



CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL

www.samur.mx

INTRODUCCION

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 SAMUR 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 **«colaboradores»** incluyen a los empleados, asociados y directores de SAMUR y sus subsidiarias.





CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y NORMAS

Es importante saber que SAMUR y sus colaboradores están regidos por la ley.

El cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones nunca puede ni debe comprometerse, además, los colaboradores deberán adherirse a las normas internas de la compañía, las cuales pueden ir más allá de las disposiciones y requisitos de la ley.





CONFLICTO DE INTERÉS

Siempre actuaremos en función de los mejores intereses de SAMUR.

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

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

FAMILIARES Y PARIENTES

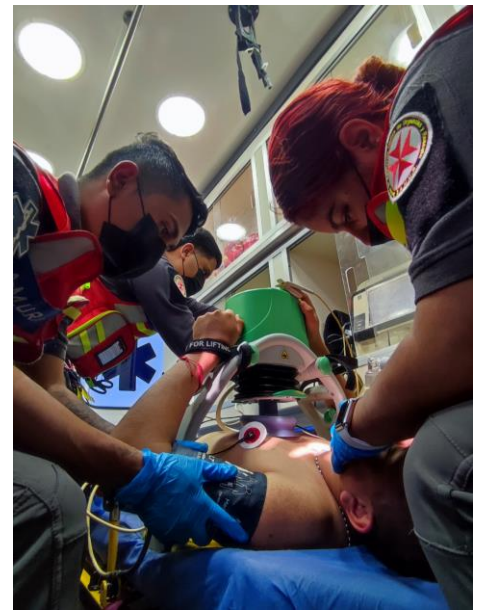
Los familiares directos y las parejas de los colaboradores pueden ser contratados como empleados o consultores únicamente en el caso de que su nombramiento se base en sus calificaciones, desempeño, competencias y experiencia, y siempre que no exista ninguna relación de dependencia laboral directa o indirecta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

MANEJO DE INFORMACION CONFIDENCIAL

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 del consumidor, ideas de ingeniería y fabricación, recetas de productos, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada.

El éxito constante de SAMUR 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 colaboradores no revelarán la información confidencial ni permitirán su divulgación. Ésta obligación subsiste una vez extinguida la relación laboral. Además, los colaboradores 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. SAMUR 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, proveedores o clientes compartan información confidencial con SAMUR, dicha información recibirá el mismo cuidado que recibe la información confidencial de la compañía. En este mismo sentido, los colaboradores protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores.

DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y LEGALIDAD COMERCIAL

SAMUR 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 colaboradores 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 SAMUR y sus competidores, sino que siempre serán el resultado de la competencia justa; Los clientes y proveedores serán tratados en forma justa.

- » Todos los colaboradores, 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 al responsable del área Legal a fin de recibir asesoramiento y capacitación sobre dichas leyes.

FRAUDE, ACTIVOS Y CONTABILIDAD

Los colaboradores nunca deberán verse envueltos en un accionar fraudulento u otra conducta deshonesta que involucre los bienes o activos o los registros financieros y la contabilidad de SAMUR o de un tercero. Esto no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.



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



Los colaboradores deben proteger los bienes de SAMUR y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente. Todos los colaboradores intentarán proteger los bienes de SAMUR 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.

En la medida permitida por la legislación aplicable, la Compañía se reserva el derecho a controlar e inspeccionar el modo en el que los colaboradores utilizan sus activos, incluido el derecho a inspeccionar todos los correos electrónicos, datos y archivos mantenidos en la red de computadoras de la Compañía.

SOBORNO Y CORRUPCIÓN

Los colaboradores, 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 colaboradores 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 colaboradores 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 colaboradores 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.

Todo aporte o desviación de dicha política deber ser autorizado por la Alta Dirección.

DISCRIMINACION Y ACOSO

SAMUR respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada colaborador y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, los colaboradores 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.

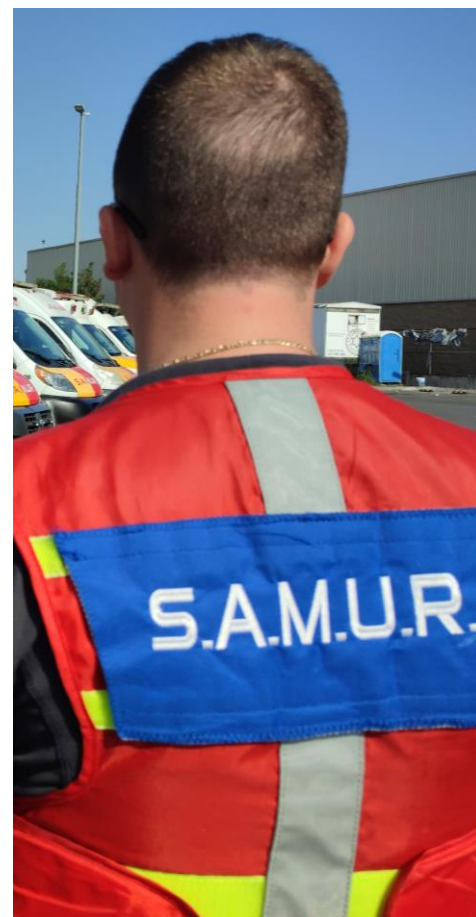
Los colaboradores que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba pueden plantear sus preocupaciones a la Alta Dirección para tomar cartas en el asunto y brindar una solución lo más rápida posible.

INCUMPLIMIENTO

Es responsabilidad de cada colaborador garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código y de ser necesario buscar ayuda de parte de su superior inmediato o Alta Dirección.

«**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 colaboradores 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.



COMUNICACIÓN DE CONDUCTAS ILEGALES

Los colaboradores comunicarán a sus superiores inmediatos 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, lo que es Alta Dirección.

De corresponder, los reclamos podrán efectuarse en forma confidencial o a través de las líneas de servicio de atención al colaborador de SAMUR. Todos los reclamos deben investigarse en forma adecuada.

SAMUR prohíbe la toma de represalias contra cualquier colaborador respecto de aquellos reclamos presentados de buena fe, y a su vez protege los derechos de la persona inculpada.

REALIZACIÓN

Revisado por Alta Dirección de SAMUR a 26 Diciembre de 2022

Director General

Iván Cruz Amado

Directora Médica

Dra. Karla Paulina García Quintero

Publicado en nuestra página web: www.samur.mx

TELEFONOS

Monterrey:

(81) 1872 7170

(81) 1927 8656



Guadalajara:

(33) 1489 0763



OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El objeto de este código de conducta 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.