

medartis®

PRECISION IN FIXATION

Corporate Compliance



Tono de los superiores

Estimadas Empleadas, estimados Empleados:

«Precision in fixation» - esta es nuestra máxima convicción y nuestro principal fundamento. Medartis establece un gran valor sobre altos estándares en todos los aspectos. Nuestro activo máspreciado es una excelente reputación basada en la mejor calidad en productos y servicios y buenas relaciones con todas las partes interesadas, estas relaciones se basan en prácticas comerciales legales e integras. De este modo creamos y mantenemos la confianza que necesitamos para tener actividades sostenibles y exitosas.

«Nos identificamos como una parte de la sociedad, respetamos los derechos humanos y manejamos cuidadosamente los recursos naturales y el medio ambiente.»

Nos identificamos como una parte de la sociedad, respetamos los derechos humanos y manejamos cuidadosamente los recursos naturales y el medio ambiente.

Este Código de Conducta está dirigido por un lado a las empleadas y empleados de Medartis a nivel mundial. Sin excepción alguna, todos están obligados a cumplir con este código por razones de su obligación de buena fe. Por otro lado, este Código de Conducta constituye una orientación transparente para el público en general y una guía obligatoria para todos nuestros socios comerciales.

El Código de Conducta contiene principios jurídicos y éticos generales. El código constituye la norma mínima del comportamiento esperado y las preguntas individuales se especifican en más detalle mediante instrucciones internas. Todos los colaboradores y colaboradoras naturalmente deben cumplir con las leyes. Si las leyes locales exceden a las prescripciones descritas en el código de comportamiento, será necesario observar estas disposiciones más estrictas.

La finalidad del presente documento es familiarizarlo con estos aspectos importantes de su trabajo cotidiano y recordarle que usted es igualmente responsable de la buena reputación de nuestra empresa así como de evitar los riesgos jurídicos y de pérdida de la buena reputación. El cumplimiento de las reglas constituye la condición básica para el éxito sostenible de Medartis. Un comportamiento ilegal y poco ético puede ocasionar enormes perjuicios económicos al Grupo Medartis. Con su correcto comportamiento usted contribuye a aumentar el valor de la empresa y de la propiedad de Medartis. De esta manera usted ayuda a mantener la buena reputación de nuestra empresa.

Este Código de Conducta forma parte integral de su contrato de trabajo. Si usted tuviera alguna duda, sírvase dirigirse en todo momento a su jefe inmediato.



Marco Gadola
Presidente del Consejo Administrativo



Christoph Brönnimann
CEO

Tabla de contenido

1	Código de conducta
1	Respeto a la ley e integridad
2	Lealtad y transparencia
3	Soborno, obsequios y gratificaciones a terceros
4	Convenios
4	El trato de empleados y empleadas
4	Responsabilidad
5	Avisos
5	Modificación
5	Entrada en vigor
6	Instrucción para la prevención de la corrupción
6	1. Introducción y ámbito de validez
8	2. Visión general sobre la ley Suiza
8	3. Reglamentos específicos
8	3.1 Viajes de negocio
9	3.2 Soborno activo de funcionarios públicos
9	a) Soborno activo privado
10	b) Soborno pasivo/Aceptación de obsequios
11	c) Pago de facilitación
11	4. Donaciones (premios) y patrocinio
12	a) Otras donaciones (premios)
12	b) Patrocinio
13	5. Personas de contacto
13	6. Modificaciones
13	7. Entrada en vigor
14	Instrucciones sobre el cumplimiento de las leyes antimonopolio
14	1. Objetivo y alcance
15	2. Principios
15	3. Leyes suizas en materia de competencia
16	4. Leyes europeas en materia de competencia
16	5. Responsabilidad personal de los empleados, de los asociados de investigación y de las empresas afiliadas.
17	6. Acuerdos que restringen la competencia
17	6.1 Resumen
17	6.2 Acuerdos horizontales

18	6.3 Acuerdos verticales
18	6.4 Prohibición del abuso de una posición dominante en el mercado
19	7. Consecuencias jurídicas de las infracciones a la libre competencia
19	8. Modificaciones
19	9. Entrada en vigor



Código de conducta

Respeto a la ley e integridad

1. Nos atenemos siempre a las leyes vigentes tanto en Suiza como en los otros países en que operamos. No emprendemos medidas activas en el extranjero para evadir las leyes suizas que son más estrictas.

«Nos atenemos siempre a las leyes vigentes tanto en Suiza como en los otros países en que operamos. No emprendemos medidas activas en el extranjero para evadir las leyes suizas que son más estrictas.»

2. Actuamos con integridad diciendo lo que hacemos y haciendo lo que decimos. De esta manera asumimos nuestra responsabilidad social. Para nosotros es muy importante el trato digno, justo y siempre respetuoso entre nuestros empleados, empleadas, accionistas, pacientes, socios comerciales, autoridades y del público.
3. Queremos y debemos tomar las medidas necesarias a fin de evitar que Medartis o sus empleados y empleadas no estén involucrados en los procesos relacionados con el incumplimiento de sus deberes y participación en delitos como parte de su trabajo para Medartis. Instrucciones deben ser seguidas por todos los empleados y empleadas.
4. Los documentos empresariales, en todas sus formas, así como todos los comprobantes deben guardarse cuidadosamente, ordenados y protegidos contra daños.
5. Nos aseguramos que en nuestra cadena de suministros o en cualquier otro sector de nuestras operaciones no esté envuelta ninguna forma de trabajo forzado, de explotación infantil ni de tráfico humano. Si sospechamos de alguno de estos

casos, comprobaremos la situación y finalizaremos inmediatamente la cooperación si tal sospecha se confirma.

6. Los empleados que no cumplan con el Código de Conducta están sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

Lealtad y transparencia

7. Todos los empleados y empleadas se comprometen a no transferir a terceros informaciones confidenciales sobre Medartis, sobre asociados comerciales, accionistas y clientes y están obligados a proteger los secretos comerciales. La obligación a mantener confidencialidad persiste por tiempo indefinido, incluso después de finalizada la relación laboral por alguna razón.
8. Deben evitarse los conflictos de intereses. Si un empleado o empleada se encuentra en una situación que implicaría un conflicto entre sus intereses personales o los intereses de personas u organizaciones estrechamente relacionadas y los intereses de Medartis, él o ella deberá consultar sin demora a su jefe inmediato. El jefe es responsable de solucionar de forma justa el conflicto sin que se produzca una desventaja para Medartis.
9. Si estas personas desean asumir un cargo en alguna organización, por ejemplo, miembro de una junta directiva de una fundación, del consejo administrativo de una empresa comercial, de una asociación o similares, se requerirá la autorización previa del Consejo Administrativo. Al aceptar cualquier otro mandato, los empleados y empleadas deben tomar en cuenta el riesgo de indemnización y pérdida de la buena reputación que podría existir para Medartis.
10. La aceptación de obsequios así como de invitaciones de clientes, asociados comerciales o de terceros está autorizada siempre y cuando se encuentren dentro del margen acostumbrado. Si los obsequios y gratificaciones así como las invitaciones superaran ese margen, será necesario informar sin demora al jefe inmediato. Estos nunca deben ser aceptados y deben ser rechazados de inmediato si el empleado podía ser influenciado en decisiones concretas o puede ser atraído a un cierto comportamiento o si esta impresión se le puede dar a terceros.

Soborno, obsequios y gratificaciones a terceros

11. El empleado o empleada nunca deberá ofrecer, prometer ni otorgar, sea directa o indirectamente, obsequios u otras ventajas a personas responsables o a funcionarios público o privado con la intención de conseguir así ventajas indebidas o ilegales o ilícitas prácticas. La noción funcionario público¹ debe entenderse de manera amplia: El término incluye a toda persona que desempeñe tareas públicas. También está prohibido a través de intermediadores terceros emprender ese comportamiento y/o apoyar a terceros comportarse de esa forma. Es absolutamente imprescindible evitar toda impresión de influir indebidamente en la objetividad y racionalidad de personas responsables así como de influir en sus decisiones.
12. A las personas consideradas como funcionarios públicos no se les pueden ofrecer contribuciones no permitidas, incluso si estas contribuciones no están relacionadas con una acción oficial específica o una decisión concreta.
13. También está prohibido a todos los empleados y empleadas conceder a terceros ventajas no merecidas cuyo fin es influir en la tarea de estos terceros o de influir en las decisiones de una persona responsable. No es necesario que el funcionario mismo o la persona privada responsable misma tiene un beneficio personal de la ventaja no merecida.
14. Está prohibido declarar obsequios o gratificaciones como supuestos pagos por servicios reales no provistos. Los datos registrados en comprobantes deben corresponder siempre a los hechos, sin excepción. Solo se pueden realizar contabilizaciones verídicas que reflejen siempre el proceso real que ha tenido lugar. Fundamentalmente deben documentarse y justificarse todos los gastos incurridos. En todo caso está prohibido hacer obsequios en efectivo.
15. Los pagos o gratificaciones a personas del sector político, a partidos políticos, asociaciones u otras organizaciones deben tener lugar dentro del marco admitido

¹ Bajo funcionario público se entiende una persona que ocupa un cargo público en la legislación, independientemente de su grado o título, en el gobierno, administración o justicia de un estado o de una comunidad y que ha sido designado o elegido de forma temporal o indefinida, remunerada o no remunerada. El funcionario es también una persona que está encargada de una tarea en el sector público tanto para una autoridad oficial como para una empresa pública o que presta un servicio público. Por lo tanto, los funcionarios son aquellas personas que ocupan un cargo público, personas que prestan servicios públicos en la administración o justicia dentro del margen de un contrato de trabajo. También son aquellas personas que trabajan por cuenta del estado.

por las leyes y además deben tener lugar bajo la previa autorización expresa de la gerencia. Estos pagos o gratificaciones deben registrarse y comprobarse correctamente, sin excepción alguna. En este contexto está también prohibido llevar a cabo pagos a empresas pantallas en jurisdicciones offshore o a institutos bancarios offshore.

Convenios

16. Es necesario evitar situaciones problemáticas considerando las leyes en materia de competencia. Tomar en cuenta que están prohibidos expresamente tanto los convenios como las formas de conducta acordados con otras empresas, cuya finalidad o efecto es la restricción inadmisibles de la competencia.

El trato de empleados y empleadas

17. Con el fin de proteger la salud de los empleados y empleadas, es preciso observar la seguridad en el puesto de trabajo y que las condiciones de trabajo sean adecuadas para las actividades concretas a llevar a cabo.
18. Medartis no tolera la discriminación de un individuo o de un grupo de individuos, en relación con el sexo, el color de piel, la religión, la nacionalidad, discapacidad, edad o de conformidad con cualquier otra categoría protegida.
19. Todos los empleados y empleadas de Medartis tienen el derecho a la protección de su integridad personal en el puesto de trabajo. La colaboración tiene lugar en todos los niveles jerárquicos con respeto y mutuo estimación. Medartis no tolera abusos ni acosos.

Responsabilidad

20. Todos los empleados y empleadas están obligados personalmente a cumplir con todas las disposiciones mencionadas.
21. Es especialmente responsabilidad de los jefes inmediatos imponer el cumplimiento del Código de Cumplimiento. Ellos deben asegurar que todos sus empleados y

empleadas conozcan y cumplan con las disposiciones legales, con las instrucciones internas así como con los fundamentos del código.

22. Los directivos deben ser los modelos de comportamiento y en caso de dudas el empleado o empleada debe dirigirse a ellos para aclararlas. La gerencia de las sociedades afiliadas es responsable de instalar una estructura empresarial estable que permita garantizar que los empleados y empleadas conozcan y respeten este Código de Conducta. Además debe garantizar que se observen leyes locales eventualmente más estrictas.

Avisos

23. Es obligación de todos los empleados y empleadas abordar cuestiones que contravengan las reglas y notifiquen a sus jefes si tienen algunas dudas o preguntas.
24. Si un empleado o empleada tiene razones para no informar al jefe inmediato acerca de las infracciones o bien si no hubiera observado las indicaciones, ellos/ellas pueden utilizar una hotline para enviar los avisos: ethics@medartis.com.
25. Quién informe infracciones con fidelidad, no debe temer consecuencias negativas o represalias.

Modificación

26. El Código de Conducta y todos los documentos acompañantes se someten periódicamente a una revisión y actualización, en caso necesario se adaptarán.
27. La liberación tanto del Código de Conducta como de todos los documentos acompañantes está promulgado por el Consejo de Administración.

Entrada en vigor

28. El Código de Conducta entra en vigor el día 1 de diciembre de 2017 y reemplaza la versión del 1. de Enero de 2011.

Instrucción para la prevención de la corrupción

1. Introducción y ámbito de validez

Esta instrucción está dirigida a todos los empleados y empleadas de Medartis tanto en Suiza como en el extranjero. Su objeto es reducir al mínimo los riesgos de que Medartis o sus empleados y empleadas sean culpables de actos corruptos. La corrupción nunca ha sido del interés de Medartis.

Para las subsidiarias extranjeras, esta instrucción es una directriz mínima vinculante para tratar con empleados, clientes, socios comerciales, funcionarios públicos y otros terceros. Si las leyes locales son más estrictas, entonces el cumplimiento de éstas es obligatorio.

En la lucha contra la corrupción, las leyes extranjeras pueden tener implicaciones extraterritoriales (por ejemplo, la Ley contra el soborno del Reino Unido y la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos (FCPA)), por lo que se requiere particular diligencia y precaución para las actividades transfronterizas. La razón es que las autoridades extranjeras pueden reclamar jurisdicción para actividades fuera de sus respectivas fronteras.

«Los obsequios u otros beneficios nunca deben ser ofrecidos, prometidos o entregados, sea directa o indirectamente, a funcionarios públicos o privados o responsables de la toma de decisiones con el objetivo de obtener una ventaja indebidas o ilegal o una acción ilícita.»

El Código de Conducta de Medartis informa al respecto:

1. Los obsequios u otros beneficios nunca deben ser ofrecidos, prometidos o entregados, sea directa o indirectamente, a funcionarios públicos o privados o responsables de la toma de decisiones con el objetivo de obtener una ventaja indebidas o

ilegal o una acción ilícita. El término funcionario público se debe interpretar en el sentido más amplio posible: incluye a todas las personas involucradas en las tareas públicas. También está prohibido emprender dicho comportamiento a través de intermediarios terceros y/o apoyar a terceros en dichas actividades. Cualquier apariencia de influencia inadmisiblesobre la objetividad y la racionalidad de los tomadores de decisiones y sus decisiones debe evitarse a toda costa.

2. A las personas consideradas como funcionarios públicos no se les pueden ofrecer contribuciones no permitidas, incluso si estas contribuciones no están relacionadas con una acción oficial específica o una decisión concreta.
3. También está prohibido a todos los empleados y empleadas conceder a terceros ventajas no merecidas cuyo fin es influir en la tarea de estos terceros o de influir en las decisiones de una persona responsable. No es necesario que el funcionario mismo o la persona privada responsable misma tenga un beneficio personal de la ventaja no merecida.
4. Está estrictamente prohibido declarar obsequios o contribuciones como supuestos pagos por servicios reales no provistos. La información en los recibos siempre debe corresponder a los hechos, sin excepción. Solo se pueden realizar contabilizaciones verdaderas que reflejen la actividad real. Todos los gastos deben documentarse y justificarse por principio. Los regalos en efectivo están prohibidos bajo cualquier circunstancia.
5. Los pagos o contribuciones a políticos, partidos políticos, asociaciones u otras organizaciones solo pueden realizarse dentro de los límites legales permitidos y solo con la aprobación expresa de la gerencia de la compañía. Deben ser revelados y verificados sin excepción. En este contexto, no se pueden realizar pagos a las empresas ficticias en jurisdicciones extraterritoriales ni a las correspondientes conexiones bancarias extraterritoriales.
6. Se permite la aceptación de obsequios e invitaciones de clientes, socios comerciales o terceros siempre y cuando cumplan con los límites acostumbrado. Los obsequios, las contribuciones y las invitaciones que excedan estos límites se deben informar inmediatamente al jefe. Nunca deben ser aceptados y deben ser rechazados si el empleado pudiese ser influenciado en decisiones concretas o puede ser atraído a un cierto comportamiento o si esta impresión se le puede dar a terceros.

2. Visión general sobre la ley Suiza

Conforme al Código Penal Suizo, el soborno de funcionarios públicos suizos y extranjeros es un delito sancionable con penas de cárcel de hasta cinco años o con multas. Además puede ser inculpada tanto la persona que soborna como también la empresa para la cual ella trabaja. Bajo funcionarios públicos extranjeros se entienden aquellos empleados públicos tanto institucionales como funcionales que desempeñan cargos públicos.

También comete un delito quien concede a terceras personas ventajas no merecidas con el fin de influenciar en las decisiones de un funcionario.

La corrupción privada también se rige por el Código Penal Suizo. La corrupción privada activa (corrupción) y pasiva (corruptibilidad) se penaliza con penas de prisión de hasta tres años o una multa. Además, la compañía que emplea a la persona que soborna puede ser penalizada además de la persona sobornando o la persona sobornada. Por ejemplo, si un empleado exige, permite ser comprometido o acepta una ventaja indebida para sí mismo o para un tercero a cambio de un acto u omisión en violación del deber, será penalizado.

Medartis prohíbe expresamente a sus empleados y empleadas cualquier tipo de soborno, independientemente del valor o de la forma (en efectivo, en especies, etc.). El incumplimiento de esta instrucción somete a los empleados y empleadas a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

Las violaciones de las leyes pueden dar lugar también a la imposición de sanciones civiles y penales.

Concretamente, para todos los empleados y empleadas de Medartis en Suiza y de las sociedades afiliadas rigen además los reglamentos indicados a continuación. Cualquier reglamentación local más estricto se aplicará a las subsidiarias.

3. Reglamentos específicos

3.1 Viajes de negocio

Se debe entregar un informe al jefe en cada caso para el propósito, el motivo y el progreso de los viajes de negocios y las invitaciones. Los gastos deben documentarse con

recibos. Los gastos de terceros deben justificarse y también documentarse. Este procedimiento no solo permite la transparencia y el control de las actividades de los empleados, sino que también proporciona una implementación eficiente y documentada.

3.2 Soborno activo de funcionarios públicos

Está prohibido esencialmente ofrecer, prometer o conceder a un funcionario público o a sus terceros allegados ventajas no merecidas tales como invitaciones, obsequios, dinero o algo de valor. Esto rige también cuando el regalo o ventaja indebida no relaciona a una acción determinada del funcionario público sino que tiene lugar sólo para mejorar la relación. El término funcionario público es amplio y puede comprender personas que cooperan con Medartis en la investigación y en el desarrollo.

Por esta razón, los gastos de representación en relación con congresos científicos o eventos de promoción de productos de Medartis deben estar dentro de un margen razonable y proporcionado. En todo caso los gastos deben ser subordinados, socialmente habitual y de menor importancia en relación con el objetivo principal del evento. Los gastos aplicados con motivos honestos para fomentar la venta se admiten sólo dentro del margen mencionado.

Los costos de viaje reembolsados a un funcionario público deben corresponder a un objetivo comercial claramente definido y permitido (por ejemplo, capacitación o visitas a la empresa) y ser veraces y apropiados en términos de cantidad. Ellos siempre deben estar documentados. Está prohibido pagar los gastos de viaje de los esposos/compañeros o miembros de la familia: estos gastos nunca podrán reembolsarse como una cuestión de principio.

Todas las invitaciones a funcionarios públicos deben ser informadas al CFO. El CFO informa a la gerencia ejecutiva cada año sobre las invitaciones hechas a funcionarios públicos. Los obsequios deben presentarse de manera transparente como una cuestión de principio, es decir, presentados en público.

a) Soborno activo privado

Está prohibido ofrecer, prometer o conceder a empleados, asociados, representantes o a otras personas auxiliares de una empresa privada, ventajas a su favor no merecidas en relación con su actividad comercial. Lo mismo rige también, si la ventaja no merecida es para un tercero, por ejemplo, para un pariente del empleado o para sus subordinados.

Una ventaja se entiende como no merecida, cuando no es posible justificar la recepción para ese beneficiario. Los obsequios o invitaciones nunca deberán otorgarse con el fin de incitar a un empleado externo a un incumplimiento de sus obligaciones ante su empresa o a utilizar sus facultades discrecionales a favor de Medartis.

Por esta razón rige lo siguiente:

Durante las negociaciones contractuales concretas, no se pueden emitir invitaciones a eventos de clientes o otros eventos a empleados o terceros cercanos de compañías privadas, ni se pueden otorgar regalos u otras ventajas indebidas. Las excepciones se aplican a beneficios menores y socialmente aceptables (por ejemplo, invitaciones a comidas dentro del alcance normal y razonable), o para capacitación interna como externa, que Medartis considera obligatorio para el uso correcto de los productos (por ejemplo, entrenamiento educacional/los eventos de IBRA).

Dentro del margen de asistencia al cliente está permitido hacer obsequios e invitaciones habituales en el ámbito de comercio, siempre que no se vea amenazado ningún incumplimiento de sus obligaciones por parte del receptor. Si en un caso dado existieran dudas respecto de si se trata de un obsequio habitual en el ámbito de comercio o bien si se trata de una ventaja inadmisibles, el jefe inmediato respectivo deberá decidir. Por ejemplo, están permitidas las invitaciones a eventos profesionales públicos así como a eventos organizados o patrocinados por Medartis. No obstante si el gasto por persona supera los CHF 250.00 (doscientos cincuenta francos suizos), los gastos tienen que ser aprobado previamente por el CEO. Esta prescripción rige también para las sociedades afiliadas siendo necesario respetar las costumbres y límites de la localidad en cuestión.

Las invitaciones importantes deben enviarse preferentemente al departamento de una empresa en lugar de a empleados individuales.

Medartis considera que los obsequios comerciales son habituales son los obsequios son de un valor apropiado y proporcionado y que no obligan ni inducen al receptor a un servicio a cambio. Siempre se debe tener en cuenta el riesgo de reputación de Medartis que podría ocurrir si el obsequio no se considera socialmente consuetudinario.

b) Soborno pasivo/Aceptación de obsequios

Está prohibido aceptar obsequios o pago en especie como sea invitaciones, si el empleado o la empleada de Medartis puede ser influenciado en decisiones concretas o

incitado a comportarse de una forma determinada. En casos de duda, el jefe inmediato deberá decidir si se aceptan tales obsequios.

Si no hay posibilidad de ejercer influencia en un caso específico, se aplica lo siguiente:

Está permitido aceptar sin la autorización del jefe inmediato obsequios habituales en el ámbito del comercio, tales como regalos de Navidad o de cierre de año y obsequios debidos específicamente a un evento (por ejemplo, una conferencia), etc., si no superan los CHF 250.00 (doscientos cincuenta francos suizos) por cada evento, por cada donante y por año. Está prohibido en principio aceptar obsequios monetarios en efectivo.

Si un empleado o una empleada recibiera el obsequio en calidad de representante de un equipo o de un departamento, naturalmente que los empleados/empleadas restantes deben participar del obsequio.

Deberá informarse oportunamente al jefe inmediato acerca de obsequios cuyo valor supera los CHF 250.00 (doscientos cincuenta francos suizos) o que no son habituales en el ámbito del comercio.

Están permitidas invitaciones a eventos organizados por el cliente u otros eventos y comidas de negocios, etc. siempre que se encuentren dentro del margen habitual del ámbito del comercio. En casos de duda, el jefe inmediato deberá decidir si se aceptan tales invitaciones. No obstante si el monto supera los CHF 250.00 (doscientos cincuenta francos suizos), será necesario consultar previamente al jefe inmediato para que decida y luego, en caso de aceptación, deberá informarse al CEO. Esta prescripción rige también para las sociedades afiliadas siendo necesario respetar las costumbres y límites de la localidad en cuestión.

c) Pago de facilitación

Se consideran como pagos de facilitación aquellos pagos hechos a un funcionario público cuyo fin es impulsar, acelerar o asegurar la ejecución de un acto o medida oficial de rutina. Estos pagos pueden sobrepasar fácilmente el límite hacia el soborno. En todo caso está prohibido hacer ese tipo de pagos.

4. Donaciones (premios) y patrocinio

El Código de Conducta de Medartis regula las donaciones como se indica a continuación:

Los pagos o gratificaciones a personas del sector político, a partidos políticos, asociaciones u otras organizaciones deben tener lugar solamente dentro del marco admitido por las leyes y además bajo la previa autorización de la gerencia. También deben ser revelados y verificados correctamente. En este contexto, no se pueden hacer pagos a las compañías pantallas en las jurisdicciones extraterritoriales ni a las correspondientes conexiones bancarias extraterritoriales.

Es de la competencia exclusiva del presidente del Consejo Administrativo y del CEO de Medartis decidir sobre las donaciones políticas.

a) Otras donaciones (premios)

Bajo donaciones restantes (premios) se entienden donaciones a instituciones cuyas actividades se encuentran, por ejemplo, en el ámbito educacional, asistencia al desarrollo, salud, juventud, cultura, temas sociales, deporte (las así llamadas organizaciones sin fines de lucro).

Están prohibidas las donaciones cuya finalidad es obtener una ventaja ilegal. Estas donaciones se consideran sobornos.

Como cuestión de principio, las donaciones se asignan independientemente de la existencia de conexiones comerciales entre Medartis y el destinatario. Deben ser aprobados por el CFO. Una lista de las donaciones dadas debe prepararse anualmente para el CEO. Las listas de las subsidiarias también se proporcionarán al CEO.

b) Patrocinio

Medartis define los patrocinios como el apoyo y fomento de instituciones, personas o eventos a base de medios financieros o mediante prestaciones en especies o prestaciones de servicio de la empresa y por lo que se espera una contraprestación en la medida que respalde las metas de comunicación y comercialización de Medartis.

Están prohibidas las prestaciones de patrocinio cuya finalidad es obtener una ventaja ilegal. Por lo demás, entre el apoyo y la contraprestación acordada debe haber un equilibrio adecuado.

Las prestaciones de patrocinio de Medartis Suiza y las de las asociaciones afiliadas deben estar autorizadas por el CSO. Las sumas de patrocinios que superen los CHF 5.000 (Cinco mil francos suizos) deben además estar autorizadas por el CEO.

5. Personas de contacto

Aquí rige el principio: En caso de duda, no lo hagas. Si no está seguro de si un determinado comportamiento es permisible, comuníquese con su jefe inmediato o el departamento de servicios legales. Si los empleados de Medartis son sometidos a tentativas de soborno o si hay una sospecha de una influencia inapropiada por parte de terceros, o si se observan otras violaciones, entonces se debe contactar al jefe apropiado o al departamento de servicios legales de inmediato.

6. Modificaciones

La instrucción sobre prevención de la corrupción se monitorea regularmente para asegurar que sea actual, modificada si es necesario y promulgado por el Consejo de Administración.

7. Entrada en vigor

La instrucción sobre prevención de la corrupción entre en vigor a partir del diciembre de 2017.

Instrucciones sobre el cumplimiento de las leyes antimonopolio

1. Objetivo y alcance

Los mercados requieren competencia. Esto también se aplica a la tecnología médica y al sector salud. El funcionamiento de la competencia no sólo radica en los intereses de los clientes sino también en los intereses de Medartis. Las leyes sobre la competencia sirven para mantener la competitividad, un espíritu empresarial libre que constituye la base para una economía de libre mercado. La política de negocios alineada con la competencia justa y efectivo se encuentra en los intereses de Medartis. Por esta razón, el cumplimiento estricto de las normas sobre la competencia son un elemento central de nuestra política corporativa.

«Es necesario evitar situaciones problemáticas considerando las leyes en materia de competencia. Tomar en cuenta que están prohibidos expresamente tanto los convenios como las formas de conducta acordados con otras empresas, cuya finalidad o efecto sea la restricción inadmisibles de la competencia.»

Esta instrucción especifica y complementa el Código de Conducta de Medartis, que establece:

Es necesario evitar situaciones problemáticas considerando las leyes en materia de competencia. Tomar en cuenta que están prohibidos expresamente tanto los convenios como las formas de conducta acordados con otras empresas, cuya finalidad o efecto sea la restricción inadmisibles de la competencia.

Las leyes antimonopolio regulan las prácticas que deben observar los participantes en el mercado. No solo Medartis y sus empleados, así como también las subsidiarias de

Medartis y sus empleados están obligados a cumplir con las leyes antimonopolio, sino también las asociaciones y socios de investigación, en particular IBRA, sus comisiones y sus miembros.

Para todas estas personas está prohibido por principio todo acuerdo de cártel, como una cuestión de principio, independientemente de si los países en los que hacen negocios tengan leyes antimonopolio o no.

2. Principios

Las conductas que lesionan la libre competencia están prohibidas. Medartis cuenta con que todos sus ejecutivos, empleados y colaboradores en la distribución así como los asociados en el desarrollo e investigación de sus productos, cumplan consecuentemente con estas leyes.

Todos los empleados y todos los jefes son responsables de garantizar el cumplimiento de las normativas antimonopolio en sus áreas de responsabilidad. Ellos aseguran que las regulaciones sobre competencia que son relevantes para que en sus departamentos sean conocidas. Esta instrucción pretende explicar los principios de las prácticas competitivas en términos de las leyes antimonopolio y de competencia suizas y europeas. Esta directiva pretende crear una conciencia entre la gerencia y los empleados sobre la importancia de estos estándares para las prácticas comerciales y la toma de decisiones corporativas.

Además, se espera que todas las personas de Medartis consulten con el departamento de servicios legales si algo no está claro sobre la permisibilidad de una acción en términos de leyes de competencia.

3. Leyes suizas en materia de competencia

En los artículos 5 (convenios que restringen la competencia) y 7 (abuso de una posición dominante en el mercado) de la ley antimonopolista (KG) se estipulan las prescripciones centrales de las leyes sobre la libre competencia en Suiza. Adicionalmente deben considerarse las notificaciones y las experiencias prácticas de la Comisión de Competencia.

La ley antimonopolio se aplica a todas las empresas que realizan negocios en Suiza o cuyas actividades afectan la competencia en Suiza.

No importa si las actividades que restringen la competencia se realizan en Suiza o en el extranjero.

4. Leyes europeas en materia de competencia

Las prescripciones centrales de las leyes europeas en materia de competencia están estipuladas en los artículos 81 (convenios que restringen la competencia) y 82 (abuso de una posición dominante en el mercado) del contrato CE (CEE). Las prescripciones más detalladas están estipuladas en numerosos reglamentos jurídicos y directrices de la Comisión Europea.

Las leyes europeas en materia de competencia se aplican a todas aquellas compañías empresarialmente activas en el Espacio Económico Europea (EEE) o bien cuya actividad pudiera restringir el comercio entre los países miembros del EEE. Es decir que para la aplicabilidad de las leyes europeas en materia de competencia es irrelevante si las empresas en cuestión tengan su sede en uno de los países miembros del EEE o si las actividades restrictivas de la competencia tengan lugar en un país miembro del EEE o en el extranjero. Por lo tanto una compañía suiza cuyas actividades empresariales tienen lugar en el EEE está sometida a las leyes europeas en materia de competencia.

5. Responsabilidad personal de los empleados, de los asociados de investigación y de las empresas afiliadas.

Todo empleado, todo asociado de investigación y toda empresa afiliada así como toda tercera persona es por sí misma responsable por el cumplimiento de las prescripciones estipuladas en las leyes de la competencia. Cada uno de ellos es responsable de adquirir suficientes conocimientos acerca de las prescripciones estipuladas en las leyes de la competencia, a fin de poder reconocer las situaciones que plantean cuestiones relevantes para la legislación en materias de competencia.

Está prohibido a toda persona tomar parte en prácticas que pueden violar las prescripciones estipuladas en las leyes de la libre competencia.

6. Acuerdos que restringen la competencia

6.1 Resumen

Los artículos 5 KG y 81 CEE prohíben todo tipo de acuerdos cuya finalidad o efecto es evitar, limitar o falsificar la competencia.

Esto se aplica independientemente del método de comunicación. No solo se tienen en cuenta los acuerdos escritos, sino también los acuerdos verbales y las llamadas prácticas coordinadas. Prácticas coordinadas significa la cooperación intencional y deliberada de compañías individuales con el propósito de prevenir o restringir la competencia.

Las restricciones horizontales son aquellos convenios o formas de comportamiento acordadas entre las empresas activas en el mismo sector del mercado, por ejemplo, los acuerdos entre fabricantes competitivos.

Las restricciones verticales son aquellos convenios o formas de comportamiento acordadas entre empresas en diferentes niveles del mercado, por ejemplo, acuerdos entre un fabricante y un distribuidor que restringen la libertad de competencia de las partes contratantes.

6.2 Acuerdos horizontales

Las infracciones más graves de las leyes de la competencia son aquellos convenios o formas acordadas de comportamiento entre las empresas competidoras, que influyen en las condiciones de sus acciones empresariales.

Se consideran especialmente perjudiciales los acuerdos sobre precios, limitación de cantidades de producción, adjudicación o suministro de productos así como la repartición o adjudicación de determinados mercados, asociados y clientes. En Suiza ese tipo de convenios puede sancionarse con multas de hasta un 10% del volumen colectivo de negocios obtenido en los tres últimos ejercicios en Suiza.

- Está prohibido acordar con empresas competidoras condiciones comunes relevantes para los precios. Nunca consultar con los competidores las formas de fijar los precios.
- Nunca acordar con los competidores limitar las cantidades de producción, adjudicación o de suministro.

- No debe acordarse con los competidores la división o asignación de determinados mercados o asociados de negocios.

6.3 Acuerdos verticales

Los asociados verticales de negocios son los fabricantes y empresas de distribución, de suministro y los clientes, los licenciarios y licenciantes.

Los acuerdos verticales sobre precios de reventa o la llamada protección absoluta del territorio (prohibición de ventas pasivas para acuerdos exclusivos) se consideran particularmente perjudiciales y deben evitarse en cualquier circunstancia. En Suiza, dichos acuerdos pueden ser multados con hasta el 10% de la facturación lograda por el grupo en Suiza durante los últimos tres ejercicios financieros.

- No dé instrucciones a sus clientes sobre sus precios de reventa.
- Si asigna territorios exclusivos a sus clientes, las ventas a otros territorios no pueden excluirse por completo.

6.4 Prohibición del abuso de una posición dominante en el mercado

Los artículos 7 KG y 82 CEE prohíben el abuso de una posición dominante en el mercado. Las empresas que dominan el mercado deben observar especialmente algunos principios adicionales, fuera de las reglas anteriormente mencionadas respecto a los acuerdos que restringen la libre competencia.

Si una empresa tiene una posición dominante en el mercado se puede evaluar sobre la base de diversos criterios. Tal posición existe, si una empresa puede comportarse en general independientemente de otros participantes en el mercado. El criterio de evaluación principal aquí es la cuota de mercado para un producto específico. Para determinar la cuota de mercado, es necesario definir el mercado relevante.

En Suiza, el uso indebido de una posición dominante en el mercado puede ser multado con hasta el 10% de la facturación lograda por el grupo en Suiza durante los últimos tres ejercicios financieros.

- Las empresas que dominan en el mercado no deben abusar de su posición.

7. Consecuencias jurídicas de las infracciones a la libre competencia

Las violaciones de la ley de competencia pueden generar sanciones considerables. La Comisión Europea, y desde el 1.º de abril de 2004 también la Comisión Suiza de competencia, emite multas dependiendo de la gravedad y la duración de la violación. La multa máxima en Suiza es del 10% de la facturación lograda por el grupo en Suiza durante los últimos tres ejercicios. En el EEE, la multa máxima es del 10% de la facturación mundial lograda durante el año pasado y puede incrementarse por cada año de duración de la infracción.

Además, los acuerdos que violan las prohibiciones del art. 5 KG o Art. 81 ECT también son automáticamente nulos en términos de derecho civil. La violación de las leyes de competencia puede conducir a disputas legales civiles. Y una empresa que viola las leyes de competencia puede ser objeto de considerables reclamaciones por daños y perjuicios por parte de competidores o clientes por sus prácticas ilegales.

En ciertos países, por ejemplo en los Estados Unidos o en el Reino Unido, la violación de las leyes de competencia también puede dar lugar a una condena penal (multas y/o prisión) de los empleados involucrados.

- Una violación de las prescripciones de la libre competencia nunca merece la pena.

8. Modificaciones

La instrucción sobre el cumplimiento de las leyes antimonopolio se monitorea regularmente para asegurar que sea actual, modificada si es necesario y promulgado por el Consejo de Administración.

9. Entrada en vigor

La instrucción sobre el cumplimiento de las leyes antimonopolio entra en vigor el día 1 de diciembre de 2017.

This image shows a series of horizontal lines on a white page, likely intended for writing or drawing. The lines are evenly spaced and extend across most of the page width. At the top of the page, there is a solid black header bar, and a thin gold decorative bar is positioned just below it, above the first line.

CASA MATRIZ

Medartis AG | Hochbergerstrasse 60E | 4057 Basel/Suiza

P +41 61 633 34 34 | F +41 61 633 34 00 | www.medartis.com

MEXICO

Medartis S.A. de C.V. | Hipólito Taine 229 Piso 6 | Despacho 601 | Col. Chapultepec Morales

C.P. 11570 México D.F.

T (55) 3300 6054 | F (55) 3300 6006 | www.medartis.com | servicioaclientes@medartis.com

SUBSIDIARIAS

Alemania | Australia | Austria | Brasil | China | EE.UU. | España | Francia | Japón

Nueva Zelanda | Polonia | Reino Unido

Para más información acerca de las subsidiarias y los distribuidores de Medartis, visite www.medartis.com.