



Samuel, Son & Co., Limited

# Código de Conducta

## **Introducción**

Un Mensaje del Presidente & Director Ejecutivo.....	3
Su compromiso personal .....	4
Quienes deben seguir el Código .....	4
Qué se espera de todos.....	5
Qué se espera de nuestros líderes.....	5
Su obligación de plantear inquietudes .....	6
Sanciones por infracciones .....	6

## **Nuestro compromiso con los Empleados**

Tratándose entre sí con respeto .....	7
Empleador con igualdad de oportunidades .....	7
Acoso y violencia.....	7
Un lugar seguro para trabajar .....	8
Ambiente seguro .....	8

## **Protegiendo los Activos de Samuel**

Descripción sobre cómo Proteger los Activos de Samuel.....	8
Registros de Negocios y Financieros .....	8
Protección de la información confidencial .....	9
Protección de nuestra Propiedad Intelectual .....	10
Información sobre los sistemas tecnológicos de Samuel.....	11
Conflictos de interés .....	11
Regalos y entretenimiento .....	12
Trabajando con nuestras partes interesadas .....	12
Cumpliendo con las leyes sobre competencia.....	13

## **Trabajando con las Autoridades**

Descripción sobre trabajar con las autoridades .....	13
Sobornos y corrupción .....	14
Protección de información clasificada, controlada y técnica sensible .....	14
Trabajo infantil y trabajo forzado .....	14
Cabildeo y actividades políticas.....	15
Solicitud de información por parte de las autoridades.....	15
Blanqueo de capitales.....	15
Controles de comercio internacional.....	16
A dónde acudir por ayuda.....	16

## UN MENSAJE DEL PRESIDENTE & DIRECTOR EJECUTIVO, COLIN OSBORNE

Desde 1.855, Samuel ha sido reconocido como un negocio levantado sobre los principios confianza, integridad y estricto cumplimiento de la ley, al igual que imparcialidad en nuestras relaciones con los empleados, proveedores y clientes por igual. Aunque esto no ha cambiado desde la creación de la compañía hace 166 años, otras sí.

Samuel ha crecido para convertirse en una compañía que ha adquirido 15 diferentes negocios, todos con diferentes capacidades para contribuir al crecimiento de la base de nuestros leales clientes. Dicho esto, hemos desarrollado una nueva declaración sobre la Misión, Visión y Valores, la cual, junto con otras muchas cosas, deberá estar arriba de la lista de prioridades de nuestros empleados. Nuestra misión es aprovechar nuestras habilidades disponibles en toda la compañía para ofrecer una experiencia líder en el Mercado para nuestros clientes. Aunque nuestra misión se relaciona con nuestros clientes, nuestra visión trata solo de nuestros empleados. Esta es ser una compañía de productos industrial de clase mundial y ser un lugar excepcional para trabajar. Para hacer esto, nos estamos enfocando en invertir fuertemente en nuestra gente y desarrollar sus habilidades las cuales les ayudarán a crecer dentro de la compañía. También nos enfocaremos en invertir en nuestra ágil cultura la cual es esencial para el éxito.

### **Nuestros valores caen en cinco diferentes categorías:**

1. Integridad
2. Respeto
3. Coraje
4. Propiedad
5. Agilidad

Nuestro Código de Conducta de Samuel ciertamente refleja nuestros principales valores y se aplican a todos en la compañía. Este código es un mapa que nos guía a todos en nuestras acciones y decisiones del día a día y que nos ayuda a mantener nuestros valores. Juntos, si hacemos el esfuerzo de seguir El Código, podremos proteger nuestra reputación y crear un lugar de trabajo que podamos disfrutar todos y sentirnos orgullosos de él.

Este código puede no proporcionar una guía específica para cada situación con la que usted pueda encontrarse en su lugar de trabajo. Si una de estas situaciones surge, o tiene preguntas o preocupaciones acerca del Código de Conducta, lo invitamos a hablar con su gerente o representante de Recursos Humanos. También puede contactar a la Línea Caliente de Alertas Éticas de Samuel de forma anónima en línea o por medio de la línea gratuita listada en [la página 16](#).

Sigamos trabajando conjuntamente para construir un negocio del cual nos sintamos orgullosos.

Gracias,



Colin Osborne

## SU COMPROMISO PERSONAL

Samuel ha sido erigido durante generaciones sobre fuertes bases de ética e integridad. Cada año, se les pedirá a los empleados el confirmar y reafirmar su percepción sobre qué se espera de que todos los empleados y representantes obedezcan El Código y planteen sus inquietudes acerca de posibles violaciones de la ley o las normas con sus gerentes u otros líderes de Samuel.

Al seguir los altos estándares de ética establecidos en El Código, los empleados juegan un importante papel en la creación de un lugar de trabajo seguro y comprometido, al igual que salvaguardar nuestra reputación de confianza e integridad. A través del Código, existen referencias sobre normas importantes para Samuel. Estas normas están disponibles con su supervisor/gerente, su representante de Recursos Humanos y también puede encontrarlas en El Torch.

## ¿QUIÉNES DEBEN SEGUIR EL CÓDIGO?

**Los directores, oficiales y empleados de Samuel** — Todos los directores, oficiales y empleados de Samuel a nivel mundial deben cumplir con El Código.

**Subsidiarias y divisiones operativas** — Todas las divisiones y subsidiarias operativas de Samuel a nivel mundial deben adoptar y seguir El Código.

**Terceras partes que representen a Samuel** — Los empleados de Samuel que se encuentren trabajando con terceras partes tales como consultores, agentes, representantes de ventas, contratistas independientes y subcontratistas deben:

- Exigir que estas partes acuerden cumplir con los aspectos relevantes del Código.
- Suministrar a estas partes entrenamiento e información acerca del Código y las normas aplicables.
- Tomar acciones que incluyan hasta la terminación del contrato. Si una tercera parte falla en el cumplimiento de los principios establecidos en El Código al igual que otras normas aplicables de Samuel cuando se actúe en nombre de la empresa.



## QUÉ SE ESPERA DE TODOS

Los empleados y la gerencia, quienes también deben cumplir El Código, contribuyen a la cultura del cumplimiento de Samuel entendiendo las normas y hablando para reforzar dicho cumplimiento y evitando así las violaciones del Código.

### Entender y cumplir con El Código y la ley

- Lea y entienda El Código. Todos los empleados son responsables de cumplir con la ley.
- También son responsables de cumplir con El Código y todas las normas de Samuel para con el lugar de trabajo.
- Conozca los detalles de las normas relevantes de Samuel para su trabajo. Verifique con su gerente, representante de Recursos Humanos o en El Torch las actualizaciones completas de las normas hasta la fecha.
- Use el buen juicio. Piense acerca de cómo las acciones pueden ser percibidas y sobre cómo podrán impactarlo a usted como individuo, a sus colegas o a la compañía.

### Pida orientación

- Pida la orientación de su supervisor/gerentes, representantes de Recursos Humanos, el Departamento Jurídico u otros líderes de Samuel sobre inquietudes acerca del Código o las normas de Samuel. En la mayoría de los casos, su supervisor/gerente será la primera y mejor fuente.

### ¡Hable sin reservas!

- Es responsabilidad de cada uno de los empleados el hablar sin reservas y presente prontamente cualquier inquietud que surja sobre potenciales violaciones del Código, las normas de Samuel o la ley.
- Entienda los diferentes canales para presentar preocupaciones sobre la integridad.
- Si una preocupación no es resuelta, siga con el tema – y preséntela por medio de otro de los canales de Samuel.
- Coopere con las investigaciones de Samuel relacionadas con preocupaciones de la integridad.

## QUÉ SE ESPERA DE NUESTROS LÍDERES

Los líderes deben crear una cultura de cumplimiento, en la cual los empleados entiendan sus responsabilidades y se sientan cómodos al presentar sus preocupaciones sin temor a retaliaciones. Ellos deben actuar como un modelo al alentar la conducta ética y el cumplimiento de la ley liderando personalmente los esfuerzos en su cumplimiento y asegurándose que los empleados entiendan que los resultados de los negocios nunca serán más importantes que la conducta con ética y el cumplimiento del Código y las normas de Samuel.

### Prevenir temas de cumplimiento

- Identifique los riesgos de cumplimiento con sus equipos, gerentes y otros líderes de cumplimiento en Samuel.
- Asegúrese que sus equipos reciban entrenamiento e información relacionada con El Código y las normas de Samuel.

### Detecte temas de cumplimiento

- Esté alerta por cualquier situación que pueda violar El Código, cualquier norma de Samuel o que pueda dañar la reputación de la compañía.
- Monitoree el cumplimiento y refuerce la importancia de la ética y el cumplimiento del Código y las normas de Samuel.

### Responda los temas de cumplimiento

- Toma acciones correctivas inmediatas para manejar una violación o potencial violación del Código.
- Tome las acciones disciplinarias apropiadas.
- Consulte con el Departamento Jurídico o el Asesor General cómo tratar con las regulaciones y las autoridades policiales.

## SU OBLIGACIÓN DE PRESENTAR SUS PREOCUPACIONES SOBRE LA INTEGRIDAD

Hablar sin reservas y plantear cualquier preocupación sobre la integridad protege a nuestros clientes y a la compañía. Si existen preocupaciones acerca del cumplimiento del Código, o cualquiera de las normas de Samuel o de la ley, los empleados tienen la responsabilidad de plantear dichas preocupaciones.

### Plantee las preocupaciones rápidamente

- Entre más se espere para tratar con una preocupación, se agrava cada vez más.
- Hable con su supervisor/gerente, su representante de Recursos Humanos u otro líder de Cumplimiento de Samuel si usted tiene inquietudes.
- Usted puede permanecer anónimo.
- Sin embargo, si usted se identifica, podremos hacer un mejor seguimiento y dar respuestas y eso podrá dar la oportunidad de que haya una investigación más completa.

### Se respetará la confidencialidad

- Su identidad y la información que suministre será compartida solamente basados en el “necesita saber” con aquellos responsables de resolver la inquietud.

### Nosotros responderemos

- Todos los reportes serán investigados prontamente. Determinaremos si El Código o la ley han sido violados y tomaremos las acciones correctivas apropiadas.

### Sin retaliaciones

- Nadie que sospeche de una violación y la reporte de buena fe podrá estar sujeta a retaliaciones por haber hecho tal reporte. “En buena fe” significa que usted ha suministrado toda la información y que cree que dicha información es verídica.
- Las normas sobre denuncias de Samuel establecen las acciones que Samuel tomará para asegurarse que aquellos que reportaron dicha violación o participen en investigaciones sea tratados de manera justa y respetuosa.

**Por favor consultar las Normas de Recursos Humanos de Samuel en El Torch para más información**

## SANCIONES POR VIOLACIONES

Cualquiera que viole El Código quedará sujeto a acciones disciplinarias, incluyendo hasta la terminación de su contrato.

### Las penalidades pueden ocurrir cuando:

- Se falle en completar un proceso de certificación requerido por Samuel.
- Dirigir o permitir que otros (incluyendo agentes de ventas e intermediarios) la violación de la ley, El Código o las normas de Samuel.
- Fallar en reportar prontamente una violación del Código conocida o de la cual se sospeche.
- Fallar en cooperar con investigaciones o auditorías relacionadas con El Código.
- Tomar retaliaciones contra otro empleado o tercera parte por reportar una sospecha de violación del Código o por cooperar con una investigación.
- Fallar en demostrar liderazgo y diligencia para asegurar el cumplimiento del Código y de la ley.

### Sin retaliaciones

- Samuel protegerá a cualquier empleado que presente una preocupación honesta. Lo alentamos a que hable con su representante de Recursos Humanos, su supervisor/gerente o cualquiera de los otros líderes listados en El Código si tiene preguntas o inquietudes.



## NUESTRO COMPROMISO CON LOS EMPLEADOS

### Tratándose entre sí con respeto

Esperamos que todos (incluyendo no empleados con quienes trabajamos) sean tratados justa y respetuosamente.

Samuel está comprometido con los principios de no acoso, no violencia, no abuso e iguales oportunidades para todos los empleados y aplicantes a puestos de trabajo.

Si los empleados sienten que ellos o saben de alguien que haya experimentado acoso o abuso, se les pide que reporten la situación inmediatamente a su gerente o su representante de Recursos Humanos.

Si el incidente involucra a un supervisor/gerente del empleado o el empleado se siente incómodo por reportar la cuestión directamente a un gerente, el empleado deberá reportar inmediatamente cualquier acto de violencia, discriminación, acoso o abuso en el lugar de trabajo al representante de Recursos Humanos de su unidad de negocios, representante sindical (si aplica), otro nivel gerencial dentro de Samuel o a la Línea Caliente de Ética de Samuel.

Todos los alegatos, incluyendo amenazas de violencia, discriminación, acoso o abuso en el lugar de trabajo serán investigadas tan pronto y tan confidencialmente como sea posible.

Una acción correctiva efectiva, tal como está garantizado, será tomada prontamente una vez terminada la investigación.

Cualquier empleado a quien se encuentre comprometido en (incluyendo amenazas de) violencia, discriminación, acoso o abuso en el lugar de trabajo, está violando El Código y las normas de Samuel, y estará sujeto a las apropiadas acciones disciplinarias, incluyendo hasta la terminación del contrato de trabajo.

***Por favor hable con su supervisor/gerente o con su representante de Recursos Humanos para más información.***

### Igualdad de Oportunidades Laborales:

Samuel está comprometido en suministrar igualdad de oportunidades laborales a sus empleados y aplicantes, enmarcadas en prácticas ciegas y no discriminatorias relacionadas con cualquiera y todas las clases protegidas, incluyendo pero no necesariamente limitadas al género e identidad de género, raza, religión, color, ciudadanía, país de origen, discapacidad, condición de veterano, orientación sexual, estatus de positivo para SIDA, estatus marital o estrato socio-económico.

Los procesos de empleo y de crecimiento laboral de la compañía estarán basados en la objetividad, la igualdad competitiva y la equidad, en donde la mayoría de los individuos calificados serán seleccionados para representarnos. Consulte a su representante de Recursos Humanos si tiene preguntas.

## Un lugar seguro para trabajar

Samuel está comprometido en proveer un lugar de trabajo seguro. No comprometemos la salud y seguridad de nuestros trabajadores o las de nuestros socios de negocios.

Cumpliremos con todas las leyes locales, regulaciones y códigos relacionados con la salud y la seguridad.

Los empleados NO deberán llevar o poseer armas de ningún tipo mientras se encuentren en las instalaciones de Samuel. Las armas incluyen pero no se limitan a pistolas, navajas o cuchillas con un largo mayor a las 7.62 centímetros. Un químico usado con el propósito de hacer daño a otro empleado también es considerado como un arma. Por favor note que ésta restricción sin importar que el empleado tenga un permiso para el porte de armas o que esté autorizado por ley para portarla.

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de seguir los procedimientos de seguridad de Samuel, al igual que todas las leyes y regulaciones aplicables. Si cualquier empleado se da cuenta de condiciones de trabajo inseguras, estos son instados a reportar lo que hayan visto. No deben dejarlo pasar con la esperanza de que alguien más haga el reporte.

Los supervisores/gerentes son responsables de la dirección y supervisión de todos los empleados para así asegurar el cumplimiento del programa de seguridad de Samuel. Las Normas de Seguridad de Samuel están disponibles con su supervisor/gerente o también puede encontrarlas en El Torch.

## Ambiente seguro

Samuel está comprometido en liderar un negocio sustentable. Cumpliremos con todas las leyes y regulaciones relacionadas con el medio ambiente.

Esperamos que todos los empleados de Samuel monitoreen y reporten cualquier incidente o práctica que pueda tener efectos adversos en el medio ambiente. Los incidentes relacionados con el medio ambiente deben ser reportados a los representantes de Medio Ambiente y/o Salud y Seguridad de Samuel.

## PROTEGER LOS ACTIVOS DE SAMUEL

### Las penalizaciones podrán presentarse cuando...

Esperamos que cada uno de los empleados de Samuel con acceso a los dineros de la compañía, información o bienes para manejarlos, lo haga con los niveles de integridad más altos. El mal uso de la propiedad de Samuel en busca de beneficio propio, o cualquier persona no autorizada, o propósito no ético o acto de ilegalidad están prohibidos.

La propiedad de la Compañía y sus recursos pueden ser usados con el propósito de negocios únicamente. El fraude, el robo, la malversación u otros medios ilegales o deshonestos para desviar fondos o recursos corporativos no serán tolerados.

### Registros de negocios y financieros

Todos los registros de Samuel deben ser exactos, honestos y completos. Los registros incluyen no solo las cuentas financieras, sino también otros registros como facturas, reportes de gastos, reportes de tiempo y reportes de calidad.

### Los empleados y los líderes deben:

- Siempre registrar y clasificar las transacciones en el período contable apropiado y en la cuenta apropiada.
- Nunca falsificar ningún documento.
- Nunca ocultar cualquier pago – ejemplo: pasándolo a través de los libros o cuentas de terceras partes, tales como agentes o consultores.
- Nunca distorsionar o tergiversar la verdadera naturaleza de cualquier transacción.

### Los empleados que presenten reportes de gastos deben:

- Cumplir con las Normas sobre Regalos y Entretenimiento de Samuel.
- Asegurarse que los reportes de gastos y la documentación de soporte este completa y sea exacta.
- Por favor consulte a su supervisor/gerente para más información sobre las Normas de Regalos y Entretenimiento. Estas Normas también están disponibles en El Torch.

### Los empleados y Líderes deben también asegurarse de:

- No mantener o establecer en secreto o sin registrar fondos, libros contables u otros activos.
- No se tomarán acciones por influencias fraudulentas, coerción, manipulación o engañar a alguien comprometido en la ejecución de una auditoría de las declaraciones financieras de la compañía.

## Protección de la información confidencial

Durante el curso de su trabajo, los empleados podrán conocer información que es considerada por Samuel como confidencial, incluyendo pero no limitándose a: precios y términos comerciales con clientes y proveedores; mercadeo o planes estratégicos; listados de clientes; información personal de los empleados, registros, normas y procedimientos de Samuel. Esta información representa uno de los activos más valiosos de Samuel. Deben tomarse todos los cuidados para asegurarse que esta información esté protegida y no sea divulgada a personas no autorizadas.

Al mismo tiempo, es importante que respetemos la información confidencial de los demás. El uso no autorizado de la información personal de otros perjudica nuestra reputación de integridad y podría exponer a Samuel a demandas legales civiles y daños.

### Qué hacer

- No discuta ni divulgue información con personas fuera de Samuel, incluyendo miembros de su familia.
- Comparta información solo con otras personas dentro de Samuel que tengan el requerimiento de “necesidad de saber”, para así completar sus trabajos o a aquellos a quienes se les haya dado autorización.
- Salvaguardar los documentos y la información de Samuel a la cual usted tiene acceso directo o indirecto – esto incluye no compartir contraseñas y dejar documentos a disposición de otros.
- Reportar cualquier inquietud que tenga acerca de cualquier uso no autorizado de información confidencial de Samuel o información confidencial perteneciente a una tercera parte, a su supervisor/gerente, representante de Recursos Humanos, Auditoría Interna o al Departamento Jurídico.

***Recuerde – su obligación de salvaguardar la información confidencial de Samuel continua incluso después de su salida de Samuel.***

## Qué debemos vigilar

- Aceptar información exclusiva perteneciente a alguien externo sin haber consultado antes con el Departamento Legal.
- El discutir sobre información de propiedad de Samuel con clientes o proveedores.
- Emplear a una persona nueva, especialmente alguien que trabajó previamente para un competidor, sin disponer de garantías para prevenir que esa persona de manera inadvertida divulgue o use la información de propiedad del empleador anterior.
- Acceso no autorizado a datos personales.
- Entradas no autorizadas a las instalaciones de Samuel o acceso no autorizado a correos electrónicos o archivos electrónicos.

## Protegiendo la propiedad intelectual

- Como muchos de nuestros clientes y proveedores, invertimos fuertemente para desarrollar propiedad intelectual (IP, por sus siglas en inglés), incluyendo, entre otras cosas, patentes, diseños, propiedad intelectual, secretos comerciales y el saber-cómo, así estén registrados o no.
- También sabemos cuánto daño se puede causar cuando la Propiedad Intelectual es robada, mal usada o mal manejada. El permitir que eso suceda claramente contradice nuestros valores fundamentales de honestidad e integridad.
- Nos hacemos y hacemos a los demás responsables de asegurar el uso apropiado de toda la Propiedad Intelectual.

## Qué hacer

- Solo divulgar Propiedad Intelectual con compañeros de trabajo con "necesidad de saber" debido a su trabajo, o cuando estos tengan los acuerdos apropiados debidos.
- Proteger la Propiedad Intelectual de terceras partes respetando los términos de todos los acuerdos que tengamos con ellos.
- No malversar los secretos comerciales de cualquier tercera parte.
- Esperamos que nuestros empleados reporten las violaciones de las guías relacionadas con la Propiedad Intelectual de la misma forma en que reportamos cualquier violación del Código. También esperamos de los empleados de Samuel el reportar prontamente de una tercera parte de nuestra PI al Departamento Jurídico de Samuel.

## Protegiendo la privacidad y los datos personales

- En Samuel, proteger la información personal de nuestros empleados y de otros asociados de negocios es crítico, especialmente dado el desarrollo de las comunicaciones y las tecnologías de la información.
- Samuel está comprometido en proteger la información personal y de procesarla únicamente dentro de los límites aplicables de la ley.
- "Información Personal" significa cualquier información que pueda, directa o indirectamente asociar individuos con un número de identificación o con uno o más factores específicos a su identidad física, psicológica, mental, económica, cultural o social (ejemplo: nombre, fecha de nacimiento, número de seguro social, características físicas, dirección de correo electrónico, identificación para computador, o información genética o relacionada con la salud).

## En Samuel, debemos:

- Cumplir con las leyes y regulaciones aplicables de la Jurisdicción en la cual recolectamos, almacenamos y usamos la información personal.
- Recolectar, usar, divulgar o almacenar la cantidad mínima de información personal necesaria para lograr un propósito legítimo.
- Solo retener la información durante el tiempo necesario para su propósito de procesamiento, en cumplimiento con la legislación local.
- Proteger la información personal mientras la recolectamos, procesamos, usamos, divulgamos y la almacenamos.
- Reportar los incidentes de privacidad de datos a su supervisor/gerente, su representante de Recursos Humanos, a Auditoría Interna o al Departamento Jurídico.

## SISTEMAS DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN DE SAMUEL

Los sistemas de tecnología de la información de Samuel, incluyendo los computadores, la intranet, el acceso a Internet, los dispositivos de comunicación, el correo de voz y el correo electrónico son propiedad de la compañía y deben ser usados primordialmente para propósitos de negocios. Los sistemas de tecnología de la información de la compañía pueden ser usados para mensajes personales menores e incidentalmente razonables, asegurándose que tal uso sea mantenido al mínimo y se cumpla con las Normas sobre Seguridad y Uso de las Tecnologías de la Información de Samuel.

Esperamos que los empleados de Samuel cumplan con los procedimientos y procesos de control interno establecidos y que tomen las precauciones de protegerse contra robos o el mal uso de los activos de tecnología de la información de Samuel.

### Qué hacer

- No comparta contraseñas o códigos de seguridad.
- Asegure los equipos (ejemplo: portátiles, dispositivos móviles) contra robo.
- No escriba, envíe o publique mensajes ofensivos, de acoso, amenazas, imágenes o cartas en cadena a través del sistema de Tecnología de la Información de Samuel o a través de redes sociales.

***Por favor vea las Normas sobre Seguridad y Uso de la Tecnología de la Información de Samuel en El Torch para más información.***

## CONFLICTO DE INTERÉS

Esperamos que todos los empleados de Samuel actúen en el mejor interés de la compañía. También esperamos que ellos comprometan, durante las horas de trabajo, su tiempo completo, atención y habilidad hacia sus obligaciones y responsabilidades con Samuel.

### Qué debemos vigilar

- Evitar acciones o situaciones en las cuales el conflicto de interés personal pueda entrar en conflicto con sus obligaciones hacia Samuel. Incluso la apariencia de un conflicto puede dañar la reputación de Samuel.
- Recuerde – esto también aplica para la familia inmediata de los empleados – esposos(as), parientes y hermanos de nuestros empleados deben tener cuidado en evitar desarrollar cualquier interés o participar en cualquier actividad que puedan impactar o parezcan impactar el juicio o habilidad de un empleado para actuar únicamente en el mejor interés de Samuel.
- Que se le ofrezcan o acepten regalos diferentes a aquellos de valor nominal de los proveedores, clientes o competidores, particularmente si usted toma decisiones en nombre de Samuel.
- Contratar, promover, supervisar directamente o tener a un miembro de la familia o amigo cercano líder en la cadena de mando.

### Qué hacer

- Esperamos que nuestros líderes se aseguren que las acciones y decisiones tomadas dentro de sus equipos estén libres de influencias de cualquier interés que puedan entrar en conflicto con aquellos de Samuel.
- Usted deberá divulgar todos los conflictos de interés personales o potenciales, por escrito, a su gerente. Muchos conflictos de interés reales o potenciales pueden ser solucionados.
- Use el buen juicio en todos sus tratos personales y de negocios. Pregúntese ¿"cómo vera esto un observador externo"?
- No use o malverse los recursos de Samuel para obtener ganancias personales.

### Regalos y entretenimiento

Esperamos que los empleados de Samuel y las terceras partes que trabajen en nombre de Samuel no soliciten, den o acepten regalos que puedan ejercer alguna influencia en las decisiones de negocios. A todos los empleados y terceras partes que trabajen en nombre de Samuel se les exige que cumplan con las Normas sobre Regalos y Entretenimiento.

## Regalos prohibidos

**No podemos ofrecer ni aceptar regalos que sean:**

- En efectivo o equivalentes;
- Artículos de valor significativo o que puedan parecer a otros de valor significativo;
- Regalos que puedan ser interpretados como un soborno; o
- Regalos que violen las leyes locales o normas aplicables a la persona que ofrece el regalo.

## Entretenimiento prohibido

**No podemos ofrecer o aceptar entretenimiento que:**

- No esté relacionado con un propósito legítimo de negocios;
- Incluya viajes para amigos o familiares; o
- Que sea inapropiado o pueda reflejar negativamente la reputación de Samuel.

*Por favor tenga en cuenta que en algunas jurisdicciones, los regalos y el entretenimiento (sin importar su valor) son considerados beneficios gravables y deben ser reportados a su supervisor/gerente para asegurarse que esos regalos sean registrados ante la autoridad de impuestos aplicables. Por favor consulte con su representante de Recursos Humanos para más información.*

*Por favor tenga en cuenta que existen reglas especiales establecidas relacionadas con regalos y entretenimiento para oficiales gubernamentales. En algunos países, a los oficiales gubernamentales les está prohibido el aceptar regalos y entretenimiento. Por favor contacte al Departamento Jurídico o a Asesoramiento General para mayor información sobre tratos con gobiernos y oficiales públicos.*

**Por favor también consulte “Trabajando con Gobiernos” en El Código”.**

## TRABAJANDO CON NUESTRAS PARTES INTERESADAS

### Tratos Justos

Siempre debemos negociar de manera justa con nuestras partes interesadas en cualquier sociedad, bien sea con clientes, socios (incluyendo agentes, consultores y otros actuando en nuestro nombre) y proveedores. Este principio también aplica para clientes actuales y potenciales, representantes de ventas, agentes aduaneros, distribuidores, consejeros, oficiales gubernamentales y agencias, al igual que los miembros de las comunidades a las que servimos y en las que trabajamos.

### Qué hacer

- Ser respetuosos, transparente y justo en sus tratos con todas las partes interesadas.
- Nunca involucrarse en prácticas injustas, engañosas o confusas. Esperamos que nuestros empleados no tomen ventaja de nadie a través de manipulaciones, encubrimientos, abuso de competidores o información confidencial.
- Suministre solamente información honesta y verídica cuando trate con clientes, asociados y proveedores o con cualquier persona o comunidad con la que pueda tener una relación dentro del alcance de sus obligaciones en Samuel.



## CUMPLIENDO LAS LEYES SOBRE COMPETENCIA

Competiremos de manera justa, respetando tanto la letra como el espíritu de la competencia y las leyes antimonopolio.

Estas leyes aseguran un nivel en el campo de juego entre los competidores y también protegen contra prácticas de negocios injustos tales como la fijación de precios y las licitaciones fraudulentas.

El fallar en el cumplimiento de estas leyes puede dar como resultado penalizaciones significativas para Samuel y/o los individuos involucrados, incluyendo multas y encarcelamiento.

### Qué hacer

- Cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables sobre la competencia.
- Nunca discutir o hacer acuerdos con competidores relacionados con licitaciones, precios o planes de negocios. Recuerde: un acuerdo no solo tiene que ser por escrito – puede ser verbal.
- Evite contactos con cualquier clase de competidores que puedan crear la apariencia de acuerdos inapropiados o entendimientos.

### Qué debemos vigilar

- Contactos o actividades en ferias comerciales tales como intentos por parte de competidores, clientes u otros profesionales de la industria de reunir y aprovechar inteligencia de Samuel o información de propiedad por medio de supuestos contactos casuales o actividades en dichas ferias.
- No participar en ninguna clase de confabulación (reuniones encubiertas o secretas) con los competidores – si un competidor desea hablar acerca de licitaciones, precios o planes de negocios, pare la conversación y aléjese. Reporte el incidente al Departamento Jurídico del Consejo General.
- Participar en acuerdos con proveedores o prácticas de mercadeo que sean engañosas o falsas.

## TRABAJANDO CON LAS AUTORIDADES

Samuel realiza negocios con gobiernos nacionales y empresas de propiedad gubernamental. En el curso de nuestro trabajo, interactuamos frecuentemente con agencias gubernamentales, oficiales y agencias públicas internacionales.

En cada instancia, los empleados de Samuel deben aplicar los más altos estándares éticos y cumplir las leyes y regulaciones aplicables, incluyendo determinados requerimientos especiales asociados a transacciones gubernamentales.

### Qué hacer

- Sea sincero y exacto cuando trate con oficiales y agencias gubernamentales.
- Entienda los requerimientos especiales asociados con contratos y transacciones gubernamentales.
- Consulte con el Departamento Jurídico o el Consejo General si tiene preguntas o inquietudes.

### Qué debemos vigilar

- Cargos de costos incorrectos o no autorizados en contratos gubernamentales.
- El no cumplimiento con los requerimientos de un contrato.
- Presentar costos o datos de precios inexactos o incorrectos cuando esta información es solicitada por el gobierno.

## SOBORNO Y CORRUPCIÓN

Los sobornos y la corrupción no son tolerados de ninguna forma por Samuel. Samuel prohíbe el soborno, incluyendo pagos inapropiados, y la corrupción en todos los tratos de negocios, en todos los países del mundo, tanto con los gobiernos como con el sector privado.

Samuel debe cumplir con las leyes anti-corrupción y anti-soborno de los países en los que opera. Estas leyes (incluyendo el Acta de Corrupción de Oficiales Públicos Extranjeros de Canadá y el Acta de Sobornos del Reino Unido), junto con las Normas Anti-corrupción de Samuel prohíbe a los empleados de Samuel y a cualquier tercera parte que actúe en nuestro nombre de realizar u ofrecer sobornos, pagos o cualquier cosa de valor para el beneficio de un oficial público extranjero.

Los pagos inapropiados no deben ser confundidos con gastos razonables y limitados en regalos y entretenimiento por negocios directamente relacionados con la promoción de productos o servicios o la ejecución de un contrato. Estos pagos están gobernados por las Normas de Regalos y Entretenimiento de Samuel.

Las violaciones de estas leyes socavan nuestra reputación de integridad y pueden resultar en sanciones criminales severas y/o sanciones civiles tanto para Samuel como para los individuos involucrados. Es importante que los empleados de Samuel y las terceras partes que actúen en nuestro nombre actúen de manera tal que eviten incluso la apariencia de una potencial violación de estas restricciones.

### Qué hacer

- Antes de dar un regalo u ofrecer entretenimiento a un cliente, asegúrese de haber entendido los requerimientos legales aplicables, las propias normas del cliente y las Normas sobre Regalos y Entretenimiento de Samuel.
- Asegúrese que los registros de tales gastos sean exactos.
- Nunca de una gratificación u otro pago a oficiales gubernamentales para realizar o asegurar acciones administrativas rutinarias sin haber consultado primero con el Departamento Jurídico o el Consejo General. Estos “pagos de facilitación” son generalmente ilegales bajo las leyes locales anti-sobornos y Samuel generalmente prohíbe tales pagos.

### Qué debemos vigilar

- Recuerde – un soborno es la oferta de cualquier recompensa, ventaja o beneficio incluyendo entretenimiento – y no se limita a efectivo o su equivalente (como tarjetas de regalos). No hay un límite monetario – cualquier cantidad puede ser un soborno.
- Los antecedentes existentes o potenciales representantes de terceras partes que indiquen alegatos de prácticas de negocios inapropiadas o reputación de sobornos.
- Cualquier solicitud para hacer un pago en un país o para una persona u organización no relacionada con la transacción.
- Una comisión que es desproporcionada a los servicios prestados.

## PROTECCIÓN DE EXPORTACIÓN, INFORMACIÓN TÉCNICA CONTROLADA Y SENSITIVA

En algunas unidades de negocios, Samuel recibe información de clientes gubernamentales y contratistas cuya exportación es controlada por razones de seguridad nacional o que tengan protecciones especiales (información “controlada”). Todos los empleados que traten con información de exportación, controlada y sensitiva y/o bienes controlados para su exportación, y que actúen en nombre de Samuel deberán cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables. Consulte con el Departamento Jurídico o el Consejo General si tiene preguntas o inquietudes.

## TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZADO

Samuel está comprometido en realizar negocios legalmente y con integridad. El compromiso de Samuel es para asegurar que nuestro negocio y nuestra cadena de suministros se mantenga dentro de la ley y con responsabilidad social, lo cual incluye, entre otras cosas, la expectativa de no se esté llevando a cabo el tráfico de humanos, o esclavitud o trabajo forzado en ninguna de las fases de nuestro negocio, y que nuestros proveedores no hagan uso del trabajo forzado en ninguna de sus formas, para producir los productos que suministran a Samuel.

## CABILDEO Y ACTIVIDADES POLÍTICAS

Existen leyes, regulaciones y guías para hacer cabildeo a oficiales gubernamentales para así influenciar el resultado de normas y regulaciones gubernamentales.

Los empleados deben obtener permiso para hacer cabildeo a cualquier funcionario gubernamental. Tal actividad debe ser discutida con el Departamento Jurídico o el Consejo General antes de tomar cualquier acción que pueda ser vista como cabildeo.

Ningún fondo corporativo, servicio o recurso (ejemplo: teléfonos, computadores, suministros o el tiempo pagado de un empleado de Samuel) pueden ser usados para promover actividades políticas. A pesar de la afiliación política o intereses comerciales de la compañía, no se permitirán muestras visibles, exhibiciones o letreros apoyando o no a cualquier candidato para ser elegido en propiedad de la Compañía, y ningún individuo, en su capacidad como empleado de Samuel, buscará avanzar u oponerse a la candidatura de cualquier (persona(s) que busquen ser elegidos. No existen restricciones sobre actividades políticas o contribuciones hechas por los empleados de Samuel fuera de sus horas de trabajo y/o sobre el uso de sus propios recursos y fondos personales.

## SOLICITUD DE INFORMACIÓN POR PARTE DE LAS AUTORIDADES

Esperamos que todos los empleados de Samuel colaboren con las autoridades que busquen información de parte de Samuel.

Los empleados deben consultar con el Departamento Jurídico, sus unidades de negocios, su representante de Recursos Humanos y su representante de Medios Ambiente, Salud & Seguridad sobre cuestiones relacionadas con el medio ambiente, salud o seguridad antes de suministrar dicha información.

## BLANQUEO DE CAPITALES

El blanqueo de capitales es un término usado típicamente para describir los controles legales establecidos sobre el efectivo generado por medios ilegales, el cual es transferido o convertido en otros valores para así esconder su origen.

Debemos cumplir con todas las leyes aplicables y cooperar con nuestras instituciones financieras para asegurarnos de no estar involucrados en el uso y destinación de fondos que puedan estar implicados en el blanqueo de capitales.

### Qué hacer

- Siga las leyes aplicables sobre blanqueo de capitales.
- Reúna y entienda la documentación acerca de clientes potenciales, agentes y socios de negocios para asegurarse de que estos están involucrados en actividades de negocios legales y que sus fondos provienen de fuentes legítimas.
- Consulte con el Vicepresidente de su unidad de negocios, su Director Financiero o Controlador si tiene preguntas o inquietudes.

Si usted encuentra signos de advertencia acerca de una potencial transacción, reporte prontamente sus inquietudes al Vicepresidente de su unidad de negocios, al Director Financiero y al Vicepresidente Tesorero. Estas inquietudes deben ser resueltas antes de proceder con la transacción.

### Qué debemos vigilar

- Un cliente, agente o potencial socio de negocios que esté renuente a suministrar información completa, o dé información insuficiente o sospechosa o que esté ansioso por evitar reportar o tener poca disposición a un requerimiento de llevar registros.
- Los pagos que parezcan no tener relación con el cliente (ejemplo: cuentas bancarias de terceras partes o intermediarios).
- Transacciones que involucren bancos en el extranjero.
- Transacciones inusuales que no sean consistentes con prácticas pasadas del cliente o del negocio

## CONTROLES DE COMERCIO INTERNACIONAL

Las leyes de **Control de Comercio Internacional** (ITC, por sus siglas en inglés) afectan la transmisión de bienes y servicios más allá de las fronteras nacionales.

### Qué hacer

- Siga las leyes y regulaciones relevantes del CCI.
- Reporte toda la información relevante al Departamento de Aduanas de Samuel para asegurar declaraciones de importaciones exactas y completas.
- Verifique la clasificación de exportación de los productos o tecnología antes de la exportación para determinar si se requiere una autorización especial.
- Consulte con el Departamento de Aduanas, el Departamento Jurídico y el Consejo General de Samuel si tiene preguntas o inquietudes.

### Qué debemos vigilar

- Respuestas evasivas o poco claras de parte de un cliente relacionado con un uso final, un usuario final, fechas de entrega o instalaciones de entrega.
- Transacciones que involucren a un país embargado, a un ciudadano de un país embargado o un individuo o entidad sujeta a sanciones gubernamentales.
- Designación de Samuel como el importador de registros – estos requieren autorización a través del Departamento de Aduanas de Samuel.

## DÓNDE IR EN BUSCA DE AYUDA

Todos los empleados de Samuel son responsables de tomar acciones cuando se den cuenta de potenciales violaciones del Código.

Cuando surjan preocupaciones o preguntas, el comunicarse a nivel local, bien sea con sus colegas o con su gerente, es generalmente el mejor lugar para comenzar.

Cuando no sea posible presentar o resolver una inquietud con su gerente inmediato, Samuel cuenta con un número de otros canales a través de los cuales puede consultar sus inquietudes.

### Siguiente nivel gerencial

- El representante de Recursos Humanos de su unidad de negocios
- El Presidente o Gerente General de su unidad de negocios
- El Vicepresidente, Director Financiero o Controlador

### Equipo de Cumplimiento

- Consejo General
- Auditoría Interna
- Departamento Jurídico

El equipo de Cumplimiento puede ser contactado en [compliance@samuel.com](mailto:compliance@samuel.com).

### Junta de Directores de Samuel

También puede reportar sus inquietudes al Presidente de la Junta en [chairman@samuel.com](mailto:chairman@samuel.com)

Las preocupaciones relacionadas con la contabilidad de Samuel, los controles contables internos y los temas de auditorías, al igual que otras inquietudes sobre cumplimiento pueden ser dirigidas a los Comités de Gobierno Corporativo y Auditoría de la Junta de Directores. Envíe sus inquietudes al correo electrónico [audit@samuel.com](mailto:audit@samuel.com).

### Línea Caliente de Alertas Éticas

La Línea Caliente de Alertas Éticas está disponible 24 horas al día, desde cualquier parte del mundo. El servicio está disponible en inglés, francés y español. La persona que llama podrá permanecer anónima, excepto cuando los reportes anónimos estén prohibidos por las leyes locales.

**Web:** <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/49000/index.html>

**Teléfono:** 1-800-448-1680 (*Inglés y Francés*)  
001-855-387-0237 (*Español*)

**Correo Electrónico:** NAVEX Global - World Headquarters, 5500 Meadows Road, Suite 500, Lake Oswego, OR 97035, Estados Unidos



Samuel, Son & Co., Limited