compensaciones y Desarrollo Profesional: las compensaciones a los colaboradores serán siempre justas, así como la garantía a la igualdad de oportunidades, para poder favorecer el desarrollo integral de los colaboradores en todos los sentidos.

c) Proveedores:

- Objetividad: esta se ve garantizada con los controles internos de TPP, para que ninguna persona con interés económico significativo en un proveedor adjudicatario potencial esté involucrado, directa o indirectamente, en este proceso de compra o en una decisión asociada a dicho proveedor.

d) Sociedad:

- Respeto por la Ley: TPP refleja sus principios éticos con la sociedad siempre preocupado y encaminado a colaborar al desarrollo social y económico en donde quiera que sea que la empresa opere siguiendo siempre las leyes, reglas o normas establecidas que correspondan.

- Integridad y Respeto: TPP se compromete con nunca dejarse llevar por sobornos de otros hacia la empresa o a sus colaboradores. El respeto es un principio muy bien establecido dentro de TPP, el cual es nuestra guía y uno de nuestros principales cimientos, por ende, respetamos y hacemos respetar, por todos nuestros suministradores y empresas colaboradoras los Derechos Humanos.

- Integración: promovemos la integración de los proveedores locales en nuestras actividades, conservando siempre una sana competencia entre ellos dando una igualdad de oportunidades.

5.7.- Comportamiento de colaboradores

a) Respetar las políticas y reglamentos internos de TPP.

b) Tener la mejor disposición para los clientes, proporcionando siempre información clara y verídica.

c) Utilizar un lenguaje adecuado al respeto que demostramos los unos con los otros.

d) Respeto entre compañeros de trabajo, creando así un ambiente sano, de colaboración, armónico, libre de cualquier amenaza, coacción o actos de violencia. Considerándose particularmente graves los dirigidos en contra de los propios colaboradores,

e) No aceptar o realizar sobornos o similares.

f) Comunicar cualquier falta al Código de Ética de la cual se tenga conocimiento fehaciente al Comité de Ética.

g) La propiedad física e intelectual de la empresa debe ser velada por los colaboradores.

h) No divulgar información estratégica, información sobre cliente, accionistas o proveedores a los que se acceda por motivo de trabajo, ya que está clasificada como confidencial, y en consecuencia tratada como tal.

	<h2>Código de Ética</h2>	Revisión: 1.0
	Manual de Políticas y Procedimientos Corporativos	Fecha: Agosto 2020

- i) Destinar el uso de equipos informáticos y de comunicación únicamente para la realización del trabajo. Se prohíbe la transmisión de imágenes pornográficas, imágenes inapropiadas, imágenes de agresión visual, la generación o transmisión de virus, la copia ilegal de software o la distribución de e-mails con fines políticos o comerciales.
- j) Enterar a la empresa cualquier conflicto de interés derivado de relaciones familiares, de amistad, vínculos profesionales o económicos con competidores o proveedores.
- k) Respetar el centro de trabajo, presentándose correctamente vestidos y sin la influencia de ningún estupefaciente como son drogas o alcohol.
- l) No hacerse valer de contactos o de la posición para fines personales.

5.8.- Comportamiento de la Empresa

- a) Respetar las Políticas y Reglamentos internos de TPP.
- b) Guardar respeto hacia sus colaboradores. No discriminar y en su caso actuar decidida y energéticamente ante cualquier acto de discriminación.
- c) En aras de conservar un ambiente sano y de armonía, la empresa proporcionará la ayuda a los colaboradores que tengan problemas familiares o sociales, y a su vez habilitará los cauces, el adecuado análisis y ayuda a éstos.
- d) Resguardar y velar la información confidencial de los colaboradores, considerando las excepciones que se requieran sobre todo si estas son de índole legal.
- e) Mantener y en su caso establecer mecanismos justos de compensación salarial, enterar al colaborador de los objetivos por los cuales será evaluado, así como el resultado de sus evaluaciones, para poder realizar las aclaraciones que considere oportunas.
- f) Las políticas de contratación y de promoción interna deberán de fundamentarse en la valía profesional.
- g) Ofrecer formación y poner a disposición de los colaboradores las herramientas necesarias para desempeñar el puesto de trabajo.
- h) Respetar los derechos laborales de los trabajadores.
- i) Establecer mecanismos necesarios para la vigilancia y control del Código de Ética, garantizando en todo momento la confidencialidad en el tratamiento de denuncias que se reciben. A este fin se ha creado el Comité de Ética.

5.9.- Comité de Ética

Deberes:

- a) Órgano de Consultoría: se plantearán las dudas tendientes a cómo resolver problemas en situaciones especiales, la decisión que se tome deberá ser consultada al responsable de nivel superior. El Comité de Ética sirve de última instancia para resolver o recomendar una actuación a seguir, una vez que la cadena de mando informada mantenga dudas sobre la mejor manera de proceder.

	<h2>Código de Ética</h2>	Revisión: 1.0
	Manual de Políticas y Procedimientos Corporativos	Fecha: Agosto 2020

b) Órgano de Atención a Reclamaciones: todos los colaboradores deberán de dirigirse al Comité de Ética para enterarlo de cualquier incumplimiento del Código de Ética, sea de afectación directa o indirecta o bien para asesorarse de cómo actuar en una determinada situación que ocurra.

c) Órgano de Difusión de Valores: estará encargado de propagar y difundir entre todos los colaboradores los valores, compromisos y normas de conducta que se describen en El Código de Ética, también impulsará a las acciones positivas que fomenten la no discriminación, la igualdad de oportunidades, el trato justo y en general el respeto a los Derechos Humanos, dentro y fuera de TPP.

d) Actividades: el Comité de Ética realizará las siguientes actividades:

- Análisis y respuesta de las consultas, quejas o denuncias que se reciban.
- Promoción de actividades tendientes a la propagación de los principios éticos de deben inspirar la actividad de la compañía, así como a favor del buen comportamiento y respeto de los Derechos Humanos.
- Realizar las modificaciones que se consideren necesarias al Código de Ética acorde a las nuevas circunstancias y realidades de la empresa.
- Comprobar la correcta adaptación del Código de Ética en la empresa. 5.10.- Normas de Actuación del Comité de Ética

e) Confidencialidad: todas las denuncias, así como los problemas de los colaboradores, deberán de ser confidenciales y el Comité de Ética tendrá el deber de garantizar esta confidencialidad.

f) Garantías: el Comité de Ética garantizará un análisis exhaustivo de un posible incumplimiento del Código de Ética.

g) Respeto: el Comité de Ética garantizará en todo momento el máximo respeto a los derechos de las personas presuntamente implicadas en el quebrantamiento del Código de Ética.

Previa emisión de cualquier juicio, se dará oportunidad al presunto implicado a dar todas las explicaciones y justificaciones que a su derecho convengan, sin haber de por medio ningún tipo de coacciones.

h) Fundamento: todas las decisiones tomadas por el Comité de Ética, deberán de estar debidamente fundamentadas y justificadas.

i) Funcionamiento: los colaboradores tienen la libertad de presentar sus quejas o denuncias. Sin embargo, se espera de ellos un criterio adecuado acerca de la trascendencia de éstas antes de someterlas al Comité de Ética.

En caso de que la decisión conlleve a algún hecho relevante o sanción laboral, se informará al Comité de Ética, las sanciones sólo se aplicarán previa aprobación de éste.

j) Forma de entrar en contacto: el colaborador puede reportar cualquier inquietud directamente a la cualquiera integrante de Comité de TPP, para realizar sus quejas o denuncias de manera formal, el Comité de TPP o el Comité de Ética mantendrá a disposición de los colaboradores las siguientes vías de comunicación:

Llama al número []

	<h2>Código de Ética</h2>	Revisión: 1.0
	Manual de Políticas y Procedimientos Corporativos	Fecha: Agosto 2020

Adicionalmente puedes reportar en la siguiente página

* Las denuncias podrán ser anónimas.

5.11.- ¿Qué se puede reportar?

*Nota: todos los reportes que sean presentados en relación a actividades fuera del alcance de las operaciones regulares de TPP que no estén contempladas dentro este Código de Ética; serán consideradas como impropiedades liberando a TPP de toda responsabilidad sobre ellas.

Conductas no éticas Descripción

- Malas prácticas en licitación de contratos y relaciones con contratistas Pagos a agentes para asegurar la adjudicación, pagos por parte de un consorcio menor o colusión entre contratistas para fijar el precio o compartir proyectos futuros. Pago a un competidor para que acepte no licitar. División de contratos para evadir los requisitos mínimos. Manipulación de pre-calificaciones de los contratistas con el objetivo de dar preferencia a uno. Divulgar información que otorgue una ventaja a un contratista. Inclusión de costos falsificados. Falsificación de especificaciones de materiales o requerimientos con el propósito de obtener ganancias a través de sobornos o negocios ilícitos entre el empleado y el proveedor.
- Abuso de Autoridad El abuso de autoridad se presenta cuando un superior aprovecha su posición en beneficio propio para tratar a una persona de manera impropia, ilícita o ilegal.
- Acoso Laboral Acciones ejercidas sobre una persona o grupo de personas en el ámbito laboral dirigidas a producir miedo, desprecio o desánimo. Las personas reciben violencia psicológica o moral injustificada que se caracteriza por un hostigamiento persistente a través de actos negativos y hostiles parte de sus compañeros subalternos o superiores
- Acoso Sexual La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo
- Alcohol en el ambiente laboral Consumo de alcohol en los horarios de trabajo establecidos por la compañía para la ejecución de las actividades afectando el desempeño y productividad de los empleados.
- Drogas Consumo de sustancias indebidas dentro y fuera de las instalaciones de la compañía afectando el desempeño y productividad de los empleados.
- Conflicto de Interés Son aquellas situaciones en las que el juicio de una persona, así como la integridad de sus acciones, tiende a estar comprometidos por un interés de índole económico o personal. Existe un conflicto de interés cuando la persona guía sus decisiones, o actúa, en beneficio propio o de un tercero en perjuicio del deber ser profesional. Por ejemplo: relaciones inapropiadas con clientes, proveedores o vendedores; selección de familiares, amigos o conocidos como proveedores sin el debido proceso.

	<h2>Código de Ética</h2>	Revisión: 1.0
	Manual de Políticas y Procedimientos Corporativos	Fecha: Agosto 2020

- Contratación indebida Emplear a personal bajo razones que se podrían considerar cuestionables bajo la política de recursos humanos de la organización y por el cual no se realizó la debida diligencia.
- Corrupción Se trata de aquellas actividades en donde los empleados de una compañía utilizan indebidamente su posición, nivel, responsabilidades, o bien, sus influencias para obtener un beneficio personal. **Ver Política de Antisoborno y Anticorrupción.**
- Cohecho Es un delito que consiste en sobornar a una autoridad o funcionario público mediante la solicitud de una dádiva a cambio de realizar u omitir un acto inherente a su cargo.
- Discriminación Es toda conducta verbal o física no propiciada y que genera molestias a una persona; están encaminadas a denigrar y perjudicar e implica un posicionamiento jerarquizado de algunos grupos sociales con respecto a otros que son marcadamente minoritarios. Los motivos principales pueden ser por: género, religión, rasgos físicos, antecedentes étnicos, creencias, orientación sexual.
- Divulgar o Sustraer información confidencial Es el hurto y difusión de información confidencial en perjuicio de los intereses y prestigio de la organización para obtener un beneficio personal y/o de terceros
- Extorsión Es la amenaza de difamación pública o daño semejante que se hace contra alguien, con la finalidad de obtener dinero u otro provecho. Dicha amenaza ejerce presión que puede obligar a una persona a realizar un acto en contra de su voluntad en perjuicio de las normas establecidas por la empresa
- Fraude Comete fraude quien engañando a uno o aprovechándose del error, se beneficia ilícitamente o alcanza un lucro indebido/ El uso de la ocupación o empleo para el enriquecimiento personal a través del mal uso deliberado o mala aplicación de los recursos o activos de la organización.
- Incumplimiento de Políticas Es la falta, trasgresión o infracción a las reglas y/o políticas que definen a la empresa; por ejemplo: el uso inadecuado de las herramientas de trabajo; no apegarse a conductas comerciales establecidas; incumplir los códigos de ética establecido y/o el reglamento interno; no obedecer los códigos de vestimenta
- Lavado de Dinero Es el proceso mediante el cual se obtiene dinero ilegalmente y se hace pasar como si se hubiera generado en una fuente legítima. Generalmente este delito es el resultado final de una actividad delictiva previa. Este dinero se maneja mediante una o más transacciones para simular su origen.
- Malversación de Fondos Son aquellos eventos de robo o mal uso de los recursos de una organización por parte de un empleado que busca la apropiación de los mismos; por ejemplo: robo de efectivo propiedad de la compañía, facturas falsas o reportes de gastos inflados.
- Malversación de estados financieros El registro y análisis fraudulento o mal intencionado de las transacciones comerciales y financieras con el propósito de generar estados financieros que no reflejan adecuadamente la realidad económica de la compañía.
- Reembolsos ficticios Son aquellos eventos de fraude donde un empleado solicita el reembolso a la compañía por gastos sustentados con facturas falsas o infladas.
- Regalos Regalos, gratificaciones y sobornos. **Ver Política de Regalos y Entretenimiento**

	<h2>Código de Ética</h2>	Revisión: 1.0
	Manual de Políticas y Procedimientos Corporativos	Fecha: Agosto 2020

- Remuneraciones indebidas Son aquellos pagos realizados bajo el concepto de compensaciones y prestaciones para los empleados sustentados por reivindicaciones salariales falsas (empleados fantasmas, solicitudes de tiempo extra no trabajado).
- Robo Es tomar y sustraer criminalmente bienes de la compañía con la intención de despojar de ellos al propietario legítimo.
- Sabotaje Destrucción de las pertenencias, como herramientas o materiales, de una organización ocasionando pérdidas y obstrucción de la producción. Por ejemplo: Destrucción y robos de equipos, retrasos deliberados, virus informáticos, etc.
- Soborno Se define como el acto de ofrecer, dar, recibir o solicitar dinero o cualquier objeto de valor con el propósito de influenciar un acto oficial de una autoridad o una decisión de negocios. Se considera soborno a los pagos impropios para obtener un trato preferencial, una recompensa favorable e influir una decisión de negocios o permitir actos fraudulentos. **Ver Política de Antisoborno y Anticorrupción.**
- Violaciones a las normas de seguridad Es el incumplimiento de las normas de seguridad establecidas por la empresa las cuales son necesarias para el desarrollo de un entorno seguro dentro de la organización. Dicho incumplimiento pone en riesgo al personal, los recursos materiales y el ambiente organizacional.
- Violencia Es la intención de causar lesión o daño a una persona o a su propiedad.

5.12.- Comunicación

- a) La Subgerencia de Recursos Humanos y la Coordinación de Gerencias será responsable de asegurar que todo el personal vigente y el de nuevo ingreso a TPP, reciba una copia del Código de Ética, recabando firma de recibido, de enterado del contenido y de aceptación a su cumplimiento.
- b) Es responsabilidad de cada colaborador de TPP cumplir y respetar cabalmente las disposiciones señaladas en el Código de Ética, haciéndose acreedor a las sanciones que procedan en caso de incumplimiento, incluyendo, entre otras, el despido justificado.
- c) El Comité de Ética será responsable de investigar las denuncias o quejas presentadas por un colaborador e informar el resultado de las mismas en los formatos y medios que considere conveniente.

6. Régimen Disciplinario:

Es responsabilidad de todos y cada uno de los Consejeros, directivos y empleados de TPP el estricto cumplimiento de lo establecido en la presente política, y es responsabilidad de los consejeros y directivos explicar y dar a conocer esta política entre sus colaboradores y supervisar su cumplimiento.

Se implantarán mecanismos de supervisión para comprobar la aplicación de lo establecido en esta política. Si hubiera alguna evidencia de posibles incumplimientos de lo aquí establecido, se realizará la oportuna investigación.

Se llevarán a cabo auditorías periódicas y se proporcionarán al Consejo de TPP informes anuales sobre los resultados.

La violación de lo establecido en esta política se considerará una infracción sujeta a la acción disciplinaria que determine el Comité de ética de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo, tras su oportuno análisis y de

	Código de Ética	Revisión: 1.0
	Manual de Políticas y Procedimientos Corporativos	Fecha: Agosto 2020

acuerdo al régimen laboral aplicable; siendo en todo caso, el de mayor gravedad cualquier forma de corrupción o soborno, se notificará al Consejo de TPP.

7. Controversias:

Cualquier cambio, controversia o excepción a la presente política deberá ser analizado por el Comité de TPP y en caso de ser de gravedad o haber conflicto de interés deberá ser aprobado por el Consejo de TPP.

Elaboro y Reviso Carla L. Benítez Jiménez Coordinación de Gerencias	Autoriza Eugenio Arriaga A. Gerente General
---	---