



CODIGO DE ETICA

CÓDIGO DE ÉTICA

“Conjunto de costumbres y normas que dirigen el comportamiento humano en la empresa”



Productora de Triplay, S.A. de C.V.

Fecha Revisión: Noviembre – 4 - 2023



CODIGO DE ETICA

ÍNDICE

MENSAJE DEL DIRECTOR	3
ALCANCE	4
DISPONIBILIDAD CÓDIGO DE ÉTICA	5
REGULACIONES EN EL CÓDIGO	6
AMBIENTE DE TRABAJO	6
IGUALDAD	6
NO ACTOS DE DISCRIMINACIÓN	6
NO AL HOSTIGAMIENTO	7
NO AL ACOSO	7
PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO	9
MANEJO Y USO DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL	11
PROTECCIÓN DE ACTIVOS	12
ACCIONES QUE PUEDEN DESENCADENAR UN DELITO	14
NO AL CONSUMO DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PROHIBIDAS	16
ABUSO DE CONFIANZA	17
CONFLICTO DE INTERESES	17
ABUSO DE AUTORIDAD	18
DESARROLLO DE OTRAS ACTIVIDADES	19
DENUNCIAS	19
SANCIONES	20
COMITÉ DE ÉTICA	22
ACTUALIZACIONES AL CÓDIGO	22
CARTA DE CUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE ÉTICA	23



CODIGO DE ETICA

MENSAJE DEL DIRECTOR

Nuestra empresa inicia su historia en Durango, operando desde el año 1966 y, desde entonces, sabemos que para cumplir con la misión de la empresa es necesario poner en práctica los valores que se tienen.

La base de nuestra conducta es el Código de Ética, junto con nuestras políticas, procedimientos y directrices. Esto nos permite fortalecer la confianza de los empleados, clientes, proveedores y la sociedad, permitiéndonos actuar de una manera íntegra.

El Código de Ética ha sido creado para comunicar y/o regular las costumbres y normas del comportamiento humano de todos los empleados, nos orientará a tomar decisiones correctas con apego a nuestros valores, ya que el buen juicio con honradez y honorabilidad se debe de aplicar en todas las actividades laborales.

Por lo anterior, los invito a leer y consultar de manera frecuente este Código de Ética, ya que el esfuerzo y dedicación de todos nosotros, encaminados a la mejora continua, nos seguirá llevando al crecimiento y éxito de la empresa.

Ing Armando Espinoza Vargas

Director General Productora de Triplay



CODIGO DE ETICA

ALCANCE

Las disposiciones que comprenden este Código son de observancia obligatoria para todas las personas que se relacionen directa e indirectamente con Productora de Triplay, S.A de C.V. quienes deben cumplir y velar por su cumplimiento, sin excepción de jerarquías y en todas las latitudes donde se opera.

El desconocimiento de este Código no exime de su cumplimiento y/o la aplicación de las sanciones que correspondan.

Cuando la empresa lo considere necesario, se podrá solicitar de manera formal la adhesión al presente Código, para su correcta aplicación.



CODIGO DE ETICA

DISPONIBILIDAD CÓDIGO DE ÉTICA

El presente Código se encuentra publicado y se puede consultar en todo momento por cualquier empleado y por el público en general, a través de las siguientes vías:

- Página Web: **www.ptriplay.com.mx**
- Desplegado en lugares estratégicos de las instalaciones de Productora de Triplay.

Adicionalmente, cada colaborador deberá tener conocimiento del presente Código y deberá entregar la Carta de Cumplimiento al Código de Ética firmada.

Comunicación del Codigo de Etica

<u>Publico de Interés:</u>	<u>Método de Comunicación</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Evidencia</u>	<u>Responsables</u>
<u>Nuevos Colaboradores</u>	<u>1.-Inducción a la Empresa de Seguridad Medio Ambiente.</u> <u>2.-Entrega de carta cumplimiento de Codigo</u>	<u>Al ingreso a la Empresa</u>	<u>Lista de Asistencia</u> <u>2.- Carta de Cumplimiento en expediente firmada</u>	<u>Jefe de MASS Medio Ambiente Seguridad y Salud</u>
<u>Colaboradores</u>	<u>Re Inducción de Seguridad y Medio Ambiente</u> <u>2.-Carta de Cumplimiento firmada</u>	<u>Anual (Ene-Jun)</u>	<u>Listas de Asistencia</u> <u>2.-Carta de Cumplimiento firmada</u>	<u>Jefe de MASS Medio Ambiente Seguridad y Salud</u>
<u>Proveedores</u>	<u>1.-E mail con confirmación de recibido</u> <u>2.-Folleto de Codigo</u>	<u>Anual (Dic-Feb)</u>	<u>1.-E mail con confirmación de recibido y/o</u> <u>2.-Talon de Recibido el folleto</u> <u>(Proveedores locales)</u>	<u>-Jefe de MASS Medio Ambiente Seguridad y Salud</u> <u>-Compras</u> <u>-Compras maderas</u>
<u>Clientes</u>	<u>1.-E mail con confirmación de recibido</u> <u>2.-Folleto de Codigo</u>	<u>Anual (Dic-Feb)</u>	<u>1.- E mail con confirmación de recibido y/o</u> <u>2.- Talón de Recibido el folleto</u>	<u>-Jefe de MASS Medio Ambiente Seguridad y Salud</u> <u>-Ventas</u>
<u>Autoridades</u>	<u>Folleto de Codigo durante las visitas de autoridades a Planta</u>	<u>Anual (Ene-Dic)</u>	<u>Talón de Recibido el folleto</u>	<u>-Jefe de MASS Medio Ambiente Seguridad y Salud</u>



CODIGO DE ETICA

REGULACIONES EN EL CÓDIGO

En Productora de Triplay todos los empleados sin excepción estamos comprometidos en actuar de forma ética en todas las actividades que participamos dentro y fuera de nuestra empresa.

AMBIENTE DE TRABAJO

En Productora de Triplay buscamos generar un ambiente de trabajo sano, donde todos trabajemos de forma pacífica y responsable, creando áreas libres de cualquier tipo de violencia, evitando cualquier conducta que vulnere los derechos humanos.

IGUALDAD

En Productora de Triplay es una empresa que promueve los valores de igualdad, diversidad, inclusión de género, como parte de una cultura, creando una fuente de trabajo digno, justo y equitativo para quienes laboran en ella. Nos aseguramos que nuestros procesos de contratación, promoción y permanencia cuenten con igualdad de oportunidades para todas las personas, bajo el principio de no discriminación y promoviendo la meritocracia para mantener un ambiente laboral justo, positivo e inclusivo.

NO ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

En Productora de Triplay estamos en contra de la discriminación, por lo cual estamos comprometidos en erradicar cualquier forma en que se ejerza dentro de nuestras áreas de trabajo, creando un ambiente laboral inclusivo, eliminando cualquier acto de discriminación por raza, religión, sexo, edad, origen étnico, género, preferencia sexual, discapacidad, estado civil, religión o condición migratoria.



CODIGO DE ETICA

No habrá discriminación a la hora de contratar, indemnizar, formar, promocionar, despedir o jubilar por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, edad, minusvalía, sexo, estado civil, orientación sexual o afiliación sindical o política.

Quedan prohibidos el abuso o los castigos de tipo físico, la amenaza de abuso físico o acoso sexual o de otro tipo, así como el abuso verbal u otras formas de intimidación.

NO AL HOSTIGAMIENTO

El hostigamiento es el ejercicio del poder a través de conductas verbales y físicas que atentan contra la dignidad o integridad de una persona.

En Productora de Triplay estamos en contra de cualquier forma de hostigamiento. El hostigamiento es motivo de sanción, en caso de observar o padecerlo en el lugar de trabajo, deberemos denunciar y evitar tales conductas. La denuncia se tratará con absoluta **confidencialidad** y en apego a nuestros mecanismos de atención.

Quienes tengamos personal a cargo, tendremos la obligación y responsabilidad de apoyarles y comprometernos con su desarrollo en el marco de los objetivos de la empresa

NO AL ACOSO

En Productora de Triplay nos comprometemos a dar y recibir un trato respetuoso entre colegas y prohibimos conductas de acoso de todo tipo en el área laboral. El acoso es motivo de sanción, por lo que debemos denunciar cualquier situación que se presente ya sea por parte del personal que colabora o personal externo que se relacione con la empresa.

El acoso sexual implica una conducta no deseada de naturaleza sexual que incluye, entre otros, los ejemplos siguientes:

- Enviar, tomar o mostrar imágenes u otros materiales indecentes, lascivos y/o sexualmente sugestivos.



CODIGO DE ETICA

- Realizar comentarios sexualmente sugestivos, lascivos o indecentes (ya sea dirigidos a una persona en particular o hechos de manera más general).
- Formular solicitudes repetidas no deseadas para reunirse socialmente.
- Efectuar demostraciones de afecto no deseadas.
- Mostrar una atención no deseada repetida, como llamadas telefónicas, textos o mensajes a una persona sin una razón laboral para el contacto.
- Tener cualquier tipo de contacto físico no deseado, incluso aunque no tenga naturaleza explícitamente sexual.
- Realizar actitudes, conductas, comentarios, insinuaciones o peticiones de carácter sexual no deseadas y/o que causen molestia a alguien.
- Que una persona en una posición de poder realice comentarios, insinuaciones o peticiones sexuales no deseadas o dé a entender que las decisiones del empleo se pueden ver afectadas por la aceptación o el rechazo de dichos comentarios, insinuaciones o peticiones.



CODIGO DE ETICA

PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

- El empleo se elegirá libremente
 - No habrá trabajos involuntarios ni forzados.
 - Los trabajadores no tendrán que dejar bajo la custodia del empleador "depósitos" ni su documentación de identidad y serán libres de abandonar su empleo con un plazo de aviso previo razonable.
 - Se respetará la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas.
 - Los trabajadores, sin distinción alguna, tendrán derecho a afiliarse o constituir los sindicatos de su elección, así como a negociar colectivamente.
 - El empleador adoptará una actitud tolerante hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizativas.
 - Los representantes de los trabajadores no serán discriminados y podrán desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.
- Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas
 - Se proporcionará un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo presentes los conocimientos preponderantes de la industria, así como de cualquier peligro específico.
 - Se tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes y perjuicios para la salud derivados del trabajo, asociados con él o que ocurrieran en el transcurso del mismo, mediante la reducción, en la medida de lo razonable, de las causas de los peligros inherentes al entorno laboral.
 - Los trabajadores recibirán formación con regularidad y por escrito en materia de seguridad e higiene, la cual se repetirá para trabajadores nuevos o reasignados.
 - Se proporcionará acceso a aseos limpios y a agua potable y, si fuera necesario, a instalaciones sanitarias para almacenamiento de comida.



CODIGO DE ETICA

- El alojamiento, cuando se proporcione, será limpio y seguro y cumplirá las necesidades básicas de los trabajadores.

- No se empleará mano de obra infantil
 - No se contratará mano de obra infantil.
 - No se empleará a niños ni a jóvenes de menos de 18 años para trabajos nocturnos o en condiciones peligrosas.

- Se pagará un salario digno
 - Los salarios y prestaciones abonados por una semana de trabajo estándar habrán de cumplir, como mínimo, la normativa que fije los salarios y prestaciones más altos. En cualquier caso, los salarios habrán de resultar siempre suficientes para cubrir las necesidades básicas y disponer de ciertos ingresos discrecionales.
 - Se proporcionará a todos los trabajadores información por escrito y comprensible sobre sus condiciones de trabajo en relación con los salarios antes de aceptar el empleo y sobre los detalles de sus salarios durante el periodo de pago en cuestión, cada vez que perciban su salario.

- Las horas de trabajo no serán excesivas
 - Las horas de trabajo deberán ajustarse la legislación nacional, los convenios colectivos y lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo.

- Se proporcionará un trabajo regular
 - En todos los aspectos, el trabajo desempeñado deberá basarse en relaciones laborales reconocidas establecidas a través de la legislación.



CODIGO DE ETICA

MANEJO Y USO DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

La información confidencial es cualquier información, dato o material que no suele estar disponible para el público y que está relacionado con el giro de la empresa, así como sus actividades de investigación y desarrollo, clientela u otros socios comerciales o personal colaborador.

Los empleados de Productora de Triplay estamos conscientes de la obligación que tenemos de proteger la información que se nos haya confiado en nuestra calidad de empleados, tanto dentro como fuera de nuestra fuente de trabajo.

Asimismo, somos conscientes de que el acceso no autorizado a información ya sea a tipo confidencial y/o privilegiada, que no sea comunicada a través del canal correcto, se considera una violación a este Código.

Algunos ejemplos del mal uso de información confidencial y/o privilegiada, son:

- Compartir con otra información que sólo deba conocer la persona que desempeña el puesto.
- Generar y expresar a otros las conclusiones personales creadas en torno a la información confidencial y/o privilegiada a la que se tenga acceso.
- Hacer uso o revelar la información confidencial y/o privilegiada para obtener un beneficio personal o para terceras personas ajenas a la empresa.
- Dar información que no está clasificada como pública a alguna persona que labore y/o tenga relación con la competencia.
- Manipular y/o tergiversar la información confidencial y/o privilegiada a la que se tenga acceso en beneficio propio y/o que perjudique de alguna manera a la empresa.



CODIGO DE ETICA

PROTECCIÓN DE ACTIVOS

Se entiende por activos de Productora de Triplay todos los bienes tangibles e intangibles propiedad de la empresa, como oficinas, maquinaria, equipo, inventarios, efectivo, acciones, valores, información, planes de negocios, marcas comerciales, patentes, nombres, avisos comerciales y entre otros.

Debemos evitar la utilización de bienes de la empresa tales como equipos de cómputo, programas, herramientas, materiales e instalaciones de oficinas, para otras actividades que no tengan relación con nuestras funciones. Es nuestra obligación cuidarlos, evitar su maltrato y desperdicio.

De igual forma, debemos reportar todo aquel uso inapropiado de las herramientas de trabajo o el desgaste de éstas por la persona titular y/o encargada.

Todos los colaboradores tenemos la responsabilidad de proteger y salvaguardar los activos que la empresa nos encomienda ya sea para realizar de manera óptima nuestro trabajo o bien con la responsabilidad de resguardarlos.

Tipos de activos:

a) Herramienta de trabajo. La empresa proporciona las herramientas y/o equipo de trabajo que se pone a disposición de los empleados para poder realizar las actividades laborales que se nos encomienda de una manera óptima, por lo cual es nuestra obligación cuidar nuestras herramientas de trabajo, evitar maltratarlos y/o desperdiciarlos.

Algunos ejemplos de mal uso de las herramientas de trabajo:

- Utilizar las herramientas de trabajo para obtener un beneficio personal.
- Dañar de forma deliberada o por falta de cuidado las herramientas que la empresa proporciona.
- Utilizar las herramientas de trabajo para un fin distinto al que la empresa estipule al momento de asignarlas.



CODIGO DE ETICA

- Negociar y/o proporcionar las herramientas de trabajo a algún otro empleado de la empresa y/o personas externas que por la naturaleza de su puesto no deban tener acceso a dicha herramienta.

b) Propiedad Intelectual.

Los empleados nos comprometemos a proteger la propiedad intelectual de Productora de Triplay, incluyendo sus recursos, productos y conocimientos.

Nuestra propiedad intelectual es un activo de valor incalculable que como ya se mencionó debemos proteger ya que es la que nos permite competir de forma ventajosa en el mercado.

Algunos ejemplos de la propiedad intelectual de nuestra empresa son: nuestras marcas comerciales, avisos comerciales, reserva de derechos, invenciones y/o patentes, diseños industriales y modelos de utilidad.

c) Correo Electrónico, Internet y Sistema de Información.

Se deben de utilizar los correos electrónicos y las cuentas de internet pertenecientes a Productora de Triplay de manera responsable y protegiendo en todo momento la información que ellos contienen.

Puede hacerse uso eventual del teléfono, teléfono celular, del correo electrónico y de redes sociales, siempre y cuando tal uso no:

- Consuma mucho tiempo o recurso.
- Interfiera con el desempeño laboral propio o el de los demás.
- Viole este Código o cualquiera de las políticas de Productora de Triplay.
- Involucre material ilegal, sexualmente explícito, discriminatorio o de cualquier otro modo inadecuado.
- Se relacione con intereses comerciales externos.



CODIGO DE ETICA

ACCIONES QUE PUEDEN DESENCADENAR UN DELITO

FRAUDE

Se define como fraude para efectos de este Código, toda actividad en la cual se obtiene de manera oculta o engañosa o aprovechándose del error, algún bien, remuneración económica o beneficio lucrativo que va en contra de los intereses de la empresa, lo anterior sin perjuicio a la definición de los Códigos penales aplicables efectúen respecto de dicho delito.

Cualquier actividad ilícita como lo es el fraude, será considerada una acción intolerable y que debe ser reportada ante las autoridades.

En Productora de Triplay tenemos cero tolerancia al Fraude y/o cualquier conducta relacionada.

El fraude puede realizarse haciendo uso de la posesión, información o recursos a los que se tiene acceso en la empresa, por lo cual todo empleado que sospeche o detecte cualquier actividad ilícita, ocurrida o por incurrir, deberá comunicarlo de manera inmediata a las autoridades correspondientes.

Algunos ejemplos de fraude son:

- Aduñarse, mediante el uso de engaños o el aprovechamiento de errores, de activos, incluidos activos de la empresa, nuestros clientes, proveedores o fuentes.
- Facturar por más o por menos del valor justo, a petición de un cliente.
- Realizar pagos por cualquier objeto distinto al descrito en los comprobantes.
- Recibir pagos o regalos en secreto por un empleado de Productora de Triplay de un proveedor que pretenda desarrollar negocios con nosotros, a efecto de convencer a dicho empleado de que adjudique el negocio al proveedor o a efecto de obtener términos más favorables.



CODIGO DE ETICA

LAVADO DE DINERO

Se entenderá por lavado de dinero a la actividad de convertir dinero o bienes obtenidos mediante actividades delictivas en bienes que parecen ser legítimos.

En Productora de Triplay están prohibidas las operaciones con recursos de procedencia ilícita.

Tenemos el compromiso de cumplir con las normas nacionales e internacionales relacionadas con el lavado de dinero, evitando incurrir en alguna actividad ilícita de esta índole.

Debemos poner especial atención ante circunstancias que puedan indicar una transacción indebida y reportarlas.

Reportamos cualquier señal de alarma que identificamos para investigarla a fondo y denunciarnos las actividades sospechosas al organismo correspondiente cuando es necesario.

La forma más efectiva para detectar señales de alarma es a través de nuestros colaboradores.

CORRUPCIÓN

Se entenderá como corrupción a la obtención de un beneficio personal o una ventaja comercial a través de medios indebidos o ilegales.

Cumplimos con las leyes anticorrupción sin ninguna excepción, la postura de Productora de Triplay con respecto a la corrupción, a veces conocida como soborno, es muy sencilla: la corrupción es inaceptable, va contra la ley y no damos ni aceptamos ningún tipo de soborno.

Las decisiones de los empleados nunca deben verse influenciadas por la corrupción, los siguientes actos serán vistos como corrupción:

- Sobornos
- Cohecho
- Utilización de información falsa
- Obstrucción de facultades de investigación

Versión: 4

Fecha Actualización: noviembre 2023



CODIGO DE ETICA

- Colusión
- Uso indebido de recursos públicos
- Contratación indebida de servicios públicos
- Extorsión
- Uso ilícito de atribuciones y facultades
- Concusión
- Tráfico de influencias para inducir a la autoridad
- Tráfico de influencias

Las actividades corruptas no solo constituyen una violación al Código, sino que también pueden implicar una violación grave a las leyes civiles y penales antisoborno y anticorrupción.

NO AL CONSUMO DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PROHIBIDAS

En Productora de Triplay buscamos un buen comportamiento y serenidad en el espacio/ambiente de trabajo, por lo que no toleramos ningún indicio de embriaguez o desempeño de labores bajo los efectos de drogas o sustancias prohibidas en ningún integrante de nuestra empresa. Notificaremos las situaciones en las que seamos conscientes de que exista consumo, venta, distribución o posesión por parte del personal que colabora dentro de nuestro lugar de trabajo.

Todos los empleados tenemos la responsabilidad de comunicar cuando nos demos cuenta de la existencia de una conducta inapropiada, irrespetuosa a quien esté a cargo, para que éste a su vez tome medidas.

Algunos ejemplos del uso indebido de alcohol o estupefacientes:

- Introducir a las instalaciones de Productora de Triplay alcohol y/o algún estupefaciente ya sea con el fin de consumirlo o no, sin autorización.
- Ingerir dentro de las instalaciones y/o en algún vehículo perteneciente a la empresa alcohol y/o algún estupefaciente.
- Acudir al lugar de trabajo bajo los efectos del alcohol y/o estupefacientes que afecte el desempeño de sus funciones y/o juicio para la toma de decisiones.



CODIGO DE ETICA

ABUSO DE CONFIANZA

En Productora de Triplay la confianza es un pilar fundamental, congruente con nuestra forma de pensar respecto de todos los que trabajan y tienen relación con nosotros.

El abuso de confianza que alguien haga con los recursos, información y/o acceso que le han sido otorgados con o sin la finalidad de obtener un beneficio personal y/o de lucro, perjudicando de manera indirecta o directa a la empresa, son actos que atentan en contra de la confianza depositada en todos los empleados y que inclusive pudieran ocasionar graves daños y perjuicios. Todos los colaboradores de Productora de Triplay debemos promover un ambiente laboral de confianza, por lo cual somos responsables de denunciar aquellos hechos que demuestran lo contrario.

CONFLICTO DE INTERESES

Existe un conflicto de interés cuando una situación personal, familiar, de compadrazgo, de amistad, enemistad o cualquier otro tipo de circunstancia externa o interna pueda afectar tu objetividad profesional y tu actuar en el mejor interés de la Compañía.

Debemos evitar cualquier situación que suponga un conflicto (o la apariencia de uno) entre intereses personales de quienes trabajamos para Productora de Triplay y nuestras obligaciones hacia la misma.

Productora de Triplay crece a partir de relaciones basadas en la confianza. Los conflictos de interés generan un riesgo y hacen que esa confianza pueda desaparecer, por lo que no evitar o lidiar debidamente con un conflicto personal puede tener consecuencias muy graves tanto para la empresa como para ti.

Entendemos que a veces este tipo de conflictos surge durante el curso ordinario de las actividades. Cuando se presente un conflicto de interés, lo más importante es que lo comuniques lo antes posible, que obtengas las autorizaciones necesarias y



CODIGO DE ETICA

cumplas con las restricciones. En general, estos conflictos son fáciles de resolver si se comunican con la anticipación adecuada.

REGALOS

Queda prohibido que otorguemos o aceptemos regalos, gratificaciones y/o beneficios que estén condicionados o tengan como intención influir en nuestras decisiones de negocio, así como que puedan ser percibidos como un acto de soborno.

Como lo establece este Código, buscamos relaciones comerciales justas y transparentes, por tanto, se deben rechazar regalos, viajes pagados, comidas, descuentos o atenciones especiales que vayan en contra de ese principio.

Por lo cual será importante mantener una relación profesional y ética entre los empleados de Productora de Triplay en pro de los intereses de nuestra fuente de trabajo.

Aunado a lo anterior habrá circunstancias en las que los empleados podrán recibir regalos y/o agradecimientos, que serán permitidos cuando estos entren dentro de lo razonable **y que no generen compromisos de trabajo ni personales. Esto debe ser obligatoriamente siempre comunicado a su Jefe Inmediato para que este a su vez le transmita al Director General el tipo de régallo recibido y en su caso devolver o solo aceptar según la definición del Director apegado a los Códigos de Etica y de Conducta para que no ponga en riesgo la integridad de la compañía**

ABUSO DE AUTORIDAD

Entendemos por abuso de autoridad toda aquella situación en la cual algún individuo hace uso de su posición y/o autoridad sobre otro, utilizando ésta en beneficio propio y/o en contra de los intereses de Productora de Triplay, derivando un mal comportamiento hacia otros.

Ejemplos de abuso de autoridad:

- Incurrir en conductas de intimidación, hostigamiento y acoso de cualquier tipo.

Versión: 4

Fecha Actualización: noviembre 2023



CODIGO DE ETICA

- Interferir en la capacidad de otros para trabajar eficientemente, obstaculizando su acceso a información y/o recursos.
- Encomendar tareas y/o favores personales a los subordinados.
- Plantear habitualmente exigencias laborales no razonables.
- Valerse de las credenciales y/o la posiciones para obtener atención o trato preferencial.
- Utilizar los recursos y/o información a los que, por su posición, tiene acceso para fines personales.
- Condicionar incrementos de sueldos, ascensos o asignación de cuentas a trabajos personales, conductas inapropiadas o no profesionales.

DESARROLLO DE OTRAS ACTIVIDADES

Es cuando se desarrolla una actividad en horario laboral (remunerada y/o no remunerada) que afecte negativamente el cumplimiento de nuestras obligaciones dentro de la empresa o bien se realice en nombre de la empresa para obtener un beneficio personal.

DENUNCIAS

En cualquier situación donde se incumpla el Código de Ética, tenemos la obligación de **levantar un reporte** para evitar que existan daños perjudiciales para nuestra persona y nuestra fuente de trabajo, asimismo si nos enteramos de un hecho a través de una tercera persona, será nuestra responsabilidad denunciarla aún y cuando quien nos lo informó no lo hiciera.

Los integrantes de la empresa tenemos el deber de denunciar cualquier comportamiento contrario a la ley, a este Código o a cualquier norma que de él emane.

Las denuncias y quejas permiten advertir posibles irregularidades y, a partir de ello mejorar el programa de ética de manera que se pueda prevenir la comisión de algún acto indebido.



CODIGO DE ETICA

Las denuncias serán bajo los principios de confidencialidad de la información, objetividad de la información, prohibición de represalias para el denunciante; carga probatoria del denunciante, así como las formalidades esenciales del procedimiento.

Contamos con los siguientes medios de comunicación para generar la denuncia:

Correo electrónico: **codigodeetica@ptriplay.com.mx**

Línea de apoyo: **618-829-0666**

Debemos tener en cuenta que, para realizar un seguimiento adecuado del caso que se ha reportado, debemos incluir y mencionar la siguiente información:

- **¿Cuándo ocurrió el hecho a reportar?**
- **¿Dónde ocurrió?**
- **¿Quién o quiénes son las personas implicadas en el caso?**
- **¿Qué ocurrió?**
- **¿Cómo fue que ocurrieron los hechos? Si disponemos de pruebas, es importante que las presentemos al momento de dar la información de los hechos.**

No se tolerará ningún tipo de represalia contra quienes utilicen estos medios de denuncia.

SANCIONES

En términos de lo establecido en el presente Código, son conductas sancionables en el procedimiento disciplinario las que se detallan a continuación:

- Cualquier conducta en general que vulnere las normas internas de la empresa.
- Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual.
- Abuso de autoridad.
- Abuso de confianza.
- Mal uso de información confidencial y/o privilegiada.
- Uso de información y clientes en beneficio personal.



CODIGO DE ETICA

- Comunicación y opiniones en medios externos contrarios a la imagen de la empresa.
- Fraude.
- Conflicto de interés.
- Uso de alcohol y /o estupefacientes dentro del lugar de trabajo y/o vehículos pertenecientes a la empresa.
- Soborno.
- Cohecho.
- Utilización de información falsa.
- Obstrucción de facultades de investigación.
- Colusión
- Uso indebido de recursos.
- Contratación indebida.
- Extorsión
- Uso ilícito de atribuciones y facultades.
- Concusión.
- Tráfico de influencias para inducir a la autoridad.
- Tráfico de influencias.

Las personas que incurran en cometer alguna de las acciones antes señaladas se le aplicaran las siguientes sanciones:

- Llamadas de atención.
- Advertencia verbal o escrita
- Amonestación privada y/o pública
- Suspensión laboral sin goce de sueldo.
- Terminación de la relación laboral.
- Y en caso de incurrir en un delito, se interpondría denuncia o querrela penal.

En caso de que se detecte violación a las leyes, se dará parte a las autoridades competentes.



CODIGO DE ETICA

COMITÉ DE ÉTICA

Es el órgano (Equipo de personas), designado por la Dirección General de Productora de Triplay, encargado de:

1. Establecer las políticas y lineamiento éticos y de conducta.
2. Vigilar el debido cumplimiento del presente Código de Ética y de las políticas a las que el mismo hace referencia.
3. Tomar las acciones correspondientes cuando haya violación a las disposiciones referidas anteriormente en términos de los reglamentos interiores de trabajo correspondientes.

ACTUALIZACIONES AL CÓDIGO

El presente Código entra en vigor a partir de la fecha de revisión de la última publicación y permanecerá vigente mientras no se apruebe su actualización, revisión o derogación.

Productora de Triplay reserva el derecho de efectuar, en cualquier momento, la modificación y actualización del presente Código.

Cada reforma o actualización al Código se deberá informar a todos los empleados, incluyendo la fecha de su actualización.



CODIGO DE ETICA

CARTA DE CUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE ÉTICA

Yo, _____, confirmo que he comprendido y aceptado los principios establecidos que se contienen en el Código de Ética y me comprometo a actuar en estricto apego a lo establecido en el mismo con el objetivo de preservar la confianza que el personal colaborador, clientela, proveedurías, autoridades, accionistas y la sociedad en general han depositado en la Compañía a la que pertenezco.

Ratifico que conozco el procedimiento para realizar denuncias y en caso de saber acerca de la existencia de alguna posible falta al Código de Ética en mi entorno laboral, me comprometo a realizar dicho ejercicio con honestidad y objetividad a fin de que las instancias correspondientes atiendan la situación detectada. Reconozco que, de no cumplir con lo establecido en el presente Código de Ética, me sujeto a las consecuencias expresadas en sanciones que pueden ir desde una llamada de atención, apercibimiento por escrito, desvinculación laboral, hasta la denuncia pena, con apego a las leyes laborales, civiles y penales vigentes. Asimismo, en caso de tener alguna duda respecto a la aplicación de lo establecido en esta guía o requiera revelar información personal o de algún hecho ocurrido, solicitaré el apoyo al Comité de Ética por el medio señalado en esta guía para su seguimiento. Entiendo que la firma de la presente carta compromiso no constituye, ni debe interpretarse como un contrato de trabajo por tiempo definido, ni garantiza la continuación de mi relación laboral.

Leí la presente carta compromiso y habiendo entendido su contenido y alcance, la firmo en _____ (Lugar), el ____ / ____ / ____ (dd/mm/aa)

De Conformidad: _____ Nombre y firma. _____ Número de Nomina

Me comprometo a firmar esta carta en el entendido de que el diferimiento en dicha firma, no me excusa del compromiso de actuar con apego a lo establecido en el Código de Ética, ni me exime de las sanciones que en éste se describen en caso de no hacerlo.



CODIGO DE ETICA

CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Descripción del Cambio	Responsable	Autorizo
<u>Noviembre 2023</u> <u>Versión 4</u>	<u>1.-Se agrega matriz de Comunicación del</u> <u>Codigo (Mecanismo, periodicidad,</u> <u>Responsables etc.)</u> <u>2.- Se agrega texto en cuestión de</u> <u>Réglalos</u>	<u>Carlos Ibañez</u>	<u>Armando Espinoza</u> <u>director general</u>