



NOMBRE DEL DOCUMENTO	VERSIÓN	REVISÓ	FECHA
CÓDIGO DE ÉTICA OCMAN-CE-002	03	ADMÓN.	08-AGO-24

## CÓDIGO DE ÉTICA

En OCMAN de MÉXICO S.A. de C.V. buscamos asegurar que todos aquellos que pertenecemos a la empresa actuemos de manera decente y honesta, cimentando relaciones productivas justas conforme a las leyes aplicables.

Esta cultura organizacional ha sido el referente y rector del actuar de nuestros colaboradores en sus responsabilidades diarias, con lo cual hemos logrado el compromiso y lealtad hacia nuestros clientes y proveedores, y así hemos mantenido la calidad en el servicio que brindamos.

Este código de conducta hace referencia a los principios corporativos de OCMAN de MÉXICO S.A. de C.V. con él buscamos el continuo fortalecimiento de los valores y principios que como organización nos rigen, mediante el establecimiento de ciertas normas de comportamiento aplicables a todo el personal.

El código de ética no pretende abarcar todas las posibles situaciones que puedan llegar a presentarse, sino que su objetivo es fungir como marco de referencia para el actuar de todos aquellos que pertenecemos a la organización y asegurar que ese actuar esté alineado con la cultura y los valores de la empresa.

Es responsabilidad de todos hacer cumplir el código. Para lograrlo, debemos guiarnos por los siguientes lineamientos:

- ✓ Los empleados deben actuar de manera legal y honesta en todas aquellas situaciones que involucren a la organización.
- ✓ Los empleados deben siempre actuar de manera íntegra dentro del marco legal correspondiente.
- ✓ Los empleados deben buscar siempre y prioritariamente el bien y los intereses de la organización sobre los intereses propios o de otra índole.
- ✓ Los empleados deben evitar cualquier situación o acción que pueda repercutir en daño o riesgo físico y material a OCMAN de MÉXICO S.A. de C.V.
- ✓ Los empleados deben evitar cualquier situación o acción que pueda repercutir en un riesgo o daño a la imagen corporativa y a la reputación de OCMAN de MÉXICO S.A. de C.V.



NOMBRE DEL DOCUMENTO	VERSIÓN	REVISÓ	FECHA
CÓDIGO DE ÉTICA OCMAN-CE-002	03	ADMÓN.	08-AGO-24

#### A) RESPETO DE LAS REGLAS

En OCMAN de MÉXICO S.A. de C.V. sus empleados gozarán de todos los derechos humanos y civiles y tendrán todas las demás obligaciones del mismo orden que establezcan las leyes que rigen el territorio nacional. Además, los empleados deberán adherirse a las normas y regulaciones internas según estas resulten aplicables en una situación determinada. Dichas normas son específicas de la empresa y pueden ir más allá de los requisitos de la ley sin que estas las contravengan.

#### B) COMPROMISO SOCIAL

Responsabilidad con nuestros colaboradores, la sociedad y el medioambiente. Asumimos la responsabilidad de implementar acciones y mejores prácticas que impacten positivamente en la vida de cada uno de quienes colaboran en OCMAN de MÉXICO S.A. de C.V., así como de reafirmar el compromiso ante nuestros grupos de interés por implementar y mejorar su desempeño en los ámbitos básicos de la responsabilidad social empresarial.

#### C) DISCRIMINACIÓN

Respeto a la dignidad, privacidad y los derechos personales de cada empleado y estamos comprometidos a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso.

Por lo tanto, los empleados 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 empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios que previenen o evitan la discriminación y el acoso pueden plantear sus preocupaciones al responsable del departamento de recursos humanos.



NOMBRE DEL DOCUMENTO	VERSIÓN	REVISÓ	FECHA
CÓDIGO DE ÉTICA OCMAN-CE-002	03	ADMÓN.	08-AGO-24

#### E) HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El acoso sexual es un comportamiento o acercamiento sexual no deseado por la persona que lo recibe y se refiere al "el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva".

El hostigamiento sexual puede tomar muchas formas y dar como resultado un ambiente de trabajo hostil, "es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder" que pone en riesgo y afecta seriamente la dignidad de la víctima, puede conducir a la pérdida del trabajo o incluso de las oportunidades laborales futuras. En OCMAN de MÉXICO S.A. de C.V. asumimos la responsabilidad asegurar un compromiso contra el acoso y el hostigamiento.

#### F) INCLUSIÓN E IGUALDAD

En OCMAN de MÉXICO S.A. de C.V. estamos comprometidos con la equidad, buscando siempre la igualdad de oportunidades para el desarrollo y realización profesional, la participación del personal en la organización, así como el goce de derechos y condiciones de trabajo (remuneración, seguridad, etc.) tanto para hombres como para mujeres.

#### G) PROBLEMÁTICAS

Un conflicto de interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o los de un tercero se anteponen a los de la compañía.

Siempre que sea posible, los empleados deberán evitar posibles conflictos de interés. Si se produjera un conflicto de este tipo o si un empleado se encontrara frente a una situación que pudiera involucrar o dar lugar a un conflicto de interés, el empleado deberá comunicarlo a su superior inmediato, al responsable del departamento de Recursos Humanos o del área Legal, a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.



NOMBRE DEL DOCUMENTO	VERSIÓN	REVISÓ	FECHA
CÓDIGO DE ÉTICA OCMAN-CE-002	03	ADMÓN.	08-AGO-24

## H) ACTIVIDAD COMERCIAL

Estamos comprometidos con nuestros clientes y operaciones comerciales, por lo que actuaremos siempre en pleno cumplimiento de las leyes aplicables a nuestra actividad comercial, así como con lealtad hacia los proveedores y clientes.

Los empleados, independientemente del área de la compañía a la que pertenezcan, respetarán los territorios y mercados en los cuales estamos autorizados a operar, con el fin de considerar a los demás distribuidores del país y buscar siempre la competencia justa. Todos los empleados, 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, deberán contactar al responsable del área legal a fin de recibir asesoramiento y capacitación sobre dichas leyes.

## I) DATOS CONFIDENCIALES

OCMAN de MÉXICO S.A. de C.V. reconoce la importancia de la información sensible, por lo que los empleados deberán tratar los datos, tanto de clientes y proveedores como de colaboradores, conforme lo exige la ley, cuidando la información que sea clasificada como confidencial y evitando su uso indebido (destrucción, ocultamiento o inutilización).

Por información sensible se entiende aquella información de carácter confidencial que no debe ser de conocimiento público o que aún no debe serlo:

- ✓ Planes estratégicos y de negocios de la compañía.
- ✓ Información técnica sobre equipos y componentes de las marcas que distribuimos.
- ✓ Bases de datos de clientes.
- ✓ Bases de datos de empleados (información personal, sueldos, condición médica, etc.).
- ✓ Bases de datos de la compañía (información contable, estados financieros, activos, etc.).



<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>FECHA</b>
CÓDIGO DE ÉTICA OCMAN-CE-002	03	ADMÓN.	08-AGO-24

La divulgación de dicha información a terceros por parte de los empleados queda estrictamente prohibida, a menos que así lo exija la ley o lo autorice la dirección general de la empresa. En caso de que algún empleado no cumpla con el resguardo de la información confidencial, ya sea de manera intencional o no intencional, será acreedor a una sanción, de acuerdo a la gravedad del acto y su impacto en la organización.

El resguardo de información confidencial no se limita a la propia organización sino a todos los terceros que tengan una relación de interés con la compañía, por ejemplo, alianzas comerciales, proveedores, clientes, etc.

#### J) AMPARO DE BIENES Y ACTIVOS

Todos los colaboradores están obligados y procuraran en todo momento proteger los bienes de la empresa contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto los activos tangibles como los intangibles, incluidas las marcas comerciales, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.

OCMAN de MÉXICO S.A. de C.V. se reserva el derecho de administrar y auditar el uso de activos y recursos materiales e informáticos (datos, correos, etc.) dentro de la red corporativa.

#### K) AUTOS UTILITARIOS

Todo vehículo propiedad de OCMAN de MÉXICO S.A. de C.V. deberá ser utilizado única y exclusivamente para asuntos propios de la empresa y en ninguna circunstancia para tareas personales ni para transportar a personas ajenas a la compañía, por lo que debe evitarse toda excusa para que algún empleado utilice los vehículos de la empresa sin justificación apegada a la lógica operativa de la empresa.

#### L) ESTAFA, COHECHO Y CORRUPCIÓN

Los colaboradores nunca deberán estar envueltos en fraudes u otra conducta deshonesta que involucre los bienes, activos, registros financieros y la contabilidad de la empresa o de un tercero.



NOMBRE DEL DOCUMENTO	VERSIÓN	REVISÓ	FECHA
CÓDIGO DE ÉTICA OCMAN-CE-002	03	ADMÓN.	08-AGO-24

El ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influir en la decisión del receptor no solo pueden 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.

#### M) FAVORES E INTERCAMBIOS

Los empleados, 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 o ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Los empleados tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de ellos hacia un tercero.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, los empleados expuestos a alguna situación que haga referencia a una mala práctica están obligados a consultar la política anticorrupción y política antilavado. En caso de duda o de que dicha política no esté documentada, los empleados deberán apegarse a la práctica más restrictiva a fin de evitar situaciones comprometedoras e inadecuadas, o acudir a su superior inmediato o al área de legal para asesoramiento.

#### N) VALORES

Los valores constituyen la guía de nuestro actuar en el día a día dentro de OCMAN de MÉXICO S.A. de C.V. y complementan este código de conducta. Es nuestra responsabilidad conocerlos para poder vivirlos y hacerlos parte de nosotros.

#### O) SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

Tenemos el compromiso de acercarnos a los clientes y escucharlos para conocer sus necesidades o anticiparnos a ellas, y así generar soluciones integrales con un valor agregado que sean apreciadas por ellos.



<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>FECHA</b>
CÓDIGO DE ÉTICA OCMAN-CE-002	03	ADMÓN.	08-AGO-24

#### P) TRABAJO EN EQUIPO

Fortalecer nuestros equipos siendo incluyentes y aprovechando los conocimientos, experiencia y las diversas maneras de pensar de la gente. Es responsabilidad de todos crear integración entre las personas de cada área y entre todas las áreas, conformando equipos a los cuales pertenecer y buscando con creatividad y alto desempeño el desarrollo de los empleados que los integran.

#### Q) MEJORA CONTINUA

Brindar, promover y procurar siempre la mejor calidad en nuestro servicio y en las soluciones que ofrecemos. La excelencia en el servicio obedece a la constante búsqueda por ser eficientes y eficaces dentro de la responsabilidad que atañe a cada función y a la disposición de mejorar permanentemente, para así superar las expectativas de nuestros clientes.

#### R) HONESTIDAD

Actuar con total integridad ante los clientes, los empleados, los proveedores, los acreedores y la sociedad. No debemos influir de manera coercitiva sobre otros de forma directa o indirecta, pagando sobornos ni por ningún otro medio que no sea ético o que atente a nuestra reputación de honestidad e integridad.

#### S) SEGURIDAD FINANCIERA

Compromiso con el éxito de OCMAN de MÉXICO S.A. de C.V. cada uno de nosotros tenemos la responsabilidad de asegurarnos de que nuestras transacciones sean rentables y de tomar las medidas necesarias para que generen un rendimiento adecuado para los clientes.

#### T) COMPROMISO.

En OCMAN de MÉXICO S.A. de C.V. existe un compromiso con el medioambiente, y consideramos de carácter imperioso adoptar prácticas y procedimientos de control ambiental. Debemos buscar dentro de nuestras



NOMBRE DEL DOCUMENTO	VERSIÓN	REVISÓ	FECHA
CÓDIGO DE ÉTICA OCMAN-CE-002	03	ADMÓN.	08-AGO-24

actividades cotidianas el consumo óptimo de energía y de recursos, y fomentar una cultura socialmente responsable.

Acatamos el compromiso de fomentar la seguridad siguiendo los procesos existentes de los diferentes departamentos; siendo miembros comedidos, prudentes y responsables de nuestra comunidad, y estando atentos a la seguridad y al cuidado del medioambiente.

#### U) PRIMICIA.

Existe la responsabilidad buscar la innovación y utilizar tecnologías que ayuden a mejorar los procesos para controlar nuestro negocio disciplinadamente y entregar una solución rentable que cubra las necesidades de los clientes y que permita tomar decisiones ágiles y correctas en el menor tiempo posible.

#### V) CONTRATACIÓN JUSTA.

Los lineamientos de contratación justa se aplicarán en todos los casos y en los aspectos que hacen referencia a la completa relación laboral (remuneración, desarrollo y crecimiento profesional, etc.)

#### W) ELECCIÓN DE APTITUD.

Todo el personal que se integre a la compañía está protegido por la Ley Federal del Trabajo, así como por los lineamientos internos. Llevaremos a cabo el reclutamiento y la selección de personal con base en la política de igualdad de derechos y oportunidades tanto para las mujeres como para los hombres que aspiren a ocupar un puesto de trabajo.

#### X) FAMILIARES.

La política interna referente a contratación de familiares directos y compañeros (parejas) permite la contratación de estos como empleados, asesores o consultores, siempre y cuando dicha oportunidad se base en una evidencia de conocimiento y experiencia que avale al interesado como una persona competente para realizar cierta actividad. Debemos asegurar que



NOMBRE DEL DOCUMENTO	VERSIÓN	REVISÓ	FECHA
CÓDIGO DE ÉTICA OCMAN-CE-002	03	ADMÓN.	08-AGO-24

no exista un conflicto de interés en dicha relación laboral, ya sea directa o indirecta; es decir, por ningún motivo puede haber relación directa de mando o subordinación en su trabajo diario.

#### Y) DENUNCIA.

Somos responsables de garantizar que quienes pertenecen a la organización actúen con integridad en todas las situaciones.

Por lo anterior, los empleados deben comunicar a sus superiores inmediatos, al gerente de área o al responsable del departamento de recursos humanos o del área de legal toda práctica o acción que crean inadecuada, o incluso ilegal, en virtud de este código.

Debido a la naturaleza delicada y confidencial de algunos temas (como fraude, acoso, hostigamiento, etc.), los empleados podrán hacer su denuncia de manera anónima y confidencial mediante las líneas de atención correspondientes.

Es responsabilidad de OCMAN de MÉXICO S.A. de C.V. asegurar que dichas denuncias no deriven en represalias contra aquel empleado que las ha comunicado, así como proteger y cuidar los derechos de la persona inculpada.

#### Z) FALTA AL CÓDIGO DE CONDUCTA.

El código de conducta de OCMAN DE MÉXICO S.A. DE C.V. se basa en el respeto a los principios del pacto mundial de las Naciones Unidas y a la definición de la misión, visión y ética de OCMAN DE MÉXICO S.A. DE C.V., a los que complementa, y constituye una guía de actuación para asegurar un comportamiento adecuado en el desempeño profesional de sus empleados.

El departamento de recursos humanos es el responsable de crear, mantener, modificar y comunicar el código de conducta que deberán seguir todos los empleados.



<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>FECHA</b>
CÓDIGO DE ÉTICA OCMAN-CE-002	03	ADMÓN.	08-AGO-24

Es responsabilidad de cada empleado garantizar el cumplimiento de este código de conducta, del código de vestimenta y de las políticas de la organización. En caso de duda sobre cómo proceder ante determinada situación, el colaborador debe consultar las políticas y códigos necesarios para actuar conforme a lo permitido.

En caso de ser necesario aplicar alguna sanción, la empresa está obligada a tratar a todo el personal con dignidad y respeto; en el cumplimiento de las sanciones, la organización no debe tomar parte o tolerar castigos corporales, coerción mental o física, abuso verbal a la persona. No se permite el trato rudo o inhumano.

Los empleados que no respeten las políticas y el código de conducta se harán acreedores a un acta administrativa, la cual, dependiendo de la gravedad, puede tener alguno o varios de los siguientes resultados:

llamada de atención por el jefe inmediato o la dirección general, posibilidad de rescisión de contrato laboral y sanciones o acciones legales.

Las actas administrativas deberán firmarse por el empleado como evidencia de conocimiento de la falta en la que incurre, así como por el jefe y por el representante administrativo de recursos humanos. Estas deben archivarse sin excepción en los expedientes de los empleados.

El objetivo de este código es identificar y compartir el conjunto de principios y recomendaciones de comportamiento cuya asunción y aplicación contribuye a una gestión ética y responsable en el desarrollo de los servicios de OCMAN DE MÉXICO S.A. DE C.V. y en las relaciones que se establecen con los distintos grupos de interés, ver código de conducta.