



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

L-P-JU-03.02 Rev. 05



Contenido

1. Objetivo	3
2. Alcance.....	3
3. Definiciones	3
4. Responsabilidades.....	4
5. Mensaje de nuestra Directora General	5
6. Misión	6
7. Visión	6
8. Valores SIMA	6
9. Ambiente laboral.....	6
10. Igualdad y no discriminación	7
11. Capacitación	8
12. Cumplimiento y buenas prácticas.....	8
13. Relaciones con terceros	10
14. Regalos, hospitalidades y donaciones	11
15. Difusión.....	12
16. Canales de denuncia.....	12
17. Acciones disciplinarias.....	12
18. Modificaciones al Código	12
19. Anexos	12

Público

Página 2 | 12

1. Objetivo

Establecer los principios, valores y normas de conducta conforme al SGI ISO 9001, ISO 13485, ISO/IEC 27001 y NMX-R-025-SCFI en Igualdad Laboral y NO que guían el comportamiento ético de todas las personas de la organización, promoviendo la integridad, la transparencia, el respeto y la responsabilidad en todas las actividades, con el fin de fortalecer la confianza de los clientes, colaboradores y socios.

2. Alcance

El presente código es de aplicación general para todas las personas trabajadoras y toda persona vinculada temporal o permanentemente con Sincronía Médica Aplicada.

3. Definiciones

Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación: Es la encargada del desarrollo, difusión, implementación, ejecución y vigilancia de las buenas prácticas de igualdad laboral y no discriminación en los diferentes sitios de trabajo de Sincronía Médica Aplicada.

Datos personales: Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable, tales como: nombre, edad, estado civil, domicilio, número telefónico, correo electrónico.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que tiene como resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.

Ética: Conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida.

Imparcial: Quiere decir, tomar decisiones o elecciones de manera objetiva entre diversas opciones o circunstancias.

Persona Funcionaria o Servidora Pública: Que desempeña un empleo, cargo o comisión subordinada al Estado, en cualquiera de sus tres poderes (federal, estatal y local), independientemente de la relación laboral que le ligue con el área a la cual presta sus servicios.

Personal: Toda persona vinculada laboralmente con Sincronía Médica Aplicada, S.A. de C.V., ya sea temporal o permanentemente.

Violencia Laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

4. Responsabilidades

Jefatura de Jurídico: Asegurar que todo el personal conozca el código de ética y conducta, vigilar su cumplimiento, atender y aclarar dudas, recibir, dar seguimiento y resolver cualquier reporte que se presente, procurar que el código se encuentre actualizado conforme a la legislación vigente y difundir dichas actualizaciones.

Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación: Establecer las bases de actuación para prevenir, atender y sancionar actos de Violencia Laboral (Hostigamiento-Acoso) y discriminación en SIMA.

Capital Humano: Difundir el presente código a todas las personas a su ingreso a SIMA.

Personal: Es responsabilidad de todas las personas trabajadoras de SIMA, firmar de recibido el presente código de ética y conducta, hacer cumplir todas sus disposiciones y reportar cualquier posible falta al código.

Proveeduría, asesorías y contratistas de SIMA: Conocer y apegarse al presente código.

5. Mensaje de nuestra Directora General

Desde la fundación de SIMA (Sincronía Médica Aplicada, S.A. de C.V.), nos hemos comprometido a hacer siempre lo correcto, y esto significa que nuestras palabras están en concordancia con nuestras acciones; sobre todo cuando hablamos de mantener una imagen de integridad, no solo en el mercado en el que se desempeña SIMA, sino también como parte de la sociedad mexicana.

Lo que hoy nos vuelve una empresa confiable e innovadora son nuestros valores y quienes los portan, es decir las colaboradoras y los colaboradores de SIMA, quienes deben realizar sus actividades en cumplimiento de la legislación y normatividad aplicable a la industria en general, y en particular a las funciones para las que fueron contratados, las cuales deben estar a la altura de estándares éticos aceptables.

Es importante contar con el fortalecimiento continuo de todas aquellas actividades que contribuyen a la transparencia de nuestras acciones. Inspirar al personal de SIMA a hacer siempre lo correcto y empoderarlos para hacerlo es fundamental para nuestra visión de construir y sostener un futuro mejor como empresa y como actor de la sociedad.

Para robustecer nuestra responsabilidad con la sociedad, incorporamos en nuestro compromiso de integridad empresarial, aquellas acciones que suman de manera importante en la vida de SIMA, esto es, que velamos por los derechos humanos de todas y todos, especialmente de aquellas minorías vulneradas históricamente, teniendo como objetivo, que al ser parte de SIMA, sientan un lugar seguro para el libre desarrollo de sus derechos, especialmente al derecho de un trabajo digno, en igualdad de oportunidades y libre de discriminación.

Finalmente, este Código de Ética y Conducta, que les pido hagan suyo como guía, proporciona las pautas sobre la forma en la que debemos comportarnos en cualquier situación y se aplica a todos y todas por igual. Hacer lo correcto, siempre está de moda y es la clave de nuestro éxito.

Nelly Guevara Garibay

Directora General

Febrero 2023

Público

Página 5 | 12

6. Misión

Transformamos la atención médica con soluciones con un alto nivel de servicio, sentido humano y cercanía, que mejoran la atención a los pacientes y fortalecen al personal de salud

7. Visión

Consolidarnos, como el referente en Servicios, Infraestructura y Transformación digital del sector salud. Integrando soluciones innovadoras y adaptables a las necesidades que redefinan y modernicen los procesos hospitalarios.

Convertirnos en el aliado más confiable para clientes y proveedores, manteniendo nuestra solidez empresarial con crecimiento sostenido.

8. Valores SIMA

Integridad

Actuamos acorde a nuestros principios, demostrando nuestra ética en cada relación comercial.

Compromiso

Aplicamos todo nuestro esfuerzo a atender las necesidades de nuestros clientes.

Confiabilidad

Cumplimos todos nuestros compromisos a cabalidad.

Congruencia

Mantenemos la coherencia y armonía entre nuestros principios, declaraciones y acciones.

Innovación

Ofrecemos nuevas soluciones para el área médica y mejoramos nuestros procesos para optimizar la atención médica y hospitalaria.

9. Ambiente laboral

9.1 Actuar con el ejemplo

Todo el personal, debe fomentar una cultura de integridad, igualdad e inclusión, aquellos líderes que tengan personal a su cargo, se deben regir además bajo las siguientes premisas:

- Servir de ejemplo en todo y ser coherente con lo que dice y hace.
- Motivar siempre a su equipo a expresar inquietudes, escuchar sin juzgar y manejarlas de forma apropiada.

- Asegurarse de que su equipo comprenda, cumpla y cuente con los recursos necesarios para realizar su trabajo.
- Nunca tomar represalias ni permitir que estas se tomen en contra de aquellas personas que informan de un problema o que plantean inquietudes.
- Garantizar el cumplimiento y promover la responsabilidad personal en los demás.
- Considerar el carácter y el comportamiento ético, incluyente y libre de cualquier tipo de discriminación cuando se toman decisiones sobre contrataciones, ascensos y evaluación del personal.

9.2 Lugares de trabajo seguros y saludables

Es importante asegurar que en SIMA se cumplan con las leyes y normativas de salud, ya que la prioridad es garantizar que el personal, clientes, provedurías y visitantes cuenten con entornos que no perjudiquen ni física ni mentalmente procurando la salud y la seguridad en todo momento.

10. Igualdad y no discriminación

Sincronía Medica Aplicada (SIMA) hace explícito su pronunciamiento de cero tolerancia a las conductas de hostigamiento laboral/sexual, acoso laboral/sexual y discriminación, así como a toda forma de violencia contra mujeres, hombres y grupos vulnerables, que atenten contra la dignidad e integridad de las personas.

SIMA declara y hace explícita en la fracción III del artículo 1º de la LFPED, la prohibición de toda discriminación, distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Reconociendo la importancia de promover ambientes laborales libres de violencia, Sincronía Médica Aplicada ha tomado la iniciativa de adopción voluntaria de la Norma Mexicana **NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**, como mecanismo guía para la implementación de prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral del personal, en este sentido, SIMA contará los lineamientos correspondientes en los que se deberá contemplar de manera enunciativa más no limitativa con los siguientes temas: acciones de capacitación y sensibilización en temas de igualdad y no discriminación, medios de difusión de los lineamientos, responsabilidades y alcances de la Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación, mecanismos y procesos de denuncia en temas de igualdad y no discriminación, medidas, sanciones y compromisos para la modificación de conducta.

Público

Página 7 | 12

11. Capacitación

SIMA establecerá los lineamientos necesarios para garantizar los procesos de formación, capacitación y adiestramiento, asegurando que se cubran las necesidades de adquisición, perfeccionamiento o desarrollo de conocimientos y habilidades para tener un mejor desempeño laboral que favorezca el crecimiento profesional.

Es obligación de todo el personal asistir a los talleres, cursos y pláticas de sensibilización en temas de prevención, atención y sanciones de actos de violencia laboral y discriminación que se agenden conforme Plan y Programa de Capacitación Anual en establecido por SIMA.

El personal deberá recibir anualmente capacitación y entrenamiento en temas de Integridad, el programa podrá consistir en sesiones presenciales y/o en línea, mediante cursos y conferencias. SIMA deberá asegurarse que todo el personal de nuevo ingreso, reciba capacitación y conozca el contenido del Código de Ética y Conducta y para el resto del personal, actualizaciones del mismo.

12. Cumplimiento y buenas prácticas

Es obligación del personal dar cumplimiento a las Leyes, Normas, Políticas y demás lineamientos establecidos por SIMA ya que no solo son de carácter obligatorio, sino que las decisiones y acciones que se toman de manera personal, impactan de manera general a SIMA, se genera confianza y se refuerzan relaciones comerciales con el personal, clientes y proveedores.

12.1 Anticorrupción

De conformidad con lo establecido en la Política de Anticorrupción de SIMA, ninguna persona trabajadora de SIMA debe involucrarse, pretender involucrarse o promover conductas vinculadas a la corrupción. Este tipo de actuaciones están prohibidas en cualquier relación, directa o mediante un tercero, con entidades de gobierno, funcionarios públicos o representantes del sector privado, entendiéndose como actos de corrupción los que se enlistan a continuación de manera enunciativa pero no limitativa:

- Soborno
- Pagos de facilitación
- Participación ilícita
- Tráfico de influencias
- Utilización de información falsa
- Obstrucción de facultades de investigación
- Colusión

Público

Página 8 | 12

- Uso indebido de recursos públicos
- Contratación indebida de ex Personas Servidoras Públicas

12.2 Conflictos de interés

En SIMA siempre será prioritario evitar los conflictos de interés o la apariencia de un conflicto de este tipo, ya que puede afectar las decisiones que se toman en nombre de SIMA o dar una apariencia de injusticia o sesgo, dichos conflictos se clasifican de la siguiente manera:

Conflicto de interés real

Se configura cuando los intereses personales, financieros o profesionales de una persona ya sea colaboradora o directiva interfieren de manera efectiva con el cumplimiento objetivo, independiente y leal de sus deberes y responsabilidades dentro de la empresa, afectando la toma de decisiones o la ejecución de sus funciones.

Conflicto de interés aparente

Existe cuando, las circunstancias permiten razonablemente percibir que los intereses personales, financieros o profesionales de una persona colaboradora o directiva podrían comprometer su imparcialidad, generando un riesgo para la confianza, la reputación o la integridad de la empresa.

Conflicto de interés potencial

Se presenta cuando una persona colaboradora o directiva mantiene intereses, relaciones o compromisos que, ante determinados hechos o decisiones futuras, podrían derivar en un conflicto de interés real o aparente en el desempeño de sus funciones dentro de la empresa.

Cualquier posible conflicto de interés debe ser reportado mediante el formato **F-P-JU-03.01 Declaración de conflicto de interés** a fin de que dicha situación sea atendida y mitigar el riesgo.

12.3 Buenas prácticas en registros contables y legales

Cuando se llevan registros contables y legales honestos, completos, precisos, sin errores materiales, exageraciones ni estimaciones sin fundamento de manera completa, precisa, oportuna y dentro del plazo correspondiente, se pueden tomar responsablemente decisiones comerciales y mejora la interacción con proveedores, clientes y organismos gubernamentales de inspección.

Por lo que hace al aspecto legal, se debe llevar el respaldo documental de los contratos que amparan las operaciones contables y comerciales de SIMA y siempre deberán ser resguardados conforme a las mejores prácticas de archivo y documentación.

12.4 Información de la Empresa

Bajo ninguna circunstancia, el personal podrá utilizar y/o divulgar la información a la que tenga acceso ya sea de forma verbal, escrita o contenida en medios electrónicos, programas de cómputo y/o por cualquier medio, relaciona con patentes, marcas, nombres comerciales, secretos comerciales, datos financieros, legales, de estrategia, operación, contratos, planos, proyectos arquitectónicos, ventas detalladas, costos, precios de venta, especificaciones técnicas, insumos y equipos que se requieren en los hospitales y/o clínicas de los clientes, datos de costos, precios de insumos y equipos, descuentos, información y datos de proveeduría y/o clientes, ubicaciones y necesidades de los clientes, términos y condiciones de licencias, catálogos, procesos operativos, estrategias de marketing, planes de negocio, bases de datos, datos técnicos, especificaciones, invenciones, know-how, usuarios, contraseñas, credenciales y en general cualquier información que pueda extraerse en virtud de sus funciones y cualidades técnicas en beneficio propio o de terceros. Además de abstenerse de conectar dispositivos inteligentes personales a los sistemas informáticos de SIMA que puedan llegar a comprometer la seguridad de la información de la Empresa.

12.5 Protección a datos personales

SIMA será responsable de garantizar la privacidad, la transparencia en el manejo de los datos personales, y en su caso, los datos personales sensibles, comprometiéndose en todo momento a guardar la confidencialidad de los mismos. El personal está obligado a cumplir con la **L-P-JU-03.03 Política de privacidad y gestión de datos personales**, por lo que deberán proteger y evitar la divulgación de la información personal y sensible del personal, pacientes, proveeduría y clientes a la que se tenga acceso en el desempeño de sus funciones.

13. Relaciones con terceros

Las relaciones con terceros son fundamentales para SIMA, un tercero pueden ser clientes, proveedores de equipo e insumos, proveedores de servicios o consultoría, entre otros, todos ellos, deben ser tratados con respeto y honestidad, pero considerando que su actuar puede incidir en la reputación de SIMA, se espera que cumplan las Leyes aplicables, los estándares éticos y compromisos con la igualdad y no discriminación.

13.1 Relaciones éticas con Gobierno y Profesionales del cuidado de la salud

SIMA es una empresa proveedora de soluciones médicas y hospitalarias de la Administración Pública lo que representa un espacio para la comisión de actos de corrupción y/o cualquier otra conducta negativa. Por esta razón, el personal debe dirigirse de manera íntegra evitando en todo momento hacer o dejar de hacer algo que pueda considerarse como un intento de influenciar las decisiones de las personas funcionarias y personas Profesionales del cuidado de la salud.

Queda prohibido a todas las personas colaboradoras que, en nombre de la empresa, paguen, prometan o autoricen, ya sea directa o indirectamente, sobornos, comisiones, pagos ilícitos o inadecuados, o beneficios a personas funcionarias de Gobierno, Profesionales de la Salud o personas particulares en nombre de éstas

13.2 Relación con proveedores

Al elegir a los proveedores, asesores o asesoras, contratistas de SIMA, se debe evaluar los riesgos que implica la relación comercial, analizar si existe algún posible conflicto de interés, hacerles llegar el código de ética de SIMA con la finalidad de que lo conozcan y se apeguen a él; nunca se deberá contratar a un tercero para hacer algo que sea ilegal o inapropiado. Adicional, la formalización de la relación comercial siempre deberá estar respaldada con un contrato que sin excepción llevarán una cláusula de integridad empresarial que prohíba prácticas o conductas de corrupción.

13.3 Competencia justa

El personal deberá negociar de manera imparcial, evitar cualquier practica comercial injusta, desleal y nunca divulgar información confidencial, rumores, especulaciones de alguna otra empresa o de sus productos, ni alentar a otra persona a hacerlo.

14. Regalos, hospitalidades y donaciones

De conformidad con lo establecido en la Política de regalos, hospitalidades y donaciones, en SIMA serán permitidos dichos conceptos siempre que se encuentren autorizados y alineados de acuerdo con lo siguiente:

- Regalos
 - Los regalos son aceptables en SIMA como parte de la promoción en campañas de marketing que realice la organización.
 - Los regalos a Personas funcionarias públicas, sin importar el valor del mismo, están prohibidos.

- Hospitalidades

SIMA podrá proporcionar comidas, viáticos y hospedaje siempre y cuando tengan como propósito impulsar la investigación, la educación, promover el avance médico o bien, aquellos relacionados con temas de negocios y proyectos comerciales, lo anterior, debiendo alinearse en todo momento a la **L-P-CF-03.01 Política de Gastos de Viaje**.

- Donaciones

Este tipo de conceptos deben tener un propósito legítimo y estar en línea con la misión y valores de la organización a la que se apoya y no deben ser utilizadas como un medio para influir en las decisiones comerciales o regulatorias de los destinatarios.

15. Difusión

La Empresa se compromete a difundir de manera clara, accesible y oportuna la presente Política conforme a la **L-P-JU-03.07 Política de Difusión y Capacitación en Materia de Integridad** y a través de los medios disponibles, tales como:

- Comunicaciones electrónicas
- Sesiones informativas

16. Canales de denuncia

Cualquier persona que tenga conocimiento de una posible falta al presente código, tiene la obligación de denunciarlo. Los reportes que se realicen, siempre serán atendidos de manera imparcial, con un proceso justo para cada una de las partes involucradas, libre de prejuicios y de conformidad a lo establecido en el **L-P-JU-03.10 Sistema de reportes en materia de integridad**. Todos los reportes son confidenciales y en todos los casos se protegerá a la persona denunciante.

Canales para reportar las faltas a los temas de Integridad	
Área responsable	Jefatura de Jurídico
Correo electrónico	legal@sincroniamedicaaplicada.com
Buzón de reportes	Reporta con confianza oficinas SIMA, HCM y Almacén Coras
Línea telefónica	55 6073 4099

17. Acciones disciplinarias

Tanto las personas colaboradoras como aquellas que actúen en nombre o representación de SIMA que infrinjan el presente Código estarán sujetos a medidas disciplinarias que serán tomadas con base en la severidad de la falta cometida de conformidad a lo establecido en el **L-P-JU-03.10 Sistema de reportes en materia de integridad**, llegando inclusive a la desvinculación laboral.

18. Modificaciones al Código

Las modificaciones que se realicen al Código, se realizarán basadas en las reformas a las leyes y normativas en la materia; o bien, en las actualizaciones que se lleven a cabo dentro de SIMA y serán aplicadas a partir del día siguiente en que se den a conocer por los medios de comunicación institucionales de SIMA.

19. Anexos

N/A

Público