

# Código de Ética y Conducta



## CONTENIDO

Introducción .....	3
Objetivos.....	3
I. ÁMBITO DE VALIDEZ .....	3
II. RESPONSABILIDADES.....	3
III. DISPOSICIONES GENERALES .....	3
IV. DE LA LEGALIDAD .....	4
V. DE LAS RELACIONES CON EL GOBIERNO, EMPRESAS Y PERSONAS EXTERNAS .....	4
VI. DEL TRATO AL PERSONAL .....	6
VII. DEL MANEJO DE BIENES, INFORMACIÓN Y DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD .....	7
VIII. DE LA SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE .....	8
IX. COMPETENCIA ECONÓMICA.....	9
X. ANTICORRUPCIÓN .....	10
XI PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	
XII CUMPLIMIENTO Y CONTROL DEL CÓDIGO DE ÉTICA	
ANEXO I NUESTROS PRINCIPIOS	
ANEXI II NUESTROS VALORES	

## Introducción

Este **Código** contiene, de manera enunciativa y no limitativa, los principales lineamientos que deben regir la conducta de todos los trabajadores, proveedores y distribuidores que colaboran con la organización.

Los trabajadores de esta organización, independientemente de su nivel jerárquico, realizarán su actividad con apego a los criterios éticos que aquí se establecen.

El incumplimiento a este **Código** será objeto de aplicación de medidas correctivas y/o disciplinarias, conforme a las leyes y reglamentos vigentes en el país y/o conforme a los reglamentos internos de trabajo establecidos en *Laboratorios Portugal S.R.L.*, *Logística AQP S.A.C.*, *Distribuidora Droguería Phryma S.A.C.*, *Ansolat S.A.C.*, *Inversiones PS Holding S.A.* e *Inversiones PS Brands S.A.* (en adelante, **Portugal – Sanfer**).

## Objetivos

Establecer las convicciones y formas de actuar que han caracterizado a la organización, desde su fundación y hasta la fecha y que, en el futuro, deben determinar la operación de la compañía y el trabajo diario de todos sus trabajadores.

Aclarar e ilustrar los requisitos legales y éticos a los que se deben sujetar las acciones de todos los trabajadores en el ejercicio de sus tareas. En este contexto, los directivos de la organización adoptan el papel de modelo y asumen la función de supervisar su cumplimiento.

Fortalecer la confianza y los vínculos que se establecen entre la organización y los individuos, ya sean propios o extraños, a través de su conducta individual o colectiva, de acuerdo con los siguientes apartados:

### I. ÁMBITO DE VALIDEZ

Este **Código de Ética y Conducta** es aplicable a todos los trabajadores de la organización, cualquiera que sea su forma de contratación y en todas sus instalaciones dentro y fuera del Ámbito Nacional Peruano (oficinas, administrativas, plantas, almacenes, etc.)

### II. RESPONSABILIDADES

La **Jefatura de Recursos Humanos** es responsable de la difusión de este **Código de Ética**; a su vez, el **Encargado de Prevención Corporativo** de la organización es responsable del contenido del código así como de vigilar su cumplimiento.

La observancia de este documento, es responsabilidad de todos y cada uno de los trabajadores.

### III. DISPOSICIONES GENERALES

1. Todo el personal que labora en **Portugal – Sanfer**, así como sus proveedores y distribuidores deben conocer y cumplir con lo establecido en este **Código de Ética y Conducta**.
2. Todos los trabajadores, independientemente de su nivel jerárquico, tienen la obligación de reportar las prácticas o conductas que sean contrarias a las leyes y reglamentos vigentes en el país, así como a las disposiciones de este **Código**, tan pronto como estos hechos sean de su conocimiento o sospecha.
3. Las quejas, observaciones o denuncias se harán ante los directivos o ejecutivos de mayor jerarquía en la organización, donde específicamente laboran, quienes a su vez reportarán el caso a través de la Línea de Ética. En caso que dichas quejas, observaciones o denuncias

traten de los propios directivos o ejecutivos, se hará el reporte al **Encargado de Prevención Corporativo**.

- Las denuncias se presentarán en la Línea de Ética, ya sea en forma anónima o personal, utilizando los medios formalmente establecidos: [lineadeetica@invekra.com.mx](mailto:lineadeetica@invekra.com.mx). También podrán presentarse con el **Encargado de Prevención Corporativo**. La Línea de Ética es administrada por la Dirección Corporativa de Auditoría Interna y toda la información es manejada de forma confidencial

Todo trabajador que teniendo facultades de supervisión o mando reciba un informe o sospeche de conductas contrarias a este **Código**, deberá hacerlo del conocimiento a través de la Línea de Ética, para que se pueda proceder en consecuencia y con apego a los procedimientos corporativos definidos, que serán del conocimiento del **Encargado de Prevención Corporativo** cuando formen parte de su responsabilidad.

- Si se confirma el incumplimiento, se tomarán las medidas necesarias para sancionar la falta y evitar que se repitan conductas inadecuadas. La sanción será proporcional a la falta cometida, la cual podrá ir desde una amonestación verbal hasta el despido. Adicionalmente, cuando la falta contravenga disposiciones penales establecidas en las leyes del país, los hechos se darán a conocer a las autoridades correspondientes.
- Ningún trabajador será objeto de represalias cuando manifieste de buena fe, el incumplimiento a este **Código**.
- No procederá ninguna sanción por incumplimiento a los ordenamientos establecidos en este **Código**, sin que medie la investigación y el dictamen realizado por la Dirección Corporativa de Auditoría Interna, con la revisión del **Encargado de Prevención Corporativo**.

#### IV. DE LA LEGALIDAD

Todos los trabajadores están obligados a conocer y acatar debidamente el conjunto de leyes, reglamentos y demás normas nacionales e internacionales, en el marco de las tareas que les han sido asignadas.

Además de las normas generales del derecho fiscal, penal y laboral, los trabajadores deben conocer y acatar en especial, las normas en materia de investigación, desarrollo, autorización, producción, comercialización de medicamentos, protección del medio ambiente y seguridad y salud ocupacional.

Es política de **Portugal – Sanfer** seguir y vigilar el cumplimiento de las leyes y reglamentos que apliquen a su operación a través del **Encargado de Prevención Corporativo**.

#### V. DE LAS RELACIONES CON EL GOBIERNO, EMPRESAS Y PERSONAS EXTERNAS

Los trabajadores de **Portugal – Sanfer**:

- Deberán tratar a las personas con las que se relacionan laboralmente dentro y fuera de la organización conforme a los valores establecidos en el presente **Código de Ética y Conducta** (Ver Anexo I).
- No deberán aprovechar su posición laboral para realizar actividades que infrinjan la legislación peruana ni de ningún otro país; ni que violen los principios establecidos en este **Código**.
- No alterarán datos de terceros o documentación relacionada con la finalidad de evadir controles internos y celebrar operaciones sin la debida diligencia,

4. No comunicarán ni revelarán secretos de fabricación, comercialización y en general cualquier información de carácter confidencial de **Portugal – Sanfer**.
5. No realizarán o procesarán solicitudes de pagos en efectivo por conceptos inusuales a empleados del grupo o a terceros.
6. No realizarán operaciones con terceros impliquen una violación u omisión de las políticas internas, reglamentos u ordenamientos que resulten aplicables de acuerdo a la legislación vigente,
7. Se abstendrán de asumir a nombre de la Compañía cualquier compromiso cuando se presente un conflicto de intereses que pueda afectar su libertad para tomar decisiones o aplicar criterios operativos.

A manera de ejemplo se presentan algunas situaciones que deben ser evitadas y resueltas, ya que suelen ser fuente de conflicto de intereses:

- Ser propietario o socio de un negocio proveedor de la organización.
- Realizar adquisiciones a un proveedor que ofrece comisiones personales no documentadas como descuentos, o que ofrece regalos cuantiosos y/o frecuentes a cambio de contar con la preferencia por parte del comprador.
- Ser accionista, consejero o asesor en una organización o negocio competidor.
- Tener familiares de primer grado consanguíneo o político que tengan intereses en un negocio que sea proveedor o contraparte en un litigio.

Cualquier directivo, ejecutivo o trabajador que se encuentre en alguna de estas situaciones, deberá hacerlo del conocimiento del **Encargado de Prevención Corporativo** y de la línea de ética, bajo responsabilidad, dentro de los quince días de notificado el presente **Código**, y, en todo caso, una vez que sea de su conocimiento la situación que representa conflicto.

#### 8. Conflicto de intereses.

- a) Los trabajadores deben distinguir claramente entre sus intereses y los de la organización; vale la pena resaltar que nuestras actividades y decisiones comerciales no deben causar conflicto entre nuestros intereses privados y los de **Portugal – Sanfer**. Tales conflictos de interés, en cualquier caso, deben hacerse transparentes y comunicarse de acuerdo a las políticas internas.
- b) Todos los trabajadores de **Portugal – Sanfer**, tienen prohibido sacar provecho o beneficio personal, derivado del indebido ejercicio de su trabajo.
- c) No se permiten las relaciones comerciales con familiares o empresas de familiares del personal, salvo que no exista algún otro proveedor similar del servicio de que se trate, y previo conocimiento y aprobación del **Comité de Integridad y Cumplimiento** de la organización.

#### 9. Conducta en casos de conflicto.

Aquel trabajador que desconozca si su situación particular es causal de conflicto de intereses, deberá consultarlo con el **Encargado de Prevención Corporativo**, quien le brindará la asesoría correspondiente.

Si existen dudas o se tiene conocimiento acerca de procesos sospechosos en cualquier área de trabajo, el trabajador debe dirigirse de inmediato con su respectivo superior o bien, con el responsable designado en su área para conversar al respecto. Si el trabajador no logra disipar su inquietud, entonces debe recurrir al **Encargado de Prevención Corporativo**.

Es fundamental que el trabajador, previo a cualquier denuncia que pretenda presentar, evalúe si cuenta con elementos de juicio suficientes y/o comprobables para fundamentar su dicho.

Escenarios de conflictos de interés típicos en los que debemos informar de acuerdo a las políticas internas:

- Un segundo empleo
- Transacciones comerciales del Grupo con familiares o amigos
- Intereses en otras compañías o participación en sus órganos directivos.

#### 10. Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.

En **Portugal – Sanfer** cumplimos con las disposiciones legales para prevenir el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. La organización a través de su **Encargado de Prevención Corporativo** audita su actividad en la materia, habiendo tomado la determinación de no establecer relaciones con personas o entidades que no cumplan la referida legislación o que no proporcionen la información adecuada en relación con el cumplimiento de la misma.

#### VI. DEL TRATO AL PERSONAL

1. Todo el personal de **Portugal – Sanfer** será tratado de acuerdo con los principios enunciados en este apartado; asimismo, la organización brindará a su personal un ambiente de trabajo digno y seguro, libre de abusos y discriminación, con estricta observancia de las políticas de la organización sobre la materia.
2. Las personas que realicen labores de supervisión y/o tengan autoridad sobre otros trabajadores, darán buen trato a sus subalternos, evitando cualquier abuso o maltrato físico, moral, psicológico o verbal.
3. El trabajador que, independientemente de su género o preferencia sexual, sea denunciado por acosar sexualmente a otro(a), será sometido al procedimiento previsto en el Reglamento Interno de Trabajo. La organización se encuentra comprometida a prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.
4. En caso de presentarse, desde el punto de vista legal o social, relaciones formales de pareja entre trabajadores, la organización evaluará la situación específica, con objeto de determinar la conveniencia de conservar a los involucrados en el ejercicio de sus labores. En dicha evaluación se considerará lo siguiente:
  - a) Que la relación entre ambos no afecte su situación laboral
  - b) Que no pertenezcan al mismo departamento o dependen jerárquicamente uno del otro
  - c) Que la situación de trabajo influya en la obtención de un beneficio inadecuado
5. Se prohíbe proporcionar información de los trabajadores a personas ajenas a la organización, salvo que medie autorización expresa del involucrado o algún requerimiento realizado por autoridades administrativas o judiciales. Internamente, sólo se proporcionará información a las personas que justificadamente la necesiten con motivo de trabajo. En ambos casos, será la **Jefatura de Recursos Humanos** la encargada de proveer esta información.
6. En todo momento se evitará exponer a los trabajadores a riesgos innecesarios.
7. Se rechaza toda forma de trabajo infantil y cumplimos con los requisitos de contratación basado en la edad mínima de los empleados estipulados por la legislación local vigente.

8. Los trabajadores deberán usar su equipo de protección personal (EPP) y acatar rigurosamente las medidas de seguridad y salud ocupacional establecidas para realizar sus funciones dentro de su área de trabajo. Deberán acatar, asimismo, lo establecido en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Se respeta el derecho de todos los empleados a establecer y unirse en sindicatos y organismos de representación de conformidad con la legislación vigente.
10. Todo trabajador tiene el derecho y el deber de denunciar en la Línea de Ética actos que, dentro de la empresa, considere injustos, sin que esto sea motivo de alguna represalia en su contra en tanto actúe de buena fe.
11. Ante la denuncia de incumplimiento a cualquier ordenamiento establecido en éste **Código de Ética**, todo directivo, ejecutivo, o personal de mando intermedio, deberá reportarla a la Línea de Ética, por ningún motivo, tomará medidas correctivas antes de que se lleve a cabo la investigación correspondiente por la Dirección Corporativa de Auditoría Interna. Quien así no lo hiciera, cometerá una falta grave.

## VII. DEL MANEJO DE BIENES, INFORMACIÓN Y DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD

Todo trabajador utilizará con absoluto cuidado y responsabilidad los bienes que la organización le ha asignado para el adecuado desarrollo de su trabajo. En específico, los bienes materiales deben ser utilizados únicamente en el marco del fin operativo para el que se han puesto a su disposición. Asimismo, se evitará el mal uso y despido de los mismos.

En cuanto a los bienes intangibles tales como el conocimiento específico de la organización (estrategias, programas y tecnología), estos deben protegerse especialmente. Por tanto, es necesario mantenerlos en secreto al igual que todos los asuntos internos de la organización.

La información confidencial que un trabajador obtiene por laborar en la organización será utilizada exclusivamente dentro del marco operativo interno.

No está permitido divulgar información a terceros ajenos a la compañía, salvo que esto sea imprescindible para concretar asuntos empresariales. Lo mismo rige para la información que no es accesible a todo el público y que interese a la organización mantener clara y estratégicamente en secreto.

Los dispositivos de comunicación serán utilizados de forma adecuada para salvaguardar la confidencialidad de la información. Es indispensable tener en cuenta, que su uso está permitido sólo en el marco de las normas y disposiciones vigentes establecidas en la Adenda (de Confidencialidad) al Contrato de Trabajo, firmado por cada trabajador al momento de su contratación.

También es necesario considerar que enviar un mensaje por correo electrónico no ofrece el mismo grado de seguridad que mandar una carta física personalizada. Por tal motivo, el trabajador debe valorar la forma óptima para manejar dicha información, conforme a la importancia que implique su confidencialidad.

Se evitará la navegación y/o descarga de páginas WEB de carácter sospechoso o dudoso, ya que éstas ponen en riesgo la seguridad de la información interna y el equipo de cómputo que se maneja en la organización.

La duplicación de documentos (fotocopiado, escaneado, etc.) o de la información electrónica equivalente, que se considere confidencial, sólo podrá realizarse con la autorización del **Gerente**, **Sub Gerente**, **Director Técnico** o **Jefe del Área**, correspondiente, del **Encargado de Prevención**

**Corporativo** O del **Gerente General**. La política anterior también es aplicable para el uso de esta información fuera de las instalaciones de la organización. En ambos casos, es imprescindible que exista la justificación operativa.

## VIII. DE LA SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Dentro de los compromisos de **Portugal – Sanfer** se encuentra la responsabilidad de ofrecer a sus trabajadores las mejores condiciones laborales, es decir, proporcionar el equipo y las instalaciones adecuadas para que el personal realice su trabajo de manera óptima y eficiente, así como propiciar un ambiente digno y seguro, libre de cualquier peligro innecesario. Esto es aplicable a todas las instalaciones y áreas de la organización; en particular, para las Plantas.

Independientemente de que tengan carácter legal nacional sean regulaciones internas, todo el personal cumplirá obligatoria y estrictamente con las normas de seguridad que se tengan establecidas en **Portugal – Sanfer**.

Bajo ninguna circunstancia se podrá subestimar ningún peligro o su posible riesgo, por lo que toda norma de seguridad se deberá aplicar siempre y de forma consecuyente, en beneficio propio, de la organización, de los demás trabajadores y de las personas externas que se encuentren en las instalaciones de **Portugal – Sanfer**.

Cada trabajador es responsable de la seguridad en su entorno de trabajo. Por tanto, los trabajadores deberán estar debidamente adiestrados sobre el uso del equipo de seguridad y las prácticas de seguridad personal y empresarial.

La organización estará atenta, en forma activa, a las recomendaciones y trabajo del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y el **Ingeniero de Seguridad**.

Lo anterior también es aplicable para los riesgos que surjan o puedan surgir por el manejo de algún producto o por su manipulación en algún proceso. Tan pronto sea detectado el riesgo, deberá notificarse a los departamentos técnicos correspondientes.

Para el caso de los productos, se deben prever las señales de alerta y/o advertencia consiguientes.

El comportamiento respetuoso hacia el medio ambiente es una obligación empresarial y un requisito esencial para mantener la rentabilidad y competitividad en la organización. La construcción y explotación de las instalaciones químicas estará siempre sometida a estrictas condiciones de autorización. Una explotación no autorizada, cualquier incumplimiento doloso o considerado como desapego de las disposiciones contenidas en una licencia de explotación, o el vertido no autorizado de sustancias al suelo, aire o agua, podrá repercutir en acciones penales para los trabajadores responsables de los hechos.

Durante la manipulación de sustancias y productos contaminantes, su transporte, carga y descarga, almacenamiento y transformación química, habrá que extremar las medidas de seguridad. Si a pesar de esto llegare a producirse la liberación de sustancias o cualquier accidente similar, se informará de inmediato a los departamentos responsables de la protección de medio ambiente de **Portugal – Sanfer**.

En el desarrollo de productos, deberá radicar el esfuerzo en reducir el consumo de recursos y aumentar la eficiencia. Además los trabajadores serán responsables a título individual de minimizar el impacto medio ambiental utilizando prácticas conscientes con el medio ambiente como parte de nuestras actividades cotidianas.

## IX. COMPETENCIA ECONÓMICA



Se prohíbe cualquier acuerdo o convenio coordinado con la intención de restringir o que lleve una restricción de la competencia. Estos escenarios incluyen:

- No realizar acuerdos sobre precios con empresas del sector
- No presentar ofertas falsas y/o inexactas para licitaciones ni asignamos licitadores, clientes y/o territorios
- No revelar o enviar comentarios o información sensible para la competencia (ejemplo, información de precios, estrategias de mercado, condiciones de venta) con otros competidores.

Al asistir a reuniones de asociaciones de la industria, cada empleado deberá preocuparse de forma especial por respetar las leyes de competencia económica. Incluso aplica para las conversaciones casuales e informales que pueden violar la ley de competencia económica, lo cual puede derivarse especialmente de un contacto con un competidor.

## X. ANTICORRUPCIÓN

En las empresas del Grupo, cumplirán con las leyes locales e internacionales que prohíben las prácticas empresariales corruptas en el trato con terceros, incluyendo funcionarios públicos y empresas del sector privado.

Las empresas del grupo no toleran la corrupción, las prácticas comerciales deben ser transparentes, no darán ni aceptarán sobornos de manera directa o indirecta incluyendo a través de terceros. Se prohíbe ofrecer o entregar cualquier cosa de valor a un tercero con el objetivo de obtener o retener algún negocio o cualquier otra ventaja indebida.

## XI. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Todos los empleados respetarán la privacidad y datos personales internos, así como de socios comerciales, o terceros con los que tengamos relación en el desempeño de nuestras funciones, por lo tanto, las empresas del grupo garantizan a través del Encargado de Prevención Corporativo la protección del derecho de cada uno de ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de los mismos, así como aquellos que resulten aplicables de acuerdo a la legislación vigente y políticas internas.

## XII. DEL CUMPLIMIENTO Y CONTROL DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Cada trabajador, proveedor y distribuidor recibirá un ejemplar de este **Código de Ética**. La **Jefatura de Recursos Humanos** con el **Encargado de Prevención Corporativo** estará obligada a impartir la capacitación necesaria sobre este documento normativo durante la formación de los trabajadores. Además, fomentará su cumplimiento mediante la introducción de programas que permitan su eficaz aplicación.

El incumplimiento de la ley y las violaciones a este **Código de Ética** se consideran faltas graves. Por tanto, la organización impondrá la observancia de las reglas contenidas en estos ordenamientos. Las infracciones serán sancionadas con amonestaciones, reclamaciones de daños y perjuicios (por la vía civil o penal) y/o con la rescisión contractual.

Evidentemente, no es suficiente con tomar conocimiento de este **Código de Ética y Conducta**. Cada uno de los trabajadores deberá examinar su propio comportamiento en función de las normas antes expuestas y crear conciencia de los ámbitos de actuación en que puede introducir mejoras

## Anexo I

### Nuestros valores:

- **Honradez**, es la cualidad que nos hace proceder con rectitud e integridad.
- **Calidad**, conducir nuestras acciones con esmero, adecuado y suficiente, que conlleven a la organización a satisfacer las cualidades explícitas o implícitas del servicio que presta conforme a su razón de ser.
- **Lealtad**, orientar nuestro esfuerzo a elevar la credibilidad y reputación de la organización.
- **Legalidad**, observar estrictamente las leyes y disposiciones legales vigentes.
- **Responsabilidad**, es el deber de asumir las consecuencias de los actos que uno ejecuta sin que nadie obligue.
- **Eficiencia**, encaminar los esfuerzos, buscando renovar o reinventar nuestros procesos en pro de la productividad de la organización.
- **Innovación, eficiencia y Tecnología**, nuestros productos y servicios están en constante innovación, preocupándonos siempre que nuestra tecnología para la fabricación sea de primer nivel, ofreciendo productos renovados con la más alta calidad.
- **Trabajo en Equipo**, aprovechar las fortalezas de los demás, focalizando las áreas de oportunidad y trabajar con los líderes para cumplir con los objetivos propuestos.
- **Agilidad**, entendemos lo cambiante y ágil que es el mercado donde nos desenvolvemos, por lo que analizamos constante y rápidamente lo que mejor nos convenga.
- **Sostenibilidad**, enfocar las acciones hacia la permanencia del negocio en el largo plazo, cumpliendo con los objetivos e indicadores de desempeño y demostrar en la práctica los valores éticos e institucionales.
- **Ética y transparencia**, basando nuestras relaciones comerciales desde los trabajadores y hacia nuestros socios de negocio en la gestión de sus procesos de manera ética y transparente.
- **Compromiso cívico**, contribuir al desarrollo social y empresarial, tanto a nivel local, regional y nacional; asumiendo la corresponsabilidad hacia los objetivos y misión de la organización en cada nivel y al orden social que la contextúa.
- **Compromiso ecológico**, mantener una actitud absolutamente respetuosa y responsable encaminada a la conservación y mejora del medio ambiente.

### LÍNEA DE ETICA

En las empresas del GRUPO POTUGAL es posible comunicar las sospechas de comportamiento inadecuado, irregularidades, actividades fraudulentas o ilícitas a través del siguiente canal electrónico

- Correo: [lineadeetica@invekra.com.mx](mailto:lineadeetica@invekra.com.mx)



sanfer®