

Política Española de
Compliance Corporativo



Resumen

INTRODUCCIÓN	4
1.1. Mensaje Del Presidente Del Consejo De Administración Y Consejero Delegado	4
1.2. Objetivo	4
1.3. Definición De Cumplimiento	5
1.4. Responsabilidad Social Corporativa	6
1.5. Protección Del Medio Ambiente	6
1.6. Responsabilidad	6
2. Código De Conducta	9
2.1. Conducta Ética	9
2.2. Discriminación	9
2.3. Acoso Moral Y Sexual	9
2.4. Conflicto De Intereses	10
2.5. Recepción De Regalos	11
2.6. Código De Vestimenta	12
2.7. Consumo De Alcohol, Sustancias Ilícitas Y Portación De Armas	12
2.8. Herramientas De Trabajo Y Recursos De La Empresa	13
2.9. Coches De Empresa Y Coches De Flota	13
2.10. Impresoras Y Escáneres	14
2.11. Smartphones Corporativos	14
2.12. Computadora Y Correo Electrónico	14
2.13. Internet	15
2.14. Redes Sociales	15
2.15. Tarjeta De Crédito Y Reembolso	16
2.16. Protección De Datos	17
2.17. Confidencialidad Y Propiedad Intelectual	18
2.18. Uso De Información Privilegiada	18
2.19. Contratos, Poderes Notariales Y Firma De Documentos	19
3. Reglas Éticas De Negocios	22
3.1. Relación Con El Cliente	22
3.2.1. Eventos Educativos De Terceros	24
3.3. Ibra	26
3.4. Comidas De Negocios	26
3.5. Otorgamiento De Regalos	27
3.5.1. Regalos Para Profesionales De La Salud	28

3.6. Servicios De Consultoría	29
3.7. Donaciones	30
3.8. Anticorrupción Y Soborno	31
3.9. Leyes Extraterritoriales	32
3.10. Pagos De Facilitación	33
3.11. Defensa De La Competencia Y Anti Monopolio	33
3.12. Blanqueo De Capitales	34
3.13. Contribuciones Políticas	35
3.14. Códigos De Mejores Prácticas De La Industria	35
3.15. Distribuidores	35
4. Información De Compliance	38
4.1. Canales De Denuncia Y Contacto	38
4.2. Confidencialidad Y No Represalias	38
4.3. Comités De Ética/Cumplimiento	39
4.4. Procedimiento De Investigación	39
4.5. Medidas Correctivas Y Preventivas	40
4.6. Disponibilidad	40
4.7. Entrenamientos	40
4.8. Aplicabilidad De La Política De Cumplimiento	41
4.9. Lineamientos Finales	41
4.10. Fecha De Entrada En Vigor	42

Introducción

1.1. Mensaje del Presidente del Consejo de Administración y Consejero Delegado

“ En Medartis nos apasiona desarrollar soluciones avanzadas de implantes para profesionales médicos con el objetivo de mejorar los tratamientos de los pacientes y devolverles la calidad de vida. Es más que un trabajo. Se trata de marcar la diferencia juntos. Para ello, se espera que todos los empleados y socios comerciales de Medartis se comprometan con los más altos estándares de integridad y ética.

El cumplimiento es fundamental en todos los niveles dentro de nuestra organización; es esencial garantizar que cada empleado individual realice negocios de manera legal, ética y responsable. Con nuestro comportamiento mostramos respeto a las leyes y regulaciones y somos modelos a seguir que cumplen con los estándares de nuestro Código de Conducta.

Estos estándares reflejan nuestros valores internos y las expectativas de los grupos de interés externos, como los pacientes, los profesionales de la salud, las autoridades reguladoras, los inversores y el público. Solo podemos seguir marcando la diferencia para los cirujanos y sus pacientes si construimos colectivamente un comportamiento conforme. Me gustaría agradecerles de antemano por tomarse en serio esta responsabilidad y por perseguir nuestros objetivos comunes con integridad y ética. ”



Marco Gadola
Presidente de la Junta Directiva



Matthias Schupp
Director Ejecutivo

1.2. Objetivo

Medartis otorga el mayor valor a los altos estándares en todos los aspectos. Actuamos con integridad diciendo lo que hacemos y haciendo lo que decimos. Nuestro activo más valioso es una excelente reputación basada en la mejor calidad en productos y servicios y una buena relación con todas las partes interesadas. Estas relaciones se basan en prácticas comerciales legales y en la integridad. Esto crea y mantiene la confianza que necesitamos para actividades sostenibles y exitosas.

El objetivo de la Política de Cumplimiento Corporativo¹ es orientar a todos los empleados de Medartis respecto a nuestras normas de Compliance, sus conceptos y aplicaciones, además de hacerla accesible a nuestros socios comerciales, clientes y partes interesadas en general, sobre nuestras normas internas y conducta comercial, orientando los criterios que deben ser respetados en todas nuestras interacciones comerciales.

Esta Política está dirigida a los empleados de Medartis en todo el mundo. Sin excepción, todos los empleados están obligados por razones de su deber de buena fe hacia la Compañía a cumplir con esta Política de Cumplimiento que forma parte de su contrato de trabajo. Esta Política es también una directriz obligatoria para todos nuestros socios comerciales.

Esta política representa el estándar mínimo de comportamiento esperado y los problemas individuales se especifican con más detalle en las instrucciones internas. Todos los empleados tienen que cumplir con la ley como algo natural. Si las leyes locales exceden los requisitos de la Política de cumplimiento, se deben observar estas regulaciones más estrictas.



1.3. Definición de Cumplimiento

El cumplimiento o "**compliance**" es un concepto fundamental derivado de la expresión "**to comply**".

Este término significa adherirse a las normas establecidas de acuerdo con las normas, leyes, políticas o principios corporativos que rigen la actividad empresarial. Este compromiso garantiza no solo la legalidad, sino también la transparencia, la ética y el respeto a las mejores prácticas del mercado y de gobierno corporativo.

El compliance no se centra en el castigo, sino que se centra en la prevención de riesgos y la promoción de una conducta ética.

¹ A lo largo de este documento se hace referencia a ella como "Política de Compliance Corporativo", "Política de Cumplimiento", "Política de Compliance" o simplemente "Política". Cumplimiento, por lo tanto, significa estar en conformidad.

1.4. Responsabilidad Social Corporativa

Medartis trabaja continuamente en la mejora de su entorno de trabajo, la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y se compromete a seguir altos estándares de Responsabilidad Social Corporativa en línea con el Código Base ETI, una referencia mundial en prácticas laborales, asegurando que:

- El empleo es de libre elección
- Se respeta la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva
- Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas
- No se utilizará mano de obra infantil
- Se pagan salarios dignos
- Las horas de trabajo no son excesivas
- No se practica la discriminación
- Se proporciona un empleo regular
- No se permite ningún trato cruel o inhumano

Medartis no tolera ninguna forma de trabajo forzoso, trabajo infantil o esclavo, discriminación, acoso o abuso sexual o moral, ni interactúa con socios que no observen estos preceptos. En caso de sospecha, comprobamos la situación inmediatamente y ponemos fin a cualquier cooperación en caso de que dicha sospecha resulte cierta.

Fomentamos la diversidad y la igualdad de oportunidades, en un ambiente de respeto y un ambiente neutro y profesional.

Para obtener más información sobre las Normas Laborales seguidas por Medartis, consulte nuestra [Política de Responsabilidad Social Corporativa](#) disponible en el sitio web oficial de la empresa.

1.5. Protección del Medio Ambiente

Medartis se compromete a llevar a cabo su negocio de manera responsable con el medio ambiente y a cumplir con las leyes y regulaciones ambientales aplicables a nuestras actividades con respecto a la eliminación de desechos, el uso de materiales peligrosos, las emisiones de gases y las descargas de efluentes, incluida la fabricación, el transporte, el almacenamiento y la eliminación de estos materiales.

Nuestros empleados deben realizar sus actividades laborales con el compromiso de adoptar medidas que no solo sigan la normativa ambiental, sino que también eviten el desperdicio y minimicen los impactos negativos en los recursos naturales y en el medio ambiente.

1.6. Responsabilidad

Los negocios de Medartis se basan en principios de integridad, ética, honestidad y comportamiento bien intencionado, y esperamos que cada empleado de Medartis refleje estos valores en sus acciones y decisiones.

Es deber personal de cada empleado cumplir con las leyes, normas y reglamentos aplicables a sus deberes laborales, incluido el cumplimiento de todas las instrucciones y directrices internas, como todas

las instrucciones de cumplimiento de esta Política.

Los Líderes, Supervisores y Gerentes, son responsables de vivir e implementar esta Política, y de garantizar que sus empleados la conozcan e implementen en su negocio diario.

El Gerente General en cada subsidiaria es responsable de una estructura estable de la organización que asegura que los empleados conozcan la Política de Cumplimiento Corporativo y la cumplan en todo momento. La administración local también debe garantizar que se cumplan las leyes locales más estrictas.

Código de Conducta



2. Código de Conducta

2.1. Conducta Ética

Medartis lleva a cabo su negocio de manera ética y responsable y espera que sus empleados actúen de la misma manera profesional, respetuosa y honesta.

El deber de buena fe forma parte de sus compromisos laborales con la Compañía, así como con nuestros accionistas, clientes y socios comerciales.

A través de normas escritas, formalizamos nuestras intenciones e instrucciones para el conocimiento general de todos los empleados, por lo que este Código de Conducta define la normativa interna de la Compañía con el objetivo de construir una cultura de integridad, así como obtener una conducta ética y buenas prácticas esperadas por todos los empleados.

2.2. Discriminación

La discriminación abarca comentarios o acciones que tratan a las personas de manera injusta o desigual, les imponen cargas desiguales o les niegan los beneficios que les corresponden.

Nuestra empresa se compromete a mantener un lugar de trabajo libre de discriminación, en un ambiente de respeto y ambiente profesional, fomentamos la diversidad y la igualdad de oportunidades, y prohibimos la discriminación de cualquier forma a todos los empleados y solicitantes por motivos de raza, edad, género, orientación sexual, estado civil, religión, condiciones de salud, discapacidad, origen nacional, ascendencia nacional, origen social, afiliación política, opinión política, entre otros.

Los empleados tienen derecho a ser tratados de manera justa y a trabajar en un entorno libre de discriminación. Esto también se aplica a la contratación de candidatos, las oportunidades de progresión profesional y la remuneración. No habrá discriminación en la contratación, compensación, acceso a la capacitación o promoción.

Es una violación de esta Política y de nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa discriminar con respecto a oportunidades, beneficios o privilegios, crear condiciones de trabajo discriminatorias, usar estándares discriminatorios o practicar cualquier acto de discriminación.

2.3. Acoso Moral y Sexual

Medartis prohíbe y no tolera ninguna forma de abuso físico, amenaza de abuso físico, acoso moral, "mobbing", "bullying", terror psicológico, acoso sexual y otras formas de trato abusivo que violen la integridad ética.

Las acciones, palabras, bromas, amenazas, estereotipos negativos u otras conductas verbales o físicas relacionadas con el sexo, la raza, la etnia, la edad, la religión o la discapacidad están prohibidas y no serán toleradas.

El acoso sexual abarca diferentes formas de comportamiento, incluida la conducta verbal, no verbal y física. Esto puede implicar insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales, intimidación a alguien o a un grupo de personas en función de la orientación sexual y acciones físicas de naturaleza sexual, como tocar, agarrar, empujar, así como comentarios sexuales, bromas sexuales, gestos, ruidos y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual. También puede incluir acoso basado en el género, la identidad de género, la apariencia de género o la orientación sexual.

La prevención del acoso moral y sexual es una responsabilidad compartida por todos los miembros de Medartis. Todos los empleados de Medartis tienen derecho a la protección de su integridad personal en el lugar de trabajo. La cooperación se llevará a cabo en todos los niveles jerárquicos sobre la base del respeto y la estima mutua. No se tolerará ninguna forma de abuso y acoso.

2.4. Conflicto de Intereses

El conflicto de intereses puede ocurrir cuando diferentes factores, incluyendo consideraciones profesionales, financieras, familiares, políticas o personales, tienen el potencial de interferir con el juicio del empleado al realizar sus deberes y la correcta ejecución del trabajo de un empleado.

En una situación de conflicto de intereses, un empleado puede verse inclinado a actuar en su propio interés, yendo en contra de los principios, reglas y políticas establecidas por la Compañía, tomando decisiones inapropiadas o incumpliendo con sus responsabilidades.

Es importante evitar cualquier posible o apariencia de conflicto de intereses e informar a RRHH o Cumplimiento sobre cualquier situación que pueda conducir a un conflicto de intereses, de modo que se puedan proporcionar las pautas y precauciones adecuadas para garantizar una toma de decisiones justa y ética y evitar cualquier perjuicio o daño a la empresa y/o a otros empleados.

Las siguientes situaciones se consideran un posible conflicto de intereses y pueden interferir con la toma de decisiones independiente y profesional de un empleado:

- Participación accionaria e inversiones – Tener participación accionaria, cuotas, acciones e inversiones en empresas prestadoras de servicios a Medartis, en distribuidores, clientes, hospitales, seguros de salud y empresas que compitan o tengan actividades relacionadas con el negocio de Medartis, tales como empresas que operan en el área de salud y/o dispositivos médicos, suministrando prótesis, implantes, entre otros.
- Relaciones de parentesco, relaciones afectivas y amistad - Estar estrechamente relacionado con otro empleado, como tener un grado de parentesco o una relación romántica, así como estar relacionado con proveedores de servicios, distribuidores, clientes, hospitales, seguros de salud y/o empresas competidoras, o aquellos que se dediquen a actividades relacionadas con Medartis.
- Actividades secundarias/externas: un empleado no puede llevar a cabo actividades externas, como la prestación de servicios de consultoría o el mantenimiento de puestos en la

competencia o terceros que puedan entrar en conflicto con las actividades y negocios de Medartis. Además, las horas de trabajo en Medartis deben dedicarse a actividades de apoyo a la empresa y no a actividades externas no relacionadas con la mejora y los mejores intereses de Medartis.

- Grupos externos con otros empleados - Formar parte de grupos externos en los que también forman parte otros empleados y en los que existe una relación jerárquica con este otro empleado. Esta jerarquía externa entre los empleados de Medartis puede influir indebidamente en la toma de decisiones de un empleado en su función dentro de la estructura de la empresa.
- Beneficios personales y regalos: los empleados de Medartis no pueden aceptar ningún tipo de beneficios, préstamos o donaciones de proveedores, distribuidores, clientes o empresas interesadas en hacer negocios con Medartis. Además, los empleados deben abstenerse de recibir regalos y artículos que no entren dentro de la categoría de obsequios institucionales o de hospitalidad comercial estándar.
- Uso indebido de la función - Se prohíbe a los empleados aprovechar su posición, rol, función o influencia derivada de su empleo en Medartis para obtener ventajas personales o profesionales indebidas con clientes, proveedores u otros empleados de la empresa, así como proporcionar ventajas indebidas para la contratación de personas que beneficien a familiares, amigos, entre otras situaciones.

Para obtener más información y definiciones sobre Conflicto de Intereses, consulte la [Política de Conflictos de Intereses](#) disponible en nuestro sitio web, en la página de Cumplimiento en m-HUB o póngase en contacto con el Departamento de Recursos Humanos o Cumplimiento.

2.5. Recepción de Regalos

Los regalos constituyen una hospitalidad y cordialidad en el entorno empresarial y su recepción o concesión no debe tener como objetivo la obtención de beneficios, ventajas, influencias o retribuciones.

La recepción de regalos por parte de los empleados de Medartis debe evitarse y tratarse con la misma precaución que su concesión. La recepción de regalos no debe, bajo ninguna circunstancia, interferir en las decisiones del empleado dentro del ámbito de su función o en la elección de contratar o renovar proveedores, distribuidores, consultores, proveedores de servicios y otros socios comerciales.

A los empleados de Medartis solo se les permite recibir regalos institucionales, con valores modestos, que tengan una conexión con el entorno laboral, como artículos de oficina, agendas, calendarios, bolígrafos, portalápices, alfombrillas de ratón, tazas, blocs de notas, mochilas, entre otros.

Cuando no sea posible negar la recepción del regalo, sin crear una situación de incomodidad u ofender al donante, el empleado podrá recibir provisionalmente el Regalo pero deberá, a la mayor brevedad posible, entregarlo en el Departamento de Cumplimiento o RRHH local para que el artículo pueda ser sorteado entre los demás empleados, evitando interferencias indebidas o el surgimiento

de un conflicto de intereses a partir de esta situación. El Comité de Cumplimiento local o RRHH local será el responsable de llevar a cabo este sorteo.

Los regalos en forma de dinero en efectivo o similares, como tarjetas de regalo, están prohibidos y no deben ser aceptados bajo ninguna circunstancia por nuestros empleados. Ocasionalmente, los empleados pueden aceptar invitaciones de clientes o proveedores para moderar eventos de marketing o cortesía u hospitalidad, con el objetivo de fomentar relaciones comerciales sólidas, si cumplen con las leyes aplicables, los estándares de la industria y las políticas locales. Sin embargo, es posible que dichas invitaciones no creen un conflicto de intereses y los empleados deben obtener la aprobación de su superior jerárquico antes de asistir. Los empleados deben ejercer discreción y moderación al aceptar invitaciones, asegurándose de que no interfieran con sus responsabilidades laborales ni comprometan la integridad de la empresa.

Para conocer las normas relativas a la concesión de regalos a los socios comerciales de Medartis, consulte el punto 3.5. de esta Política.

2.6. Código de Vestimenta

El ambiente corporativo está lleno de formalidades que demuestran credibilidad y profesionalismo, las normas de vestimenta y una presentación profesional contribuyen a la moral de todos los empleados y afectan la imagen profesional de la empresa que Medartis presenta a los clientes y visitantes, incluso si la modalidad de trabajo es híbrida / oficina en casa, es necesario el sentido común en la elección de la ropa.

Durante las horas de trabajo, los empleados deben vestirse, asearse y mantener la higiene personal de una manera que mejore la seguridad, la productividad y las buenas relaciones con los clientes.

La Compañía permite la autoexpresión a través de la apariencia personal, a menos que entre en conflicto con la capacidad de un empleado para realizar su trabajo de manera efectiva o con su entorno de trabajo específico, o se considere ofensivo o acosador hacia los demás.

Consulte a su supervisor o a Recursos Humanos en caso de preguntas sobre lo que constituye un código de vestimenta de trabajo apropiado.

2.7. Consumo de Alcohol, Sustancias Ilícitas y Portación de Armas

Medartis fomenta el equilibrio físico, emocional y social de sus empleados a través de la adopción y el mantenimiento de hábitos saludables, con el objetivo de lograr el bienestar y la seguridad de sus equipos.

El uso y abuso de alcohol y drogas es un factor en el alto riesgo de accidentes y disminución de la capacidad laboral, por lo tanto, no está permitido estar bajo la influencia del alcohol o drogas ilícitas, estupefacientes o cualquier otra sustancia durante las horas de trabajo e incluso después de las horas de trabajo si aún se encuentra en las instalaciones de la Empresa.

Se aplica una excepción al consumo moderado de alcohol, dentro del buen sentido y de acuerdo con la postura profesional, en eventos sociales y ocasiones sociales promovidas y/o aprobadas por

Medartis. La Compañía no es responsable de las acciones o consecuencias de los empleados que, bajo la influencia del alcohol, elijan participar en cualquier comportamiento o actividad inapropiada fuera del alcance de dichos eventos aprobados por la compañía.

Está terminantemente prohibido usar, poseer o transferir drogas ilícitas dentro de las instalaciones de Medartis. Tampoco está permitido trabajar bajo la influencia de ninguno de ellos.

Tampoco se permite el uso o porte de armas de ningún tipo dentro de los entornos de Medartis, así como dentro de los vehículos de la flota de Medartis.

2.8. Herramientas de Trabajo y Recursos de la Empresa

Los recursos de la Compañía están dimensionados para atender las necesidades de trabajo, optimizar los sistemas de información, integrar a los empleados y mejorar la eficiencia de los procesos de trabajo.

Por lo tanto, deben ser utilizados de forma adecuada y con sentido común, estando su uso destinado a fines profesionales y a actividades de la empresa.

El empleado es responsable de la custodia y cuidado de los materiales y equipos proporcionados por la Empresa tales como equipos tecnológicos, herramientas de trabajo, así como materiales de oficina en general. Se espera que los empleados tengan el mismo cuidado en el uso y mantenimiento de los equipos proporcionados por la empresa que con sus propios artículos personales.

El uso indebido, la apropiación indebida o el daño identificable a los activos de la empresa pueden dar lugar a que el usuario sea considerado responsable. También es deber del empleado, siempre que sea necesario, ponerse en contacto con prontitud con el departamento responsable de la entrega de los respectivos equipos, para informar de cualquier defecto, pérdida o robo.

2.9. Coches de Empresa y Coches de Flota

Dependiendo de la función desempeñada por el empleado, la empresa podrá facilitar coches de empresa (propios, alquilados o arrendados) o coches de flota.

Al conducir un vehículo de empresa/flota, es deber del empleado tener precaución, cumpliendo todas las normas de circulación locales, en especial respetando los límites de velocidad impuestos, además de estar debidamente autorizado localmente para conducir, disponer de un permiso de conducir válido y adecuado para la categoría/tipo de coche.

Todas las infracciones de tráfico cometidas por empleados que utilicen vehículos de empresa o flota serán responsabilidad de los infractores.

Está estrictamente prohibido conducir vehículos de la empresa/flota bajo los efectos del alcohol, drogas u otras sustancias, o portar drogas o armas en los vehículos de la empresa/flota.

En caso de accidentes de tráfico y otros incidentes relacionados con el automóvil, es responsabilidad

de cada empleado informar de inmediato todos los incidentes y accidentes al departamento local responsable para garantizar que se tomen las medidas adecuadas.

Para obtener más información sobre el uso de vehículos de empresa y las normas aplicables, comuníquese con Recursos Humanos en su región.

2.10. Impresoras y Escáneres

Para llevar a cabo las actividades diarias, Medartis pone a disposición de sus empleados impresoras y escáneres. Dichos equipos son de uso exclusivo para actividades relacionadas con el trabajo y deben usarse con sentido común.

Se debe evitar en la medida de lo posible el desperdicio de papel al realizar impresiones o copias, teniendo en cuenta la responsabilidad socioambiental de la Compañía y las iniciativas ESG (Environmental, Social and Governance).

2.11. Smartphones Corporativos

Medartis proporciona teléfonos inteligentes a los empleados siempre que sea necesario para realizar sus tareas.

Al tratarse de un equipo para fines corporativos, debe ser utilizado con sentido común y no puede almacenar información personal como: fotos, videos, música, juegos, descargas de Apps que no satisfagan las necesidades de la empresa, etc.

En algunas subsidiarias, los Empleados pueden, con la aprobación de la Compañía, optar por usar solo un dispositivo para fines comerciales y privados, siempre que acepten cumplir con las políticas corporativas de TI y permitir que Medartis controle ciertas aplicaciones a través de las cuales se puede acceder a los sistemas de la compañía.

Los teléfonos inteligentes corporativos deben manejarse con cuidado y los incidentes como daños, robos o pérdidas, deben informarse inmediatamente al Departamento de TI.

Si hay una política local más estricta, se debe aplicar.

2.12. Computadora y Correo Electrónico

Los recursos corporativos proporcionados por la empresa, incluidos el ordenador, la dirección de correo electrónico y Outlook, son propiedad de Medartis destinados únicamente al uso corporativo/empresarial, el empleado no debe tener la expectativa de secreto en su uso.

El uso de los sistemas de información, redes, correo electrónico y otros sistemas de mensajería de Medartis puede ser objeto de supervisión por parte del Departamento de TI de Medartis con el fin de preservar y proteger los datos, así como sujeto a verificaciones por parte del Departamento de Cumplimiento en procedimientos de investigación interna con el fin de garantizar el cumplimiento de los estándares establecidos en nuestras políticas, de acuerdo con la legislación o normativa aplicable.

Está prohibido enviar mensajes o cadenas de correo electrónico con carácter partidista, religioso, discriminatorio o vejatorio. Medartis prohíbe el uso de computadoras y tecnología (incluido el correo electrónico, los sistemas de mensajería y otro software) de manera que sea perjudicial, acosadora u ofensiva para otros, así como participar en actividades ilegales o cualquier cosa que cause daño a la moral. Todo uso deberá cumplir con las leyes y regulaciones aplicables, así como con nuestras reglas de Cumplimiento Corporativo.

El empleado no debe descargar ni permitir que se descarguen programas no autorizados por TI en sus dispositivos corporativos. Siempre que sea necesario instalar programas, se debe consultar al Departamento de TI.

2.13. Internet

El acceso a Internet proporcionado por la empresa debe ser utilizado para fines comerciales y profesionales, búsqueda de información necesaria para el trabajo de las tareas realizadas o para cualquier otro propósito de interés para Medartis.

No se permite la transmisión de contenido de radio, música o video por Internet, como Spotify o Netflix, para fines no comerciales. Además, también se prohíben las redes sociales no relacionadas con actividades laborales, los sitios de relaciones y los juegos en línea.

El acceso a sitios web inapropiados que contengan contenido pornográfico/sexual, violento, obsceno, discriminatorio y/o racista está estrictamente prohibido y dicho acceso constituye una violación de las normas de cumplimiento ético de Medartis y de esta Política, sometiendo al empleado a las medidas disciplinarias adecuadas.

Siempre que sea posible, dicho contenido se bloquea automáticamente mediante un filtro de contenido. También se filtran los sitios de Internet que ponen en peligro la seguridad interna de TI.

Si se ha bloqueado el acceso a un sitio web de confianza necesario para fines comerciales, el usuario puede enviar un correo electrónico al Departamento de TI para solicitar asistencia para desbloquear el sitio web en cuestión.

2.14. Redes Sociales

Las redes sociales son una parte integral de la combinación de comunicación de Medartis y deben estar en armonía con nuestro propósito, valores y reglas de cumplimiento.

Es importante que el empleado sea consciente de que al compartir un contenido de su entorno profesional o empresarial, no solo está actuando como un particular, sino que también está sirviendo como embajador indirecto de la marca Medartis, representando indirectamente a la Empresa.

Por lo tanto, ten en cuenta que eres responsable de lo que escribes, compartes, replicas y publicas en las redes sociales.

Cualquier comentario debe ser respetuoso. Medartis es una empresa que respeta y promueve la diversidad y la inclusión, por lo que quedan terminantemente prohibidos todos los comentarios que constituyan discriminación de cualquier tipo, por razón de género, orientación sexual, creencias religiosas, etnia, grupo de edad, nacionalidad, condición física, o cualquier otro factor.

Cualquier información confidencial no pública, incluidos, entre otros, secretos comerciales, información sensible, detalles de proyectos, divulgación de proyectos de fusiones y adquisiciones, información de clientes y empleados, así como datos financieros o de ventas, no debe compartirse públicamente o solo compartirse con la aprobación expresa de Medartis. Solo después de que la información haya sido publicada o confirmada oficialmente por la Compañía, podrá comentarla o compartirla.

Si tiene alguna duda o inquietud con respecto a la comunicación en las plataformas de redes sociales, comuníquese con socialmedia@medartis.com, corporate.communication@medartis.com o consulte la [Política de Redes Sociales](#) disponible en el sitio web oficial de la empresa.

2.15. Tarjeta de Crédito y Reembolso

Medartis puede proporcionar tarjetas de crédito corporativas a sus empleados o reembolsar los gastos incurridos en relación con el desempeño de sus funciones laborales. El reembolso y la tarjeta de crédito corporativa proporcionada por Medartis se aplican exclusivamente a los gastos laborales y relacionados con la empresa razonables y debidamente avalados, tales como:

- Gastos de viajes de negocios, incluidos los costos de alquiler de vehículos, transporte público, pasajes aéreos, visas, alojamiento, comidas durante viajes de negocios, entre otros.
- Uber/taxi, estacionamiento y peajes para fines comerciales (por ejemplo, peajes de autopista).
- Comidas de negocios con clientes y socios comerciales dentro de los límites locales establecidos por la política aplicable.
- Cualquier otro gasto relacionado con el negocio.

Está prohibido el uso de la tarjeta de crédito de la empresa o el reembolso para gastos personales, o gastos no relacionados con las actividades laborales tales como, pero no limitado a:

- Cubrir los gastos de los miembros de la familia, como cónyuges o hijos, durante los viajes de negocios.
- Gastos relacionados con la extensión de la estadía del empleado en un lugar de viaje no relacionado con el horario de trabajo necesario en un viaje de negocios.
- Compras o servicios personales durante el viaje (por ejemplo, tratamientos de spa, masajes, visitas turísticas, etc.)
- Regalos personales (por ejemplo, bodas, baby shower, cumpleaños) u otras compras o servicios personales.
- Cualquier otro uso que no sea para fines comerciales.

Todos los gastos deben estar documentados y justificados como cuestión de principio. El control efectivo de los gastos es responsabilidad de cada empleado.

El empleado debe dar cuenta de sus gastos a través de un informe para su aprobación de acuerdo con la norma local aplicable emitida por el Departamento de Finanzas.

La información contenida en los recibos debe ser siempre y sin excepción completa y corresponder a los hechos. Solo se pueden realizar reservas veraces que reflejen la actividad actual.

Los empleados nunca deben usar su dinero personal para eludir las reglas de la compañía o desviarse de las obligaciones de cumplimiento de esta Política, como la concesión de obsequios por encima del límite y fuera de las categorías permitidas, el pago de sobornos, pagos de facilitación, donaciones políticas o cualquier otra transacción financiera relacionada con la Compañía que constituya un acto ilegal o el incumplimiento de las reglas de cumplimiento de la Compañía.

Si tiene alguna pregunta sobre los gastos reembolsables permitidos y las reglas de las tarjetas de crédito, comuníquese con el Departamento de Finanzas o Recursos Humanos local.

2.16. Protección de Datos

La protección de datos significa la protección de la personalidad y la privacidad de la persona de la que se procesan los datos. Los datos personales son toda la información que se refiere o se relaciona con una persona física identificada o identificable.

Medartis está comprometida con la protección y salvaguarda de la privacidad y los datos de sus clientes, pacientes y empleados. Todos los empleados deben cumplir siempre con las instrucciones pertinentes y las disposiciones sobre protección de datos.

Los empleados de Medartis protegerán y tomarán las medidas oportunas para evitar la fuga de datos a su cargo en el desempeño de sus funciones, así como realizar el uso adecuado y ético de estos datos.

En caso de incidencias, filtraciones, dudas, entre otras que afecten a datos personales, el empleado deberá ponerse en contacto con el Delegado de Protección de Datos de Medartis a través de correo electrónico dataprotection@medartis.com o a través del [Formulario](#) de Comunicación de Protección de Datos de nuestra página web. Este canal también está abierto al público en general para presentar preguntas y solicitudes relacionadas con la protección de datos y el tratamiento de datos de los interesados.

Data Protection

Medartis is committed to the protection and safeguard of the privacy and personal data of its customers, patients and employees, in accordance with the applicable Data Protection Laws.

Therefore, for the proper treatment and access of your personal data information, we provide this form as an efficient and safe way to process your questions, suggestions, requests or complaints.

All requests are referred to the Data Protection Committee for due analysis and, if necessary, appropriate measures.

Full name Select Country*

Email

Complaint*

By submitting this form I confirm that I have read and accepted the [privacy policy](#) (* required fields)

[ACCEPT & SEND](#)

2.17. Confidencialidad y Propiedad Intelectual

Cada empleado es responsable de garantizar la seguridad de la información de la empresa, incluyendo ser cauteloso con los materiales dejados en mesas, cajones o armarios, así como evitar conversaciones informales con familiares y amigos que puedan comprometer información sensible.

Toda la información a la que los empleados tienen acceso en el desempeño de sus funciones, así como cualquier información que hayan desarrollado, mejorado o mejorado durante o en relación con su empleo en la empresa, son propiedad intelectual de Medartis y, en general, se tratan como confidenciales.

Medartis considera que ciertos tipos de información sobre sus productos, procesos, empleados y clientes son información confidencial, cuya divulgación podría perjudicar significativamente a nuestra empresa.

Se debe mantener la confidencialidad de la información interna o propietaria de Medartis, así como la información que aún no ha sido revelada al público en general, como, entre otros, los siguientes ejemplos:

- Información o registros sobre empleados, clientes, proveedores, distribuidores, consultores, contratistas, proveedores de servicios y otros socios comerciales.
- Información sobre detalles de la empresa, sus procedimientos, ventas, precios, costos, descuentos, ganancias, márgenes, datos de mercados, clientes potenciales, inversiones, planes y otros valores comerciales o financieros.
- Asignación de territorios, cuotas de mercado, proyectos y propuestas pendientes, desarrollo de estrategias de negocio, desarrollo de nuevos productos.
- Procesos de fusiones y adquisiciones, contratos en negociación, demandas, disputas y casos legales.

Sólo el órgano de gobierno corporativo local y el Departamento Jurídico, o los empleados debidamente autorizados para ello, podrán divulgar información interna o confidencial, documentos, contratos o información comercial a terceros y al mercado. La obligación de confidencialidad por parte de los empleados en relación con la información interna de Medartis continúa incluso después de la finalización del contrato de trabajo.

En caso de duda sobre la confidencialidad de cierta información, póngase en contacto con su supervisor o con el Departamento Jurídico.

2.18. Uso de Información Privilegiada

En términos generales, el uso de información privilegiada es la práctica ilegal de negociar valores cotizados de una empresa pública sobre la base de información material no pública, normalmente información que aún no se ha puesto a disposición del público en general, con el fin de obtener beneficios u obtener ventajas financieras para uno mismo o para otra persona.

Este acto se considera ilegal debido a que otorga a las personas una ventaja injusta en los mercados financieros y socava la integridad del mercado. El uso de información privilegiada no se limita a la

gerencia o a los funcionarios corporativos, sino que puede involucrar a cualquier empleado u otras personas que tengan acceso a información material no pública y confidencial que, si se divulga, podría afectar significativamente el precio de las acciones de la empresa (ya sea que se obtenga directa o indirectamente). La explotación de información privilegiada para transacciones bursátiles está penada por el derecho penal y la regulación de los mercados financieros. La mera recomendación de una transacción bursátil específica sin revelar la información privilegiada en sí misma ya es punible.

Como empleado de una empresa que cotiza en la bolsa de valores suiza, puede tener acceso a hechos relevantes e información confidencial que es privilegiada. Esta información podría proporcionar una ventaja indebida en el mercado de valores, y participar en transacciones basadas en dicha información se consideraría uso de información privilegiada.

Todos los empleados están obligados a cumplir con la Regulación de Uso de Información Privilegiada de Medartis y las personas cubiertas deben cumplir con el período de bloqueo de la empresa. Los empleados deben ser conscientes de que participar en transacciones con acciones de la empresa fuera de los períodos de bloqueo puede no ser inherentemente seguro y es aconsejable que los empleados siempre tengan cuidado y consideren las posibles consecuencias personales antes de participar en actividades comerciales fuera de los períodos designados.

Póngase en contacto con el Departamento Jurídico para obtener más aclaraciones, así como información sobre los períodos de bloqueo.

2.18. Contratos, Poderes notariales y Firma de documentos

Los contratos son documentos extremadamente importantes en las relaciones comerciales, ya que formalizan las intenciones de las partes involucradas. Estos documentos no solo especifican y garantizan los derechos y deberes de cada parte, sino que también brindan seguridad jurídica sobre los objetivos trazados en el acuerdo.

La prestación de servicios continuos, acuerdos de distribución/agente, consultorías, patrocinios, suministros y cualquier otro tipo de negocio relevante previsto para o en nombre de la empresa, así como otras situaciones que impliquen riesgos financieros o legales materiales, no deben llevarse a cabo ni pagarse sin la debida firma de un contrato formal por parte de los firmantes autorizados de las partes involucradas.

La revisión y aprobación de los términos del contrato por parte del Departamento Legal y todas las demás funciones corporativas relevantes siempre deben preceder a la ejecución de un contrato.

Como regla general, se requiere que los contratos u otros documentos legales sean firmados conjuntamente por dos signatarios autorizados, independientemente del valor monetario involucrado. Cualquier excepción a esta regla debe ser aprobada previamente por el Departamento Legal. La autoridad de firma se otorga a personas específicas en lugar de estar vinculada a una posición en particular, y el Departamento Legal generalmente informa a los firmantes autorizados sobre el alcance y los límites de su poder de firma. Si tiene dudas sobre si es un firmante autorizado, comuníquese con su supervisor o con el Departamento Legal para obtener orientación.

Los poderes notariales siempre deben ser emitidos por el Departamento Jurídico.

Antes de firmar un poder notarial en nombre de Medartis, compruebe siempre si los poderes son correctos, si no son más amplios de lo necesario, así como la duración de los poderes.

Antes de firmar un contrato o cualquier documento oficial en nombre de la Empresa, compruebe siempre si los datos son correctos, no firme documentos desconocidos y en caso de duda, póngase en contacto con el Departamento Jurídico o con su supervisor.

Reglas Éticas de Negocios



3. Reglas Éticas de Negocios

3.1. Relación con el Cliente

Como empresa que desarrolla, fabrica, distribuye y suministra dispositivos médicos y tecnología de la salud, Medartis está en constante interacción con organizaciones de atención médica, como hospitales públicos y privados, clínicas, compañías de seguros de salud y con profesionales de la salud ("HCP").²

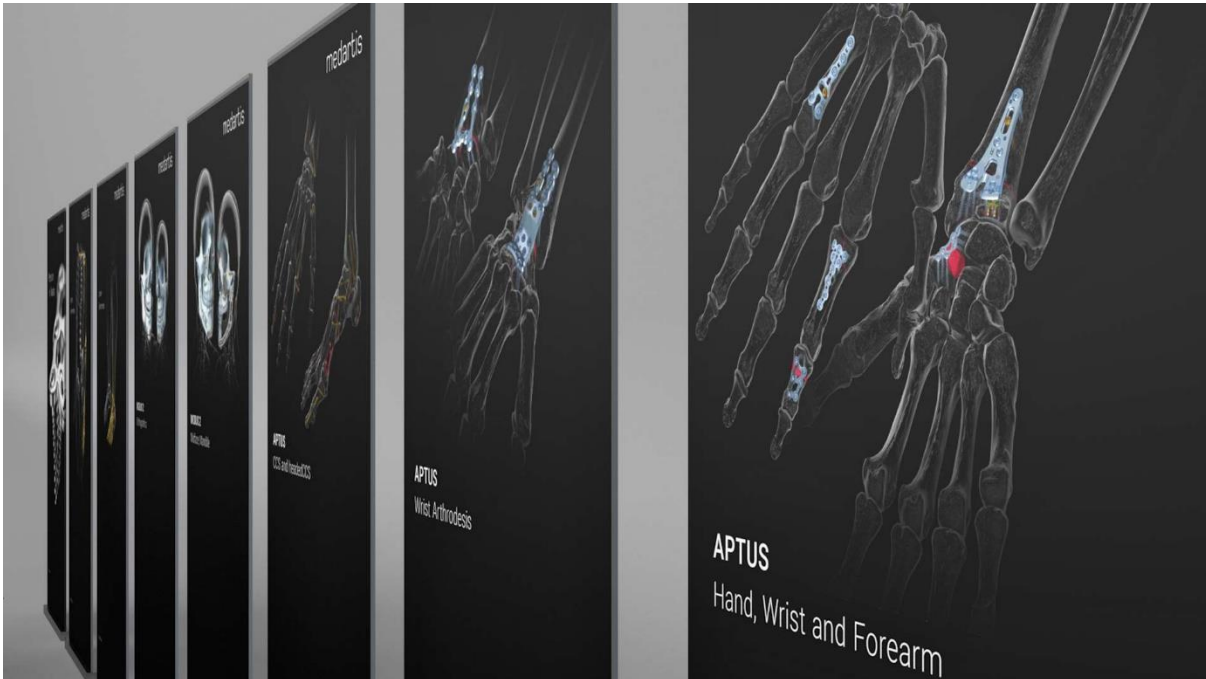
Estas interacciones deben basarse en estrictos criterios éticos siempre con el objetivo de ofrecer las mejores soluciones en beneficio de los pacientes, por lo que se deben observar las siguientes pautas:

- Todos los descuentos comerciales que eventualmente se otorguen deben estar justificados y ser transparentes, y tener una base comercial justa. Medartis no realiza ni autoriza ningún tipo de descuento considerado ilegal o poco ético.
- Medartis no ofrece, promete ni paga ningún tipo de incentivos, premios, gratificaciones, recompensas o ventajas para inducir a los profesionales de la salud a prescribir, usar, promover, recomendar, recomendar o respaldar sus productos.
- La empresa respeta la libre y técnica voluntad de los profesionales sanitarios y se abstiene de cualquier influencia indebida en el juicio clínico y la decisión técnica independiente del personal sanitario.
- Medartis no paga ningún tipo de comisión a los profesionales de la salud por el uso, la recomendación o la derivación de sus productos o por los procedimientos quirúrgicos realizados.
- Medartis no dona ni presta equipos, instrumentos o productos a hospitales y profesionales sanitarios de forma gratuita con el objetivo de obtener una ventaja indebida o con el objetivo de influir indebidamente en su decisión de compra de productos.
- Medartis puede contratar profesionales de la salud para proporcionar servicios de consultoría para el desarrollo de productos, investigación, capacitación u otros servicios que tengan el propósito de satisfacer una necesidad comercial legítima de la Compañía y seguir estrictamente las disposiciones legales y las reglas de cumplimiento previstas en el punto 3.6. de esta Política. Los Contratos de Consultoría con los profesionales de la salud nunca deben ser solo simulados, constituidos como una forma de influencia ilegal, inmoral o poco

² A los efectos de esta Política, el Profesional de la Salud denominado aquí "HCP" o "HCP" es cualquier persona o entidad (i) autorizada o autorizada en su país para proporcionar servicios o artículos de atención médica a los pacientes o (ii) que esté involucrada en la decisión de comprar, prescribir, ordenar o recomendar una Tecnología Médica. Este término incluye a los médicos individuales (por ejemplo, médicos, odontólogos, enfermeras y farmacéuticos, entre otros), a las entidades proveedoras (por ejemplo, hospitales y centros quirúrgicos ambulatorios) y al personal administrativo de las entidades proveedoras (por ejemplo, los agentes de compras de hospitales). Este término no incluye a los profesionales de la salud que son empleados de buena fe de Medartis.

ética en la opinión del profesional sobre los productos o como una forma de inducir la compra o recomendación de los productos de la Compañía.

- Medartis no paga ni proporciona entretenimiento ni eventos recreativos para los profesionales de la salud, sus familiares, sus equipos clínicos u otros.



3.2. Capacitaciones y Eventos Educativos

Medartis puede llevar a cabo sus propias formaciones y eventos educativos. Se consideran capacitaciones propias y eventos educativos, también llamados "Programas de la Compañía", todos aquellos sobre la comprensión técnica, la funcionalidad y la aplicación de los productos de la Compañía, con el propósito de instrucción y capacitación sobre su uso seguro y efectivo.

Estas capacitaciones y programas pueden incluir:

- Formación teórica pedagógica de estudios científicos y nuevas técnicas;
- Indicaciones o terapias apropiadas para el uso, presentación y estudios de casos clínicos y tratamiento de fracturas con nuestros productos;
- Beneficios y riesgos del uso del producto y precauciones de uso adecuadas;
- Formación educativa práctica, como formación con huesos de sierra, modelos anatómicos, etc.;
- Capacitación en simulación de tratamiento de fracturas y laboratorios de cadáveres, cuando lo permitan las leyes locales;
- Presentación y formación sobre tecnologías, calidad, recursos técnicos, propiedades, de nuestros productos, su desarrollo y proceso de fabricación, que puede incluir visitas a nuestras fábricas, para la comprensión del proceso de fabricación, pruebas realizadas y tecnología involucrada.

Los Programas de Empresa Propia deben seguir las siguientes pautas:

- **Agenda:** La capacitación y la educación deben constituir la mayoría sustancial del programa en cada día del evento que se celebre. La agenda del evento no puede incluir el uso de nuestros productos que sería inapropiado según la legislación local.
- **Entorno y entretenimiento adecuados:** los programas de Medartis Company no incluirán actividades deportivas o de ocio u otras formas de entretenimiento. Los programas de educación y capacitación deben llevarse a cabo en entornos adecuados, como salas de conferencias, auditorios, salas de reuniones, laboratorios, centros IBRA, universidades y otros lugares que fomenten el propósito del programa de capacitación y no deben organizarse en lugares lujosos u orientados al turismo / vacaciones u otros lugares que puedan crear posibles percepciones públicas adversas.
- **Gastos de viaje:** cuando sea necesario, Medartis puede cubrir los gastos legítimos relacionados con la participación de los profesionales de la salud en sus Programas de la Empresa, como los gastos razonables de viaje, el alojamiento y las comidas proporcionadas junto con los Programas de la Empresa. Todos estos gastos deben ser modestos, razonables y relacionados exclusivamente con la participación del profesional de la salud en el evento y no deben eclipsar el propósito del programa. Medartis no paga por el entretenimiento o el ocio de los profesionales de la salud.
- **Costos adicionales:** Medartis no paga los costos adicionales, como extensiones de viaje y alojamiento, actualizaciones de categoría y otros, más allá de las necesidades para la participación en el Programa de Empresa. El alojamiento y las entradas deben ser adecuados para cubrir el período de duración del Programa Empresa.
- **Invitados:** Medartis no cubre los gastos de comidas, boletos de viaje, alojamiento u otros gastos para los huéspedes del HCP (como cónyuges, familiares, etc.) o para cualquier otra persona que no tenga un interés profesional legítimo de buena fe en participar en sus Programas de la Empresa.
- **Tarifas de compensación:** Medartis no paga tarifas a los profesionales de la salud por participar en los programas de una empresa de Medartis, ni por el tiempo fuera de la clínica u hospital. Si hay profesionales de la salud contratados como ponentes, profesores o consultores para impartir formación en este tipo de eventos, siguen las diferentes reglas establecidas en el punto 3.5. de esta Política.

3.2.1. Eventos Educativos de Terceros

Los "Eventos Educativos de Terceros" incluyen varios tipos de eventos organizados por terceros independientes, incluyendo conferencias médicas, congresos nacionales e internacionales, eventos educativos, cursos, como por ejemplo un Congreso Internacional de Cirugía de la Mano.

Medartis podrá apoyar Eventos Educativos de Terceros, conferencias científicas y programas que promuevan el conocimiento científico, avancen en la práctica de la medicina y mejoren los tratamientos sanitarios, relacionados con las indicaciones tratadas con sus productos.

Medartis puede proporcionar patrocinio comercial para apoyar un Evento Educativo de Terceros, a cambio de características de marketing como espacio publicitario, señalización, stand para exhibiciones de la empresa, espacio de exhibición o mesa, entre otros.

Las reglas para apoyar la asistencia de los participantes a los Eventos Educativos de Terceros pueden variar según las leyes locales o los códigos de la industria aplicables a Medartis y sus subsidiarias, así como a la ubicación del Evento Educativo de Terceros.

Cuando lo permitan las leyes locales y los códigos locales de la industria, Medartis puede apoyar Eventos Educativos de Terceros, ya sea a través de becas educativas o proporcionando apoyo financiero a hospitales/clínicas para la asistencia de profesionales de la salud individuales a un Evento Educativo de Terceros, de acuerdo con las siguientes reglas:

- Este apoyo financiero debe limitarse a la cuota de inscripción para la participación en el Evento Educativo de Terceros y a los costes razonables relacionados con el viaje, las comidas y el alojamiento para la participación en el evento. Todos estos gastos deben ser modestos, razonables y exclusivamente relacionados con la participación del profesional de la salud en el evento y no deben eclipsar el propósito del programa, ni cubrir un período de estadía más allá de la duración oficial del Evento Educativo de Terceros. Medartis no paga por el entretenimiento o el ocio de los profesionales de la salud.
- Una notificación del empleador con respecto al patrocinio debe enviarse por escrito y con anticipación a la administración del hospital donde trabaja el profesional de la salud, al supervisor del profesional de la salud o a otra autoridad competente designada localmente.

Para los países donde los códigos locales de la industria siguen el estándar ADVAMED, como Estados Unidos, Brasil (ABRAIDI/IES), México (AMID), entre otros:

- Medartis no puede proporcionar ninguna contribución (ya sea monetaria o en especie) a un profesional de la salud individual, ni pagar las tarifas de inscripción del profesional de la salud, los gastos de viaje o alojamiento para asistir a un Evento educativo de terceros.
- Al apoyar Eventos Educativos de Terceros a través de patrocinios o becas educativas, Medartis no seleccionará ni influirá en la selección del profesional sanitario que podrá beneficiarse del apoyo de la Empresa. La definición de beneficiarios, o participantes en el programa, curso, evento educativo, debe ser tomada de manera independiente por el organizador de los Eventos Educativos de Terceros.

Independientemente de las reglas del país/región, Medartis y sus empleados nunca deben brindar apoyo a Eventos Educativos de Terceros o a sus participantes, con la expectativa de intercambio de favores, para recompensar compras pasadas o para generar una influencia indebida, para la compra, uso, recomendación, prescripción o uso de nuestros productos.

Está estrictamente prohibido pagar comidas, viajes, alojamiento u otros gastos para los huéspedes (cónyuges, familiares, asistentes, etc.) de los profesionales sanitarios.

La agenda del Evento Educativo de Terceros debe estar bajo el control y la responsabilidad exclusiva del organizador del Evento Educativo de Terceros. Estos deben ser eventos educativos serios, organizados por instituciones reconocidas y respetadas en la comunidad médica, que deben ocurrir en lugares adecuados, y no deben organizarse en lugares lujosos u orientados al turismo / vacaciones ni incluir entretenimiento en el horario del programa.

Cuando las leyes locales o los códigos de la industria aplicables a Medartis, sus subsidiarias y/o el lugar del evento establezcan reglas más restrictivas con respecto al patrocinio de Eventos Educativos de Terceros y la organización de Programas de la Compañía propios, se debe seguir la regla más restrictiva.

Si tiene alguna duda sobre la norma aplicable a los eventos de su región, póngase en contacto con su supervisor, con el equipo de Educación y/o Eventos de Medartis, o con el equipo de Cumplimiento.

3.3. IBRA

La Asociación Internacional de Investigación Ósea ("IBRA" por sus siglas en inglés) es una organización suiza sin ánimo de lucro dedicada a promover la experiencia clínica en soluciones de tratamiento quirúrgico en osteosíntesis a través de medidas centradas en la educación y la investigación.

Medartis es el patrocinador principal de IBRA, y lo apoya a través de un acuerdo de subvención y también a través de apoyo en especie, con el fin de que IBRA fomente la educación y la formación de los profesionales sanitarios, así como la investigación relacionada con el desarrollo técnico y los procedimientos quirúrgicos de osteosíntesis.

El objetivo común de la asociación educativa entre IBRA y Medartis es ofrecer soluciones de tratamiento científicamente fundamentadas y productos de alta calidad junto con un servicio de primera clase, por lo tanto, invertir en cursos y talleres en el campo de la reconstrucción ósea, que son la base para futuros tratamientos de pacientes y desarrollo de nuevas tecnologías.

Como socio de educación e investigación científicamente independiente de Medartis, IBRA determina su propio programa y agenda de eventos, productos y técnicas a discutir, selección de ubicación y lugar, así como selección de profesores / oradores.

El patrocinio de Medartis no crea ninguna obligación de IBRA de usar, mencionar o dirigir sus cursos a los productos de Medartis. Cuando dichos cursos incluyan alguna referencia a los productos o tecnologías de Medartis, esta referencia debe hacerse únicamente por razones educativas y no con fines promocionales.

Los empleados de Medartis deben respetar la independencia educativa y científica de IBRA y no deben interferir en la gestión, supervisión u operaciones del programa y los eventos de IBRA, y no deben tratar de influir en las determinaciones de IBRA con respecto a la facultad/orador, el plan de estudios, los productos, entre otros.

Al asistir o participar en un evento IBRA como apoyo en especie, los empleados y representantes de Medartis se abstendrán de cualquier actividad comercial, estando presentes solo en el ámbito de proporcionar apoyo técnico, logístico o de personal necesario para el buen desarrollo del evento IBRA.

Los eventos de IBRA y el patrocinio de Medartis a IBRA nunca se utilizarán para generar una ventaja indebida, recompensar compras pasadas, establecer un intercambio de favores, generar expectativas de un intercambio de favores y nunca deben usarse con el objetivo de influir en la decisión técnica independiente del profesional de la salud, para referir, usar o recomendar los productos de Medartis.

Es posible que se apliquen otras reglas a esta interacción de acuerdo con las leyes locales y los códigos de la industria. Si tiene alguna duda sobre la norma aplicable a su región, póngase en contacto con su supervisor o con el equipo de Cumplimiento y Legal de Medartis.

3.4. Comidas de Negocios

Las comidas de negocios son una cortesía comercial ocasional, una hospitalidad otorgada por Medartis en el curso de una relación comercial de buena fe.

El propósito principal de la misma debe ser una razón comercial legítima para discusiones científicas, educativas o comerciales de buena fe con clientes y socios comerciales, siempre que se proporcione de una manera propicia para la presentación de esa información.

Estas comidas deben celebrarse en un lugar apropiado, y nunca deben caracterizar una forma de entretenimiento, ni realizarse en lugares con características de entretenimiento.

Si la legislación y las normas locales lo permiten, el consumo de bebidas alcohólicas debe ser moderado, con razonabilidad profesional y dentro del sentido común. Nunca debe haber consumo excesivo, ni exclusivo de bebidas alcohólicas.

Los gastos de alimentación nunca deben pagarse si no asistió ningún representante de Medartis, ni incluir a personas que no tengan un interés profesional legítimo en la información compartida, como familiares, amigos, entre otros.

Las comidas de negocios deberán ser de un valor modesto, de acuerdo con el promedio del mercado local y de acuerdo con las políticas locales.

Las comidas de negocios nunca deben constituir una forma encubierta de ofrecer favores, obtener ventajas indebidas o exigir retribuciones futuras.

Es posible que se apliquen otras reglas y límites a las comidas de negocios de acuerdo con las leyes locales y los códigos de la industria. Si tiene alguna duda sobre la norma aplicable a su región, póngase en contacto con su supervisor o con el equipo de Compliance y Legal de Medartis.

3.5. Otorgamiento de Regalos

A los efectos de esta Política, el término "**Regalos**" se refiere a las cortesías comerciales que tienen una conexión con la promoción, demostración o explicación de los productos y servicios de la empresa.

Ocasionalmente se permite otorgar Regalos institucionales a socios comerciales y clientes, como cortesía u hospitalidad, en relación con un objetivo comercial legítimo y de buena fe, sin la intención de obtener ninguna ventaja, beneficio, interferencia en la decisión de las partes o expectativa de reciprocidad.

Los obsequios otorgados a distribuidores, proveedores de servicios y socios comerciales como parte de actividades promocionales, demostrativas o explicativas relacionadas con los productos y servicios de la empresa, y destinadas a uso profesional en el lugar de trabajo, incluidos artículos como agendas, calendarios, bolígrafos, blocs de notas, alfombrillas de mouse, bolsos, unidades flash, tazas, carpetas y artículos similares, deben cumplir con un estándar de modestia y razonabilidad como se describe en la política local.

Está prohibido otorgar regalos con fines de entretenimiento como entradas o invitaciones a eventos deportivos, espectáculos, conciertos, clubes, bares y discotecas, etc. Los regalos en forma de dinero o equivalentes de efectivo, como vales y tarjetas de regalo, independientemente de su valor, así como artículos personales valiosos (por ejemplo, ropa, perfumes, productos electrónicos, teléfonos inteligentes, iPads, joyas, etc.) están estrictamente prohibidos.

3.5.1. Regalos para Profesionales de la Salud

Cuando lo permitan las leyes locales y los códigos de la industria, ocasionalmente es posible proporcionar obsequios a los profesionales de la salud, siempre que sean poco frecuentes, de valor modesto, estén relacionados con la profesión médica, en beneficio de los pacientes o tengan una función educativa y científica genuina.

Por lo tanto, la concesión de estos Regalos debe respetar los siguientes principios:

- Los artículos educativos y/o materiales promocionales proporcionados deben estar relacionados con la práctica del profesional de la salud, o beneficiar a los pacientes, o cumplir una función educativa genuina y deben estar relacionados con las áreas terapéuticas en las que la Compañía está involucrada. Los artículos que se consideran destinados al beneficio de los pacientes podrían incluir folletos sobre productos y artículos utilizados por el personal sanitario en la práctica clínica, como guantes quirúrgicos, cepillos de uñas, gorro quirúrgico, torniquetes, etc.
- También pueden permitirse artículos de publicidad institucional de valor nominal (por ejemplo, bolígrafos, blocs de notas, calendarios, etc.), siempre que estén relacionados con la práctica del personal sanitario.
- Nota: Para los países en los que los códigos de la industria local siguen el estándar ADVAMED, no se permite otorgar a los profesionales de la salud ningún obsequio o artículo publicitario institucional que no sea de naturaleza educativa / científica, incluso si son artículos institucionales de valor comercial inexpressivo, como bolígrafos, blocs de notas, tazas, calendarios, etc. En el marco de ADVAMED, en particular, no se permite otorgar obsequios como bebidas alcohólicas, vino, galletas, flores, canastas de regalo, chocolates, independientemente de su valor.
- Todos los obsequios deben ser de valor modesto, limitados al valor justo de mercado establecido en la política local.
- Sujeto a las restricciones de las leyes locales, los libros de texto médicos y los modelos anatómicos utilizados con fines educativos pueden otorgarse de manera excepcional, siempre que estén relacionados con las áreas terapéuticas en las que opera la empresa. Debido a su mayor valor de mercado, los libros de texto médicos y los modelos anatómicos pueden exceder ocasionalmente el límite monetario aceptable.
- No se permite otorgar obsequios destinados a reconocer eventos de la vida del profesional de la salud (incluidos, entre otros, bodas, nacimientos, aniversarios, etc.) o obsequios categorizados como entretenimiento, como boletos para espectáculos, parques, eventos deportivos y actividades similares.
- Está terminantemente prohibido otorgar regalos en forma de dinero en efectivo o su equivalente, como tarjetas de regalo y vales. Incluso los artículos educativos no deben entregarse en forma de dinero en efectivo o equivalentes de efectivo.

La provisión de regalos no debe recompensar, influir inapropiadamente, incentivar o interferir de manera inapropiada con las decisiones de los profesionales de la salud para comprar, recomendar, prescribir, usar, suministrar o adquirir productos Medartis.

Los empleados de Medartis no otorgarán obsequios a los profesionales de la salud fuera de los estándares establecidos en esta Política, incluso si dichos artículos se compran a cargo del empleado para eludir estas reglas. Los empleados son representantes de Medartis en todo momento y cualquier comportamiento o actitud que pueda dar la apariencia de improbidad o intercambio de favores entre nuestros empleados y los profesionales de la salud están estrictamente prohibidos.

3.6. Servicios de Consultoría

Como fabricante, desarrollador y proveedor de productos de tecnología para el cuidado de la salud, Medartis puede necesitar servicios de consultoría de buena fe de profesionales de la salud calificados en función de una necesidad legítima de ayudar en capacitaciones, actividades, proyectos y desarrollo de productos.

Los Servicios de Consultoría contratados por Medartis deberán observar siempre los siguientes requisitos:

- Necesidad legítima: Medartis puede ingresar a una consultoría solo cuando tiene una necesidad legítima identificada de los servicios del profesional de la salud, como brindar capacitación, hablar en eventos, participar en juntas asesoras, paneles o grupos focales, desarrollo de tecnología médica, servicios de investigación, entre otros.
- Selección del consultor - La elección del consultor se basará en las cualificaciones del profesional sanitario para satisfacer la necesidad legítima identificada, siguiendo criterios claros relacionados con la actividad de consultoría, como la experiencia en investigación clínica, la experiencia en conferencias, la familiaridad con una tecnología específica, etc. Nunca se seleccionará a un consultor como recompensa por el uso pasado, o como incentivo para compras futuras. Además, el personal de ventas no controlará ni influirá indebidamente en la decisión de contratar a un profesional de la salud en particular como consultor.
- Compensación por el valor justo de mercado: la remuneración pagada a los profesionales de la salud contratados como consultores debe ser coherente con el valor justo de mercado para el tipo de servicios prestados. Las eventuales diferenciaciones en los honorarios de consultoría siempre deben ser justificables, basadas en la complejidad y duración de la actividad realizada, así como en el rol, la experiencia y el país de práctica/residencia del profesional sanitario, y aprobadas por el Departamento de Cumplimiento. Los honorarios de consultoría nunca se basarán en el volumen o valor de los negocios pasados, presentes o anticipados del consultor con Medartis.
- Gastos: Medartis puede pagar los gastos documentados, razonables y modestos que sean estrictamente necesarios para llevar a cabo los servicios de consultoría, como los costos moderados de viaje, alojamiento y comidas de acuerdo con el valor promedio de mercado, si están previstos en el contrato o aprobados por el Departamento de Finanzas.
- Documentación: el departamento interno que busca los servicios de consultoría de los profesionales de la salud es responsable de mantener la documentación adecuada con respecto al encargo, que incluye documentación relacionada con el proceso para determinar la necesidad legítima, el acuerdo escrito, los registros de la actividad proporcionada por los profesionales de la salud consultores, los registros de la cantidad pagada como compensación del valor justo de mercado y los gastos modestos incurridos.

- Acuerdo - Todos los servicios de consultoría deben estar sujetos a un Acuerdo de Consultoría formal por escrito, que contendrá detalles de todos los servicios y/o actividades que se proporcionarán, así como los honorarios de los servicios respectivos.
- Transparencia: el propósito y el alcance del servicio de consultoría se divulgarán al empleador del profesional de la salud. Cuando así lo exijan las leyes locales aplicables, las tarifas pagadas a los profesionales de la salud deben informarse a las respectivas autoridades encargadas de la presentación de informes de transparencia.
- Prohibición: Ninguna consultoría debe utilizarse con la intención de generar intercambio de favores, compensación financiera o influir indebidamente en la elección técnica independiente del profesional sanitario al usar o recomendar los productos de Medartis, o retratar una actividad que en realidad no sucedió.

Es posible que se apliquen otras reglas a los servicios de consultoría con profesionales de la salud de acuerdo con las leyes locales y los códigos de la industria. Si tiene alguna duda sobre la norma aplicable a su país, póngase en contacto con su supervisor o con el equipo de Cumplimiento de Medartis.

3.7. Donaciones

Como empresa comprometida con las iniciativas ESG y dedicada al bienestar de la comunidad, el bienestar del paciente y la educación médica, Medartis puede ocasionalmente hacer donaciones de acuerdo con la ley local y los códigos de la industria.

Las donaciones realizadas por Medartis deben ser siempre transparentes y documentadas, reflejadas en los libros y registros de la empresa, respetando lo establecido en esta Política de Cumplimiento, con un propósito legítimo de investigación, educación o caridad y no deben generar un potencial conflicto de intereses.

Las donaciones pueden hacerse a organizaciones benéficas u otras entidades sin fines de lucro que tengan fines benéficos y/o filantrópicos y pueden incluir productos Medartis, fondos monetarios u otros artículos y servicios que sean beneficiosos en el área de la educación médica, la ayuda al desarrollo, la salud, la juventud, la cultura, los problemas sociales y los deportes.

Medartis también puede proporcionar donaciones de sus productos para hospitales sin fines de lucro en caso de dificultades financieras demostradas, siempre que beneficie a los pacientes, limitado a necesidades específicas identificadas de antemano y permitidas por las leyes aplicables.

También puede ofrecer subsidios para apoyar programas de educación para pacientes y público en general sobre temas relacionados con la salud, así como subsidios para centros de estudio e investigación en hospitales y universidades, si lo permiten las leyes aplicables.

Los siguientes son requisitos generales para una donación, independientemente del tipo de donación:

- Las donaciones siempre tendrán un propósito legítimo de investigación, educación o caridad de buena fe.
- El motivo, el propósito y el destino de la donación deben estar claramente definidos y

documentados.

- El destinatario debe estar debidamente identificado, cualquier pago solo puede ir al destinatario definido y solo a una cuenta bancaria del destinatario (no hay acuerdo triangular).
- Los destinatarios son solo organizaciones, nunca individuos. Además, no se pueden proporcionar donaciones a profesionales de la salud individuales.
- Las donaciones nunca deben hacerse en efectivo, equivalentes de efectivo o cheques, y deben documentarse mediante depósito o transferencia bancaria.
- Todas las donaciones deberán quedar debidamente reflejadas en los libros y registros de la empresa.
- Las donaciones nunca deben ofrecerse como un intercambio de favores, con la intención de influir en la transacción comercial, recibir cualquier retribución, recompensar compras pasadas o servir de cualquier manera como una forma encubierta de obtener ventajas indebidas o influencia en la toma de decisiones técnicas e independientes de los profesionales de la salud u organizaciones de atención médica con respecto al uso, la referencia o la recomendación de los productos de la empresa.
- Cualquier donación con el propósito de obtener una ventaja ilegal está prohibida y se considera soborno.
- El equipo comercial y/o comercial no debe decidir, aprobar o controlar el proceso de donaciones.

Todas las donaciones, ya sean realizadas por la sede central de Medartis o por cualquiera de sus filiales, deben ser aprobadas, por escrito, por la persona responsable de la función o país/región por parte de la Junta Directiva Ejecutiva ("EMB").

Siempre que lo exijan las leyes locales aplicables, las donaciones deben informarse en los informes del gobierno de transparencia local.

3.8. Anticorrupción y Soborno

Medartis prohíbe expresamente a sus empleados participar en cualquier forma de soborno, chantaje, corrupción, facilitación, ocultación, fraude o prácticas ilegales, independientemente de su valor o forma.

Está estrictamente prohibido ofrecer, prometer o proporcionar beneficios directos o indirectos a funcionarios gubernamentales, funcionarios privados o tomadores de decisiones con el objetivo de obtener una ventaja indebida o ilegal, alentar acciones ilegales o inducir un comportamiento ilícito.

El término funcionario público debe interpretarse en el sentido más amplio posible: incluye a todas las personas involucradas en funciones públicas. Los médicos empleados en una clínica universitaria pública o en un hospital estatal también se consideran funcionarios del gobierno.

También está prohibido participar en cualquier comportamiento de este tipo a través de terceros intermediarios y/o apoyar a terceros en dichas actividades.

Los empleados tienen estrictamente prohibido otorgar ventajas indebidas a terceros con la intención de influir en un tomador de decisiones o en sus deberes. No es necesario que el funcionario público o el responsable privado de la toma de decisiones se beneficie personalmente de la ventaja indebida.

Debe evitarse absolutamente toda apariencia de influencia inadmisibles sobre la objetividad y la racionalidad de los responsables de la adopción de decisiones y sus decisiones.

En jurisdicciones específicas, el delito de corrupción solo se reconoce cuando está involucrado un funcionario público o un agente público. Por otro lado, países como Suiza reconocen el delito de corrupción incluso cuando se practica entre particulares, sin la participación de un funcionario público. Además, países como el Reino Unido o los Estados Unidos han promulgado leyes de aplicación extraterritorial (como se describe con más detalle en la sección 3.9 a continuación). Esto implica que, independientemente de la definición legal de corrupción y soborno en el país de operación de un empleado, Medartis podría ser considerada responsable en el Reino Unido o EE. UU. por actos de corrupción o soborno cometidos en cualquier otro lugar. En consecuencia, Medartis no tolera ningún acto de corrupción o soborno en su cadena de negocios, ya sea que involucre a personas/entidades privadas o funcionarios públicos y ya sea activo (corrupción) o pasivo (corruptibilidad).

Las violaciones de esta política exponen a los empleados a medidas disciplinarias, que van desde la advertencia hasta la terminación del empleo. Es importante que los empleados sean conscientes de que no solo la empresa que emplea a una persona involucrada en el soborno, sino también el perpetrador y el receptor del soborno pueden estar personalmente sujetos a enjuiciamiento por violaciones de las leyes anticorrupción, lo que puede tener posibles consecuencias civiles o penales.

Estas normas se aplican a todos los empleados de Medartis en Suiza y sus filiales. Cualquier ley o reglamento local más estricto se aplicará a las respectivas subsidiarias y sus empleados.

3.9. Leyes Extraterritoriales

La aplicación extraterritorial de las leyes de cumplimiento se refiere al principio legal según el cual las leyes de un país se extienden más allá de sus propias fronteras y pueden aplicarse a actividades o personas que ocurren fuera del territorio nacional. En el contexto de las leyes de cumplimiento, esto suele significar que un país afirma su jurisdicción para regular y hacer cumplir ciertas normas o reglamentos legales, incluso si las acciones en cuestión tienen lugar en otro país.

Por ejemplo, algunos países han promulgado leyes anticorrupción de aplicación extraterritorial, como la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos ("FCPA") y la Ley contra el Soborno del Reino Unido (UKBA), o leyes antimonopolio, como la Ley Antimonopolio Sherman en los Estados Unidos y la ley de competencia de la Unión Europea, que se han aplicado extraterritorialmente en ciertos casos con el objetivo de evitar que las empresas incurran en prácticas que perjudiquen la competencia a nivel mundial. incluso si esas prácticas ocurren fuera del país que hace cumplir las leyes.

Esto permite a estos países enjuiciar a personas o entidades que se dedican a actividades prohibidas en el extranjero, especialmente si existe alguna conexión con la jurisdicción. Por ejemplo, en virtud de la FCPA, las empresas conectadas a los EE. UU. incluyen, entre otras, aquellas que realizan

transacciones en dólares estadounidenses o a través de una cuenta bancaria estadounidense, o actividades como el almacenamiento de correos electrónicos o datos en servidores estadounidenses.

Como empresa suiza con operaciones globales, subsidiarias y distribuidores en varias jurisdicciones, es posible que se apliquen varias leyes extraterritoriales a las operaciones de Medartis en todo el mundo.

3.10. Pagos de Facilitación

Los pagos de facilitación, también conocidos como "*mordida, coima, dádiva, cañonazo, untada, merusa, bajín, etc.*", suelen ser pequeñas sumas de dinero u otros beneficios que se otorgan a los funcionarios públicos para acelerar, acelerar o garantizar el cumplimiento de una tarea rutinaria o una acción necesaria que ya están obligados a realizar (por ejemplo, la emisión de licencias o permisos, la instalación de líneas telefónicas, el procesamiento de mercancías a través de la aduana).

Si bien los pagos de facilitación son legales en algunas jurisdicciones, muchos países y organizaciones, incluidas las normas internacionales anticorrupción, como la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA) de los Estados Unidos y la Ley contra el Soborno del Reino Unido, los consideran poco éticos e ilegales. Aunque los pagos de facilitación son legales en algunas jurisdicciones, o son socialmente aceptados en la jurisdicción local, estos pagos pueden cruzar fácilmente la frontera hacia el soborno y muchos países y organizaciones, incluidas las normas internacionales anticorrupción como la FCPA y la UKBA, los consideran poco éticos e ilegales.

Dichos pagos de facilitación están prohibidos en todas las circunstancias. El empleado no debe realizar ni autorizar este tipo de pago, directamente o a través de terceros, mientras realiza actividades para o en nombre de Medartis, incluso si en la jurisdicción donde opera el empleado estas son legal o culturalmente aceptadas.

3.11. Defensa de la Competencia y Anti Monopolio

La competencia leal es de gran importancia para el desarrollo y la evolución de las tecnologías, especialmente en el sector de la salud, donde la competitividad contribuye de manera importante al avance de tratamientos, medicamentos, dispositivos médicos y otros.

Medartis se dedica a fomentar una cultura empresarial ética dentro de un entorno competitivo justo y transparente. Condenamos enérgicamente las prácticas comerciales que son perjudiciales para la competencia o la socavan.

Nuestros principios de competencia leal exigen que nuestros empleados:

- No revele precios, costos, políticas de precios, descuentos, ganancias, métodos de trabajo, distribución, suministro, regalías, garantías, términos, condiciones de venta y otra información confidencial a los competidores. Si un competidor ofrece voluntariamente dicha información, ya sea en una reunión de una asociación comercial o en la sala de espera

de un médico, termine la conversación de inmediato y llame la atención de su supervisor o del equipo de cumplimiento sobre la situación.

- No recopile información del mercado competitivo por medios ilícitos o inmorales, a través de tergiversación, soborno, robo, espionaje industrial, invasión de la privacidad o coerción.
- No celebre ningún tipo de acuerdo con competidores que implique fijación de precios, intercambio de la base de clientes, división del mercado u otras conductas colusorias destinadas a perjudicar a otros competidores.
- No aliente a los empleados que anteriormente trabajaron para competidores a incumplir un contrato u obligación de no divulgación con respecto a la información no pública de un competidor.
- Abstenerse de incurrir en cualquier otra conducta anticompetitiva de conformidad con las leyes aplicables.

Medartis compite de manera justa en todos los mercados y para cada cliente. Prohibimos estrictamente cualquier acuerdo con competidores en relación con clientes, distribuidores o territorios. Asimismo, quedan expresamente prohibidas las conductas colusorias o coordinadas con otras sociedades, ya sea horizontal o verticalmente, que tengan como resultado o pretendan provocar una distorsión ilícita de la competencia.

Las restricciones horizontales son acuerdos o prácticas concertadas entre empresas que operan en el mismo nivel de mercado, es decir, acuerdos entre empresas competidoras, como acuerdos sobre precios, limitación de la producción, asignación o cantidades de suministro, o la división o asignación de mercados específicos o socios comerciales y clientes.

Las restricciones verticales son acuerdos o prácticas coordinadas entre empresas que operan en diferentes niveles de mercado, por ejemplo, acuerdos entre un fabricante y un distribuidor, proveedor, cliente, licenciatario o licenciante que restringen la libertad de competencia de las partes contractuales, como los acuerdos sobre precios de reventa.

3.12. Blanqueo de Capitales

En términos generales, el lavado de activos es el proceso penal de convertir activos o valores obtenidos a través de actividades ilícitas en capital aparentemente legal, reintroduciéndolos así en el sistema financiero para financiar acciones delictivas.

Medartis repudia y combate el lavado de activos manteniendo relaciones comerciales sanas con Clientes, Proveedores, Distribuidores, Prestadores de Servicios y Socios en general, que deben presentar la misma postura ética y de acuerdo con las leyes, con capitales provenientes de actividades lícitas.

Los empleados de Medartis están obligados a informar de inmediato cualquier comportamiento sospechoso relacionado con el posible lavado de dinero por parte de nuestro comercial al Departamento de Cumplimiento, Comité de Ética o Departamento Financiero. Antes de comprometerse con terceros de alto riesgo, se debe realizar una verificación exhaustiva.

3.13. Contribuciones Políticas

Medartis mantiene una posición neutral en asuntos políticos, absteniéndose de hacer cualquier contribución directa o indirecta en este sector, incluidas las donaciones a candidatos, partidos u organizaciones políticas, sus representantes electos o personas que buscan un cargo político.

Reconociendo los riesgos de corrupción asociados con las contribuciones a causas políticas, los empleados de Medartis tienen prohibido hacer cualquier tipo de contribución, ya sea en forma de valores monetarios, bienes o servicios, a campañas, causas y partidos políticos en nombre o relacionados con Medartis. Además, cualquier tipo de campaña de partidos políticos también está prohibido en las instalaciones de la empresa.

Los empleados que puedan participar en actividades políticas partidistas deben hacerlo a título estrictamente personal, fuera de su horario de trabajo y fuera de las instalaciones de Medartis, sin ninguna conexión con Medartis.

3.14. Códigos de Mejores Prácticas de la Industria

Además de nuestra estructura y políticas internas de Cumplimiento, Medartis también observa en sus actividades las reglas y principios de los Códigos de Mejores Prácticas o Código de Conducta aplicables a la industria MedTech en los países donde operamos, como el Código Suizo de Prácticas Comerciales Éticas de MedTech, o los códigos de la industria local/regional de AdvaMed en los EE. UU. Códigos ABRAIDI e IES en Brasil, AMID en México o Código de Prácticas JPMA en Japón. Si tiene alguna pregunta sobre el Código de la Industria seguido por su país, póngase en contacto con su supervisor o con el equipo de Compliance de Medartis.

3.15. Distribuidores

Es parte de la cultura de Medartis asegurar que sus empleados y socios comerciales, como los distribuidores, adopten una conducta ética y transparente en las actividades realizadas, así como en las relaciones comerciales establecidas.

Como representante de nuestra marca, el Distribuidor debe operar en su territorio con el mismo nivel de ética comercial que se espera del propio equipo de Medartis.

Todos los Distribuidores de Medartis se comprometen contractualmente a cumplir con las normas de la Política de Cumplimiento de Medartis en sus interacciones comerciales. El incumplimiento de las condiciones descritas en el Plazo del Compromiso de Cumplimiento y en la Política de Cumplimiento de Medartis dará lugar a la rescisión del Contrato de Distribución con causa.

Como parte de nuestro programa de gestión de riesgos de terceros, todos los distribuidores maestros deben completar un formulario de diligencia debida. Esto permite a Medartis evaluar la estructura de cumplimiento de nuestros socios e identificar y mitigar los riesgos existentes en nuestra relación comercial.

Los Distribuidores que no tengan un programa de cumplimiento aceptable y no se comprometan con las mejoras solicitadas por Medartis, o en caso de señales de alerta identificadas en el proceso de diligencia debida y verificación de antecedentes, no serán aprobados.

Asimismo, se aplican capacitaciones obligatorias de cumplimiento a nuestros Distribuidores, para que todos los Distribuidores de Medartis en todo el mundo actúen en su territorio cumpliendo con los mismos estándares de Compliance y comportamiento ético.

Información de Compliance



4. Información de Compliance

4.1. Canales de Denuncia y Contacto

Los empleados de Medartis están obligados a denunciar cualquier actividad que se considere poco ética, corrupta, fraudulenta, inapropiada o que infrinja nuestras Políticas a través de cualquiera de los diversos canales de comunicación proporcionados por Medartis, incluidas las opciones de denuncia anónima. El proceso de presentación de informes está diseñado para garantizar un acceso igualitario y sin jerarquías para todos.

Las quejas, inquietudes y denuncias se pueden realizar a través de los siguientes medios:

- Por correo electrónico a ethics@medartis.com, un canal de comunicación directo con los miembros del Comité de Ética Global, para los países que no cuentan con Comités de Cumplimiento locales o cuando la queja se refiera a un miembro del Comité de Cumplimiento local.
- Presentación de una denuncia a través del formulario electrónico "Compliance Whistleblower Channel" de la página web oficial de la empresa, que también está abierta al público: <https://www.medartis.com/en-us/compliance/>
- Reportando directamente al Oficial de Cumplimiento Global, o a cualquier miembro del Comité de Ética Global o de los Comités Locales de Cumplimiento/Ética.

Se recomienda informar temprano después de que un incidente tenga avisos para evaluar y resolver problemas de manera oportuna y tomar las medidas adecuadas.

Al recibir una queja, el respectivo Comité de Cumplimiento de Medartis llevará a cabo una revisión inmediata de las alegaciones y tomará las medidas que correspondan.

Se recomienda que las denuncias proporcionen información clara y completa para garantizar que se pueda iniciar el procedimiento de investigación, sobre todo cuando la denuncia se realiza de forma anónima y no es posible realizar una investigación adicional. Dicha información debe incluir (i) las partes involucradas, (ii) una descripción detallada de la conducta inapropiada observada y (iii) cuando esté disponible, documentos y/o pruebas que ayuden a investigar el caso.

4.2. Confidencialidad y no Represalias

Medartis aplica una política de protección y no represalias para salvaguardar a los empleados que denuncian una infracción, presentan una queja, cooperan en investigaciones internas o actúan como testigos. Esta protección sigue siendo aplicable incluso si una denuncia, que se ha presentado de buena fe, resulta ser infundada.

Las represalias pueden ocurrir cuando se toman medidas adversas contra un empleado por participar en una actividad protegida. Esto puede incluir cualquier consecuencia negativa en el trabajo, como el despido, la degradación, la reducción salarial, la reprimenda, la evaluación negativa del rendimiento o la transferencia a un puesto menos deseable. Las represalias también pueden incluir amenazas, abuso verbal o físico, entre otros comportamientos adversos;

Los actos de represalia deben denunciarse de inmediato y se investigarán y abordarán con prontitud.

Todos los informes realizados a los Canales de Cumplimiento y cualquier registro relacionado con las investigaciones se consideran confidenciales y se mantendrán en un archivo electrónico seguro y de acceso restringido mantenido por el Equipo de Cumplimiento.

La identidad de los denunciantes y testigos permanecerá protegida y solo será conocida por los miembros del Comité de Cumplimiento y, en caso de estricta necesidad de conocer, por profesionales esenciales para la investigación (como el departamento Legal/Compliance o abogados externos) u órganos de toma de decisiones como el organismo electoral o el Consejo de Administración. Si la divulgación es necesaria para implementar medidas correctoras, dicha divulgación solo se realizará con el consentimiento expreso de la persona denunciante y con las medidas de protección adecuadas.

4.3. Comités de Ética/Cumplimiento

El Comité de Ética Global de Medartis es el órgano superior para asuntos relacionados con el Cumplimiento y la Ética dentro de la empresa, es responsable de recibir y evaluar las quejas, así como de decidir sobre los procedimientos de investigación y las medidas disciplinarias/correctivas generales. Asimismo, el Comité aprueba las revisiones y emisiones de Políticas y normas internas generales e informa al Comité de Finanzas y Auditoría del Consejo de Administración.

Las decisiones se adoptan por mayoría simple de votos de los miembros del Comité y actualmente está compuesto por tres miembros:

- i. Presidente: Head Global de Compliance
- ii. Miembro y Vicepresidente: Director de Recursos Humanos
- iii. Miembro: Asesor Jurídico General

4.4. Procedimiento de Investigación

El procedimiento de investigación es el proceso adoptado por el Comité de Ética para verificar los hechos denunciados en una denuncia, y puede incluir:

- Recopilación y análisis de documentos y formularios.
- Auditorías en correo electrónico, equipos y otras herramientas de comunicación de la Compañía.
- Entrevistas con el denunciante, los testigos, el acusado.
- Verificación de registros de cámaras de seguridad.
- Otras medidas de investigación necesarias para resolver el caso.

El procedimiento de investigación se iniciará tras la recepción de la denuncia a través de uno de los canales de denuncia por parte de los miembros del Comité de Ética pertinente, evaluando la pertinencia de la denuncia (por ejemplo, la existencia de información suficiente para el inicio de la investigación) y definiendo los próximos pasos adecuados para las investigaciones.

Otras personas solo están involucradas si y en la medida estrictamente necesaria para resolver el caso, como RRHH para la información de los empleados, TI para el acceso a las computadoras, testigos de los hechos y otros sobre la base de la estricta "necesidad de saber". Las demás personas llamadas a colaborar en una investigación, ya sea técnicamente o como testigos, deben guardar confidencialidad sobre los hechos de los que tengan conocimiento como resultado de los procedimientos de investigación.

Con base en las evidencias encontradas en la investigación, el Comité de Ética deliberará sobre las medidas aplicables. Todas las decisiones del Comité incluirán la discusión de medidas correctivas y preventivas para mitigar el riesgo de que ocurran nuevos casos similares.

Medartis cuenta con la colaboración de todo su equipo para combatir conductas ilícitas, corruptas, poco éticas, inmorales o inapropiadas, y anima a todo el mundo a denunciar cualquier práctica considerada sospechosa a través de nuestros canales de Compliance y a colaborar en los procedimientos de investigación en la búsqueda de la verdad.

4.5. Medidas Correctivas y Preventivas

Las violaciones de esta Política de Cumplimiento Corporativo, el Código de Conducta y otras Políticas de Medartis están sujetas a medidas disciplinarias y correctivas internas.

Las medidas correctivas se determinan caso por caso, siendo graduales de acuerdo a la gravedad del caso, sus consecuencias, así como el impacto generado por la conducta.

Algunos ejemplos son las medidas disciplinarias que pueden incluir advertencias formales (verbales o escritas), la suspensión o incluso la terminación del empleo. En el caso de los distribuidores y prestadores de servicios, las infracciones pueden dar lugar a un incumplimiento contractual, dando lugar a sanciones y multas contractuales, o incluso a la rescisión del contrato.

Si la conducta identificada también constituye un delito, también se denunciará a las autoridades competentes y podrá acarrear consecuencias legales.

El Comité de Ética también propondrá medidas preventivas como capacitación y sensibilización, mejora y ajuste de políticas, cambios de línea de reporte, entre otras medidas con el fin de evitar o minimizar el riesgo de nuevos incidentes.

4.6. Disponibilidad

Todas las Políticas de Cumplimiento de Medartis y sus respectivas versiones traducidas están disponibles en el sitio web de la Compañía, así como en la sección de Cumplimiento en m-HUB.

Si no puede encontrar una póliza o tiene dificultades de acceso, póngase en contacto con uno de los miembros del Departamento de Compliance.

4.7. Entrenamientos

Proporcionar formación obligatoria periódica de Compliance a todos los empleados es esencial para que los empleados tomen conciencia sobre sus derechos y obligaciones, así como para difundir los conceptos de ética e integridad, para fortalecer la cultura interna de buenas prácticas en Medartis.

El Departamento de Compliance establecerá e implementará capacitaciones apropiadas e información general sobre los temas de ética, cumplimiento y concientización de políticas, así como coordinará y determinará, según sea necesario, las áreas y el contenido de la capacitación.

También se aplican formaciones específicas de cumplimiento a los socios comerciales, como distribuidores y agentes, y forman parte de sus obligaciones contractuales.

4.8. Aplicabilidad de la Política de Cumplimiento

Nuestra Política de Cumplimiento Corporativo cuenta con el apoyo de nuestro Consejo de Administración y del Consejo de Administración Ejecutiva y se aplica a todos los empleados a nivel mundial, así como a los socios comerciales y distribuidores.

Las pautas establecidas en esta Política no son negociables y constituyen una parte integral de su contrato de trabajo. Las violaciones de esta Política pueden dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir la terminación del empleo.

Las reglas de conducta establecidas en esta Política son un estándar mínimo a seguir y otras leyes y regulaciones locales más estrictas pueden aplicarse a estas interacciones, que siempre deben observarse.

Si tiene alguna duda sobre la norma aplicable en su país, póngase en contacto con su supervisor o con el Departamento Legal y de Cumplimiento.

4.9. Lineamientos Finales

Como directriz final, Medartis reitera su compromiso con la puesta en valor de un entorno ético y sostenible, para ello es fundamental el apoyo de nuestros colaboradores, compartiendo proyectos iniciales a diseñar desde una perspectiva de compliance y evitando siempre situaciones que puedan suponer riesgos, conflictos de intereses, o que vulneren esta Política de Compliance y otras Políticas relacionadas.

Si no está seguro de si cierto comportamiento es permisible o no, se aplica el siguiente principio:

En caso de duda, COMUNÍCATE.

Si tienes alguna duda, ponte en contacto con tu supervisor o con el equipo Legal y de Cumplimiento de Medartis, estamos aquí para ayudarte y construir juntos una Cultura de Cumplimiento.



medartis

Construyendo Juntos el Cumplimiento

Como jugadores de un equipo, el acto de uno representa a todos.

Un empleado representa a la empresa en todas sus acciones; por lo tanto, siempre debe tener una conducta ética en sus interacciones con sus compañeros de equipo, clientes, distribuidores y en el desempeño de sus actividades.

4.10. Fecha de Entrada en Vigor

Esta Política de Cumplimiento Corporativo fue aprobada por el Comité de Ética de Medartis, teniendo vigencia a partir del 5 de diciembre de 2024, reemplazando totalmente las versiones anteriores.

FABRICANTE Y SEDE CENTRAL

Medartis AG | Hochbergerstrasse 60E | 4057 Basilea / Suiza P +41 61 633 34 34 | F +41 61 633 34 00 | www.medartis.com

SUBSIDIARIAS

Australia | Austria | Brasil | Francia | Alemania | Japón | México | Nueva Zelanda | Polonia | España | Reino Unido | Estados Unidos

Para obtener información detallada sobre nuestras subsidiarias y distribuidores, visite www.medartis.com