	<b>CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL</b>		CODIGO: <b>DHO-CE01</b>	
	FECHA DE EMISIÓN	15-12-2014	No DE REVISION	1
	FECHA DE REVISIÓN	07-12-2022	REFERENCIA	N/A

## **PRINCIPIOS:**

En GRUPO MUNSA. Los principios de lealtad, responsabilidad, compromiso, respeto, integridad, honestidad, el trato justo y el la observancia irrestricta de la legislación vigente y aplicable en nuestro país, han sido la guía de las prácticas comerciales de GRUPO MUNSA.

Los empleados de GRUPO MUNSA, de todos los niveles, se han comprometido al cumplimiento de estos principios en el ámbito de sus responsabilidades diarias, robusteciendo a la vez la reputación de GRUPO MUNSA tanto al interior de la empresa como al exterior de la misma, por lo que se considera uno de los activos más importantes de la empresa.

Por ende GRUPO MUNSA adquiere el compromiso de observar cumplir y hacer cumplir el presente Código de Conducta Empresarial que contempla los Principios Corporativos Empresariales.

Este Código pretende brindar un marco de referencia respecto del cual, medir cualquier actividad de los empleados, en caso de encontrarse en una situación que comprometa sus principios personales y los de la empresa.

Los empleados siempre deben evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a GRUPO MUNSA o a su reputación; actuar legal y honestamente; priorizar los intereses de la Compañía sobre los intereses personales o de otra índole.

Para efectos de la interpretación del presente Código al referirnos a empleados, se deberá entender a todos y cada uno de los trabajadores que de alguna manera devengamos un salario dentro de la empresa

El cumplimiento de las disposiciones de Nuestro Código de Ética nos dará la certidumbre de que en el desempeño de nuestro quehacer cotidiano, nos conducimos siempre dentro de la legalidad y principios de Nuestra Empresa, de manera clara y honesta, en un ambiente de confianza y cordialidad en todos los aspectos de nuestra vida, tanto en lo personal como en lo profesional.

## **Artículo 1**

### **Respeto a la ley en todo momento**

GRUPO MUNSA y sus empleados están regidos por la ley.

El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones nacionales e internacionales aplicables con motivo del ejercicio de nuestra actividad como personas y grupo empresarial nunca debe comprometerse. Además, los empleados deberán adherirse a las normas y regulaciones internas, y regularán su actuar dentro y fuera de la empresa, según resulten aplicables en una situación determinada.


Dichas normas internas son específicas de la Empresa y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.

## **Artículo 2**

### **Conflicto de interés**

#### **Siempre actuaremos en función de los mejores intereses de GRUPO MUNSA**

Un Conflicto de Interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o los intereses de un tercero compiten con los intereses de GRUPO MUNSA.

	<b>CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL</b>		CODIGO: <b>DHO-CE01</b>	
	FECHA DE EMISIÓN	15-12-2014	No DE REVISION	1
	FECHA DE REVISIÓN	07-12-2022	REFERENCIA	N/A

Al encontrarnos en esta situación, resultaría difícil para el empleado actuar con imparcialidad en función de los mejores intereses de GRUPO MUNSA.

Si se hubiera producido un Conflicto de Interés o si un empleado se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un Conflicto de Interés, el empleado deberá comunicarlo al Gerente General o a su superior inmediato y/o al responsable del área de Auditoría, o Legal a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

Siempre que sea posible, los empleados deberán evitar los Conflictos de Interés.

### **Artículo 3**

#### **Actividades externas**

**GRUPO MUNSA ha formado, a través del tiempo, una reputación y una solvencia moral sólidas, por tanto debemos cuidarlas en nuestros trabajos y actividades externas.**

No deben desarrollarse actividades fuera de GRUPO MUNSA, si las mismas ponen en riesgo o interfieren con las responsabilidades de los empleados hacia la Empresa, o si las mismas implican un riesgo o deterioro para la reputación del Grupo o si de alguna otra forma se encuentran en conflicto con los intereses de GRUPO MUNSA.

Antes de realizar alguna actividad en donde pueda comprometerse lo anteriormente señalado, los empleados deberán consultar al Gerente General, al Área Legal o de Auditoría Interna.

Si se requiere por parte de los trabajadores o empleados el ejercicio de cierta actividad que pueda caer dentro de los supuestos anteriores, deberá solicitar autorización por escrito del Gerente General.

La autorización podrá denegarse si el cargo o actividad están en conflicto con los intereses de GRUPO MUNSA o con las responsabilidades de los empleados.

A menos que la Compañía les solicite que asuman un cargo o desarrollen una actividad en particular, los empleados llevarán a cabo las actividades y ejercerán los cargos externos a su propio riesgo y costo, y únicamente en su tiempo libre.


### **Artículo 4**

#### **Los parámetros de decisión en materia de contratación y desarrollo del personal serán justas y objetivas**

Los familiares directos y las parejas de los empleados pueden ser contratados como empleados o consultores únicamente en el caso de que su contratación se encuentre basado en sus calificaciones, desempeño, competencias, experiencia, y siempre que no exista ninguna relación de dependencia laboral directa o indirecta entre el empleado y su familiar o pareja, o pueda existir actividades que de manera conjunta se desarrollen dentro de la empresa y que puedan originar Conflicto de Intereses.

Estos principios de contratación justa se aplicarán a todos los aspectos de la relación laboral, incluida la remuneración, los ascensos y las promociones a los diferentes puestos, 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 Empresa.

	<b>CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL</b>		CODIGO: <b>DHO-CE01</b>	
	FECHA DE EMISIÓN	15-12-2014	No DE REVISION	1
	FECHA DE REVISIÓN	07-12-2022	REFERENCIA	N/A

Los hijos de los empleados de GRUPO MUNSA podrán tener prioridad respecto de las pasantías, prácticas profesionales y tareas de corta duración de naturaleza similar, siempre que tengan la misma idoneidad que los demás candidatos.

## **Artículo 5.**

### **Fomento de negocios**

Estamos comprometidos a fomentar los negocios de GRUPO MUNSA.

Los empleados no competirán con la Empresa ni tampoco tomarán ventaja personal de las oportunidades comerciales que se les presenten durante el transcurso de su relación laboral, a menos que la Compañía haya abandonado expresamente su interés de perseguir dicha actividad o negocio.

Si los empleados desean perseguir negocios o proyectos comerciales que pudieran ser de interés de la Empresa, los mismos deberán comunicarlo a la Dirección General quien decidirá, si GRUPO MUNSA desea o no perseguir el negocio o proyecto de que se trate.

No obstante, y aún en el caso de que la Compañía resuelva no perseguir los negocios o proyectos, el empleado podrá hacerlo para su propio beneficio, únicamente si resulta claro que esto no generará una competencia directa o indirecta con las operaciones de GRUPO MUNSA ni generará algún Conflicto de Interés.

## **Artículo 6**

### **Respetamos la confidencialidad y Manejo de Información Privilegiada**

Con motivo del desempeño de nuestras funciones los trabajadores y empleados de GRUPO MUNSA que por su actividad obtengan o se les confié información privilegiada respecto a la operación del negocio o de sus proveedores o clientes. Están obligados a la guardar la confidencialidad de estos, para lo cual deberán de acatar en todo momento lo establecido en la cláusula de confidencialidad de su contrato laboral.

El incumplimiento de esta norma no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.

En caso de tener dudas acerca de la interpretación o aplicación de las Normas de Manejo de Información Privilegiada y confidencialidad de GRUPO MUNSA, los empleados deberán consultar con el responsable del área Legal o de quien haya generado la información.


## **Artículo 7**

### **Competencia y legalidad comercial.**

#### **Creemos en la importancia de la libre competencia.**

GRUPO MUNSA compite en forma exitosa en el mundo comercial actual y siempre en observancia, de todas las leyes aplicables en materia de defensa de la competencia, antimonopólicas y de lealtad comercial. Es por esto, que los asesores comerciales de GRUPO MUNSA, deben respetar en todo momento las siguientes normas:

– La política comercial y los precios se establecerán de manera interna e independiente y nunca serán acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, ya sea en forma directa o indirecta.

	<b>CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL</b>		CODIGO: <b>DHO-CE01</b>	
	FECHA DE EMISIÓN	15-12-2014	No DE REVISION	1
	FECHA DE REVISIÓN	07-12-2022	REFERENCIA	N/A

Los clientes, territorios, áreas de influencia o mercados de producto nunca serán distribuidos entre GRUPO MUNSA y sus competidores siendo estos el resultado de la competencia justa;

Los clientes y proveedores serán tratados en forma digna, respetuosa y justa.

– Todos los empleados, pero particularmente los Asesores Comerciales, que se dedican a las actividades de comercialización, ventas y compras, o aquellos que están en contacto frecuente con los competidores, deben estar 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.

## **Artículo 8**

### **Información Confidencial**

#### **Valoramos y protegemos nuestra información confidencial y respetamos la información confidencial de terceros**

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 ubicada.

Parte importante del éxito de la empresa 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 empleados no revelarán la información confidencial ni permitirán su divulgación.

GRUPO MUNSA respeta el hecho de que los terceros tengan un interés similar en proteger su información confidencial observando en todo momento las Leyes aplicables en esta materia.

En caso de que terceros tales como socios de una alianza comercial, proveedores o clientes compartan información confidencial con GRUPO MUNSA, dicha información recibirá el mismo cuidado que recibe la información confidencial de GRUPO MUNSA.

En este mismo sentido, los empleados protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores


## **Artículo 9**

### **La honestidad en el manejo y cuidado de los activos y bienes de la Empresa**

Los empleados deberán de abstenerse de verse involucrados en un accionar fraudulento u otra conducta ilegal o deshonesta que involucre los bienes o activos o los registros financieros y la contabilidad de GRUPO MUNSA o de un tercero.

Consecuentemente esto no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en el afincamiento de una responsabilidad penal.

Los registros contables y financieros de GRUPO MUNSA constituyen la base para administrar los negocios de la Empresa, por lo tanto, todos los registros contables y financieros deben ser precisos y conformes a los principios de uso contables.

	<b>CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL</b>		CODIGO: <b>DHO-CE01</b>	
	FECHA DE EMISIÓN	15-12-2014	No DE REVISION	1
	FECHA DE REVISIÓN	07-12-2022	REFERENCIA	N/A

Los empleados deben proteger los bienes de GRUPO MUNSA y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente.

Todos los empleados intentarán dentro de lo posible y sin riesgo de su persona, proteger los bienes de GRUPO MUNSA 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.

Dentro de la legalidad, la Compañía se reserva el derecho a controlar e inspeccionar el modo en el que los empleados utilizan sus activos, incluido el derecho a inspeccionar todos los correos electrónicos, datos y archivos mantenidos en la red de computadoras de GRUPO MUNSA.

Entendemos que para poder cumplir nuestras responsabilidades tanto internas como externas, debemos darle un uso productivo y sustentable a nuestros recursos.

Estamos convencidos de que los negocios y la operación cotidiana del Grupo deben llevarse a cabo en un contexto de sencillez. Estamos comprometidos con llevar a cabo todos nuestros procesos de negocio bajo el principio de austeridad, haciendo uso eficiente de los recursos disponibles a nuestro alcance, evitando desperdicios, buscando mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento, procurando maximizar su capacidad y prolongar su vida útil.

Nuestro objetivo es la funcionalidad de los gastos, cuidando siempre que se respete la dignidad de nuestros colaboradores y su seguridad.

#### **Artículo 10.**

##### **Cero tolerancia en toda forma de soborno y corrupción.**

Los empleados, en forma directa o a través de intermediarios, se abstendrán de ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja para él o para un tercero, ya sea público o privado.


Los empleados tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero, evitando 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 empleados deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios inapropiados 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 traer como consecuencia conductas ilícitas sancionadas por las leyes penales.

Los beneficios inapropiados pueden incluir, de manera enunciativa más no limitativa, cualquier cosa o instrumento de valor para el receptor, incluidos contratos de trabajo, obra supervisión o consultoría para partes relacionadas.

GRUPO MUNSA tiene como principio la prohibición a la realización de aportes a los partidos políticos o candidatos.

Los empleados no podrán ser influenciados mediante la recepción de favores ni intentarán influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la entrega de presentes, llámese regalos favores.

	<b>CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL</b>		CODIGO: <b>DHO-CE01</b>	
	FECHA DE EMISIÓN	15-12-2014	No DE REVISION	1
	FECHA DE REVISIÓN	07-12-2022	REFERENCIA	N/A

Los empleados únicamente podrán ofrecer o aceptar comidas razonables y presentes simbólicas que sean apropiados en virtud de las circunstancias, y no aceptarán u ofrecerán presentes, comidas o entretenimientos si dicho comportamiento podría crear la impresión de que constituye una influencia inadecuada respecto de la correspondiente relación comercial.

Al evaluar la situación de acuerdo con lo mencionado, los empleados deberán considerar el uso y la costumbre, aplicando la práctica local más restrictiva haciendo del conocimiento de la situación a su superior jerárquico, a fin de evitar incluso la apariencia de negociaciones inadecuadas.

## **Artículo 11.**

### **Respeto la diversidad y la dignidad personal de nuestros empleados**

GRUPO MUNSA respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometido 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 cualquier motivo.

Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados, pueden plantear sus preocupaciones al responsable del área de Desarrollo Humano quien dentro de sus atribuciones tomará las medidas pertinentes para subsanar las irregularidades a este respecto, en observancia a las leyes que para el efecto han sido promulgadas.

Sin pasar por alto que dichas situaciones podrán 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.

## **Artículo 12**

### **Responsabilidad y compromiso en el cumplimiento.**

Es responsabilidad de cada empleado garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código, cumplir los más altos estándares de integridad y responsabilidad personal de cada empleado y la misma no puede delegarse. «Haciendo lo correcto»


En caso de tener dudas, los empleados 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.

## **Artículo 13**

### **Conservación del medio ambiente.**

El compromiso de GRUPO MUNSA con el medio ambiente apunta a salvaguardar el entorno natural, observando estrictamente la normatividad en materia ambiental vigente

	<b>CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL</b>		CODIGO: <b>DHO-CE01</b>	
	FECHA DE EMISIÓN	15-12-2014	No DE REVISION	1
	FECHA DE REVISIÓN	07-12-2022	REFERENCIA	N/A

tanto federal, estatal y municipal. Buscando de manera permanente que nuestra operación en el proceso productivo, sea amigable con el medio ambiente, Influyendo con nuestra responsabilidad a todas aquellas comunidades productoras de nuestras materias primas.

## **Artículo 14**

### **Comunicación de conductas ilegales o violatorias**

**En GRUPO MUNSA asumimos la responsabilidad de garantizar que todos actuamos con integridad en todas las situaciones**

Los empleados comunicarán a sus superiores inmediatos o al Gerente General, toda práctica o acción que crean inadecuada, o incluso ilegal, en virtud de este Código.

En caso de ser apropiado, y teniendo en cuenta la naturaleza del hecho comunicado, los informes de violaciones podrán presentarse directamente a la Dirección General.

De corresponder, los reclamos podrán efectuarse en forma confidencial.

Todos los reclamos deben investigarse en forma exhaustiva y adecuada.

GRUPO MUNSA prohíbe la toma de represalias contra cualquier empleado respecto de aquellos reclamos presentados de buena fe y a su vez protege los derechos de la persona inculpada.

## **Artículo 15.**

### **No discriminación**

GRUPO MUNSA, NO DISCRIMINA. se prohíbe negar, excluir o distinguir el acceso o prestación del servicio a cualquier persona o colectivo social por su origen nacional, lengua, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, identidad indígena, identidad de género, apariencia física, condiciones de salud, personas que hayan sido infectadas por covid19 y que hayan recuperado su salud, o personas actualmente sanas que hayan convivido en contacto con personas infectadas por ese virus, religión, formas de pensar, orientación o preferencia sexual, por tener tatuajes o cualquier otra razón que tenga como propósito impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos”.

## **Artículo 16.**

### **Responsabilidad Social**

GRUPO MUNSA se desempeña con una visión ética e integral de negocio, orientada a crear valor tanto económico, ambiental y social de la comunidad, coadyuvando en la búsqueda del equilibrio entre los intereses de los diferentes actores involucrados, priorizando el bienestar de la población.

En situaciones que no estén previstas en este Código. Debemos guiarnos en apego a la ley, Nuestros Valores y Principios y la buena voluntad.

Este Código entra en vigor a partir de diciembre de 2014.