

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

DIRECCIÓN DE AUDITORÍA, GOBIERNO,
RIESGO Y CUMPLIMIENTO

PRODUCTOS MEDIX, S.A. DE C.V.



Etapas clave de la historia de Medix



Periodo fundacional
(1956-1999)

Transición
(2000-2007)

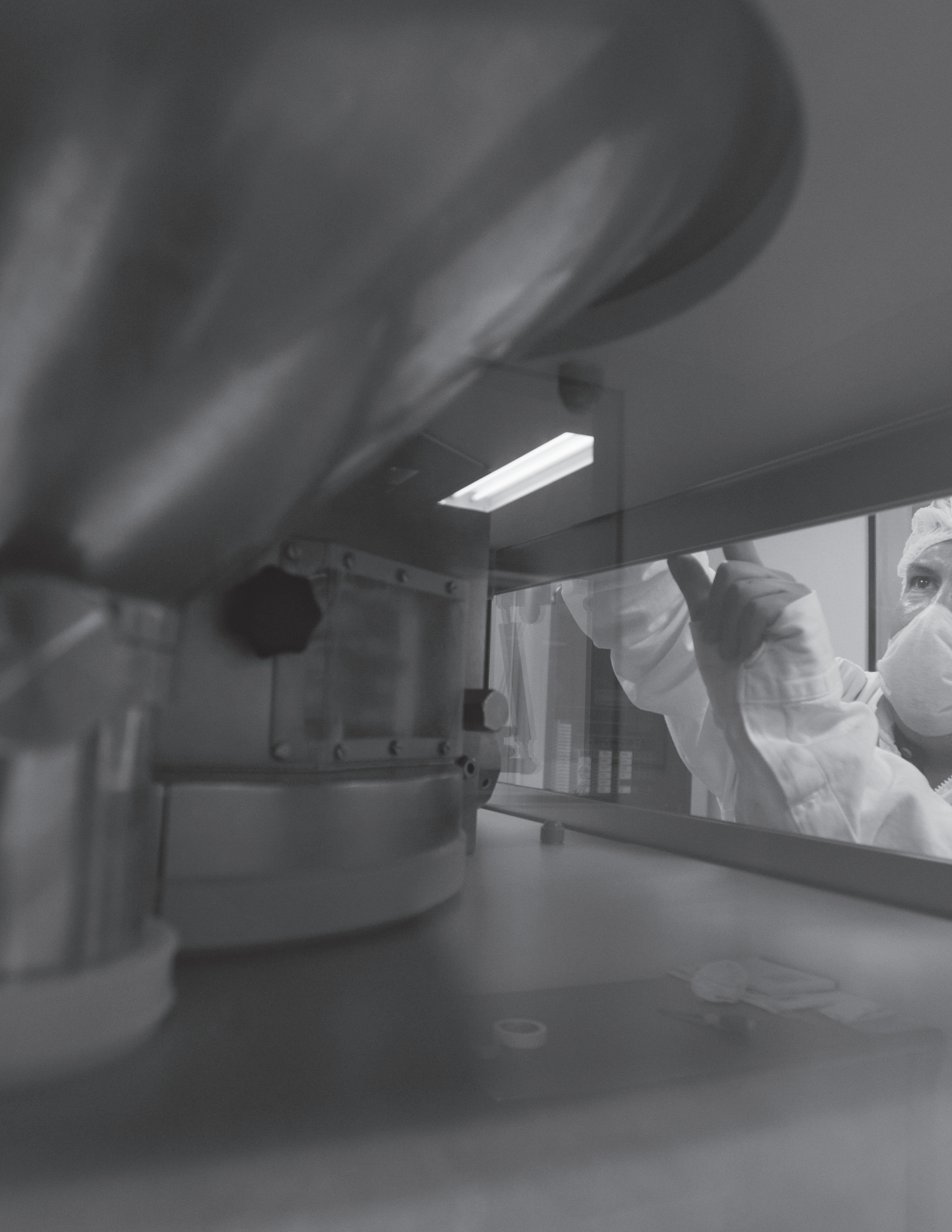
Transformación rumbo
al crecimiento
(2007-2012)



Certificación de esquemas
internacionales
(2012-2014)

Reconocer y profundizar
en la fortaleza
(2014-2016)

El futuro



ELABORÓ:
Q.F.I. LUCÍA VÁZQUEZ RAMÍREZ
JEFE DE COMPLIANCE

AUTORIZÓ Y REVISÓ:
LIC. JOAQUÍN ARMANDO PÉREZ LEE
DIRECTOR DE AUDITORÍA, GOBIERNO, RIESGO Y CUMPLIMIENTO

AUTORIZÓ:
LIC. CARLOS LÓPEZ PATÁN
DIRECTOR GENERAL

COORDINACIÓN EDITORIAL
LIC. ADRIANA REBECA RIVERA BARRADAS
COORDINADORA DE COMUNICACIÓN COMERCIAL

DISEÑO GRÁFICO
ENGRANE PUBLICIDAD S.A. DE C.V.

Carta de la Dirección General

A todo el personal de **medix**®:

Durante más de 60 años hemos trabajado arduamente para ser merecedores de confianza dentro del mercado farmacéutico y esto constituye un activo valioso de la empresa, el cual tenemos la responsabilidad de fomentar y proteger para mantener nuestra reputación y así seguir haciendo negocios en el futuro.

Por lo anterior revisamos constantemente el contenido de nuestro Código de Ética y Conducta para asegurarnos que abarca los aspectos de la cultura de **medix**®, que forman parte del compromiso para que nuestras acciones con clientes, empleados, proveedores y accionistas sean siempre éticas e íntegras.

En este mundo de constantes transformaciones donde las tecnologías, los mercados y los productos cambian día a día, nuestras premisas de mantener las más altas normas éticas y de integridad se mantienen sin cambios, por lo que integridad significa mucho más que solo cumplir con la ley; es la forma en la que hacemos negocios y en la que interactuamos con la sociedad.

Por ello, la aplicación de este Código de Ética y Conducta es indispensable y debe ser observado por cada uno de los integrantes de **medix**®, de forma cotidiana en la ejecución de sus funciones y cumplimiento de sus responsabilidades, por lo que los invito a que lo conozcan y reflexionen sobre cómo cada uno de nosotros puede promover la ética y la integridad en nuestras labores cotidianas, contribuyendo así al fortalecimiento del Grupo dentro de los mercados en los que participamos.

Dirección General

CONTENIDO

- Carta de la Dirección General: / *pág.*5
- I. Introducción / *pág.*7
- II. Rol de la dirección en la cultura de ética y cumplimiento de **medix** / *pág.* 8
- III. Responsabilidades de la Oficina de Cumplimiento / *pág.* 9
- IV. Valores / *pág.* 10
- V. Ambiente de trabajo / *pág.* 11
- VI. Trato justo, no discriminación y desempeño ético del personal / *pág.*12
- VII. Cómo obtener ayuda frente a un dilema ético/ *pág.*15
- VIII. Uso de activos corporativos / *pág.*16
- IX. Exactitud de registros y comunicación corporativa / *pág.*19
- X. Reporte de cuestiones de incumplimiento / *pág.*20
- XI. Conflicto de interés / *pág.* 24
- XII. Prácticas contra la corrupción y el soborno / *pág.* 29
- XIII. Selección y colaboración con proveedores y socios de negocio / *pág.* 32
- XIV. Regalos y hospitalidades / *pág.* 34
- XV. Prácticas comerciales / *pág.* 38
- XVI. Colaboración con las autoridades / *pág.* 41
- XVII. Privacidad de datos / *pág.* 42
- XVIII. Confidencialidad y uso debido de la información / *pág.* 44
- XIX. Uso personal de las redes sociales / *pág.* 46
- XX. Seguridad, protección, salud y medio ambiente / *pág.* 48
- XXI. Carta de adhesión al código de conducta y declaración de intereses / *pág.* 51
- XXII. Índice temático/ *pág.* 54

I. INTRODUCCIÓN

En **medix**[®], nos esforzamos día a día por ser mejores en todas nuestras actividades, y este Código de Ética y Conducta refleja el profesionalismo con que enfrentamos nuestro quehacer diario. Es por esto que, al establecer un Código de Ética y Conducta, la responsabilidad de mantener altas normas éticas recae sobre todos los integrantes de la organización.

El propósito de este Código es proporcionar a todos en **medix**[®] un marco ético que nos ayude a tomar las decisiones correctas. Los principios contenidos en este Código suministran un conjunto de normas en las cuales se debe cimentar el comportamiento en nuestras actividades profesionales, dando ejemplo personal de integridad, pasión, compromiso, lealtad, calidad, creatividad, integración, eficacia y gestión por procesos en todos los niveles.

Como parte del Gobierno Corporativo de **medix**[®], la alta dirección ha instrumentado un sistema de normatividad interna, del cual este Código es complementario y debe ser considerado como un marco de referencia en nuestro actuar.

Todos los empleados deberán asumir una actitud de responsabilidad social, así como de respeto al medio ambiente dentro de las prácticas laborales y cumplir con leyes, regulaciones y normas que apliquen a su desempeño profesional. Asimismo, se deberá hacer uso del buen juicio, sobre todo en aquellas situaciones legales o prácticas empresariales que no estén claras. Sin embargo, en caso de duda ante situaciones con implicaciones éticas, siempre se podrá pedir orientación a su Gerente, Director u Oficial Corporativo de Cumplimiento.

Todo colaborador de **medix**[®] debe manifestar su entendimiento del presente Código, así como su compromiso de cumplimiento, firmando la adhesión a éste, provista al final de este documento, la cual forma parte del proceso de reclutamiento.

II. Rol de la dirección en la cultura de ética y cumplimiento de **medix**[®]

La estrategia de **medix**[®] es guiada por un firme estándar de excelencia que permite a la empresa alcanzar un éxito sostenible. Para su ejecución, la empresa requiere la presencia de líderes íntegros y comprometidos con los valores corporativos. Los directores y gerentes de **medix**[®] juegan un papel fundamental no sólo en el alcance de los objetivos estratégicos de la organización, sino en la construcción de una cultura de cumplimiento, ética e Integridad.

La dirección de **medix**[®] apoya fuertemente y motiva a los colaboradores a encaminar sus acciones y comportamientos hacia el cumplimiento de las obligaciones laborales, legales, y éticas correspondientes a su función.

La dirección está consciente de los retos que enfrentan nuestros colaboradores día con día en un ambiente cada vez más competitivo. También reconoce la necesidad de equipar al personal del conocimiento, apoyo, y recursos necesarios para conocer el panorama actual y mantenernos en él sin comprometer su integridad ni la de la empresa. Con este fin, pone a su disposición el presente Código de Ética y Conducta, el Manual Corporativo del Sistema Integral de Ética y Cumplimiento, la Política de Integridad, que en conjunto con las políticas y procedimientos emitidas tanto por la Oficina de Cumplimiento como por las diferentes áreas de la compañía, brindan orientación a los colaboradores en el transcurso de las labores propias de su trabajo.

A su vez, los líderes de **medix**[®] tienen la responsabilidad de encaminar las acciones de sus equipos reconociendo las conductas que así lo ameriten y determinando las sanciones a las faltas denunciadas o identificadas, conforme a los procesos establecidos por la compañía; además de asegurar que el balance entre sus metas operativas y el logro de objetivos considere sus obligaciones de cumplimiento. Es también responsabilidad suya permitir que los colaboradores lleven a cabo sus deberes de capacitación sobre temas de cumplimiento y ética y fomentar que participen en la mejora de los procesos y procedimientos de la organización.

Es responsabilidad de todos en **medix**[®] preservar la reputación y el buen nombre de la organización, a través de las acciones diarias, por lo que los lineamientos contenidos en el presente código aplican a consejeros, socios, directores, gerentes, personal permanente y temporal y, en general, a todo el personal, a quienes se les referirá en forma conjunta con el término de colaboradores.

Ambiente de Trabajo/Trato justo, no discriminación y desempeño ético del personal:

Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y no permitir la violencia de género de acuerdo con lo indicado en la política PO-RH-047 “Igualdad laboral y no discriminación” así como cumplir cabalmente con los preceptos del Sistema Integral de Ética.

No discriminación: identidad de género.

III. Responsabilidades de la Oficina de Cumplimiento

Tanto el cuerpo directivo como el personal que labora en **medix**[®], tenemos el compromiso y la responsabilidad de adoptar en nuestro quehacer cotidiano los lineamientos establecidos en este Código de Ética y Conducta, políticas y procedimientos internos, códigos industriales, y leyes y reglamentos aplicables.

En función del compromiso que **medix**[®] ha asumido de cumplir con sus obligaciones éticas y legales, la empresa ha establecido el Sistema Integral de Ética y Cumplimiento de **medix**[®] (SIEC). El SIEC tiene por objetivo ayudar a nuestros colaboradores a acatar sus obligaciones de cumplimiento, fortalecer la cultura ética de **medix**[®] y establecer mecanismos para mejorar continuamente nuestro desempeño.

Como parte esencial del SIEC, el Comité de Auditoría y Prácticas Societarias ha designado al director de Auditoría, Gobierno, Riesgo y Cumplimiento como oficial corporativo de Cumplimiento, quién es el principal contacto para los colaboradores, accionistas, socios de negocio, clientes y público en general, en temas relacionados a la implementación y cumplimiento de este Código de Ética y Conducta y demás políti-

cas complementarias. El oficial corporativo de Cumplimiento tiene, entre otras actividades, la responsabilidad de orientar al personal mediante el desarrollo de métodos de capacitación y concientización respecto de la importancia del cumplimiento en las actividades de **medix**[®]; además de su deber de orientarlos en los casos donde existan dudas sobre su correcta actuación.

Adicionalmente, el oficial corporativo de Cumplimiento tiene el deber y la facultad de participar en la formulación de políticas y procedimientos adecuados para orientar las actividades y las funciones de **medix**[®] que involucren cuestiones de cumplimiento; además de vigilar su observancia y promover iniciativas de mejora continua.

Finalmente, el oficial corporativo de Cumplimiento, a través de su equipo de trabajo para las empresas de **medix**[®], garantiza que, a través de nuestros medios disponibles de denuncia, se reciban y revisen los casos de sospecha de incidentes de incumplimiento, y que estos sean investigados de forma imparcial, se comuniquen los resultados conforme a los procesos definidos y sean desarrollados planes de acción para prevenir situaciones similares en el futuro.

IV. Valores



medix: opera con base en un conjunto de valores corporativos que definen nuestra identidad y guían nuestras actividades.

Estos valores inspiran nuestro quehacer diario y dirigen nuestros esfuerzos para alcanzar los objetivos de **medix**:

Nuestros valores corporativos son:

- **Integridad:** tenemos entereza moral, rectitud y honradez para generar y mantener la confianza de nuestros colaboradores, clientes, socios comerciales, proveedores y público en general.
- **Pasión:** realizamos nuestras actividades con energía, perseverancia y entusiasmo, poniendo el corazón en todo lo que hacemos para con ello mejorar la salud de la población.
- **Compromiso:** estamos altamente comprometidos con el propósito de **medix**, por lo que asumimos nuestras responsabilidades y enfrentamos juntos los retos hasta alcanzar grandes resultados.
- **Lealtad:** desarrollamos y mantenemos un sentido de pertenencia e identidad con **medix**.
- **Calidad:** superamos las expectativas de nuestros clientes internos y externos sobre nuestros productos y servicios, escuchándolos y trabajando en función de sus necesidades.
- **Creatividad:** agregamos valor a nuestros clientes generando nuevas ideas que contribuyan a la mejora de nuestros procesos, productos y servicios.
- **Integración:** trabajamos en equipo para incrementar nuestra productividad y lograr los objetivos de **medix**.
- **Eficacia:** hacemos bien lo que debemos con la oportunidad requerida, buscando ejecutar con excelencia hasta lograr un gran resultado.
- **Gestión por procesos:** alineamos e integramos nuestros procesos a la estrategia de **medix**, ejecutándolos de la mejor forma y buscando mejorarlos continuamente.





V. Ambiente de trabajo

Es responsabilidad de todos los colaboradores de **medix** promover y mantener un ambiente sano de trabajo que se rija por principios de respeto y colaboración.

En todas nuestras interacciones a nombre de **medix** debemos conducirnos de manera respetuosa y profesional, tanto dentro de nuestro centro de trabajo como en cualquier evento en el que participemos fuera de las instalaciones.

Es indispensable el uso apropiado del lenguaje cortés y respetuoso, así como una manera de actuar que concuerde con los valores institucionales.

En **medix** fomentamos la cultura de trabajo en equipo, por lo que la colaboración, comunicación efectiva y la retroalimentación positiva son principios que sostienen nuestro valor de Integración, y que los colaboradores deben observar en el desempeño de sus actividades laborales.

Todo el personal debe actuar siempre de manera imparcial, sin conceder preferencias o privilegios indebidos a compañeros de trabajo, personal de mayor jerarquía, subordinados, clientes y/o proveedores.

Los colaboradores de **medix** nos sentimos orgullosos de pertenecer a la empresa y por ello nunca anteponeamos opiniones o intereses personales a los intereses de **medix**, especialmente en lo referente a la relación con sus clientes y proveedores. Nuestros colaboradores nunca deben prestar servicios remunerados, personales o de otra índole, a los clientes de **medix**, ni deben involucrarse en actividades o acuerdos comerciales sin tener la autorización o facultad para ello.

VI. Trato justo, no discriminación y desempeño ético del personal

medix® reconoce la dignidad de cada colaborador y su derecho a trabajar en un lugar libre de acosos o abusos de cualquier índole; y garantiza que todos nuestros colaboradores gocen de derechos en igualdad de condiciones. Además, **medix**® promueve el trato justo entre sus colaboradores, sin importar el rango o puesto que desempeñen. ▶▶

a. No Discriminación

medix® no permite discriminación, agresión ni acoso basado en temas relacionados con origen étnico o nacional de las personas, color de piel, cultura, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares o por cualquier otro motivo no mencionado en este código y que perturbe el ambiente de igualdad en la organización.

Cualquier discriminación contra un colaborador, socio comercial o cualquiera otra persona que esté fundada en alguno de estos criterios entraría en conflicto con la escala de valores de **medix**®.



b. Trato justo y libre de acoso

medix® es una empresa con una cultura libre de violencia, incluyente y respetuosa; por lo tanto, queda prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación hacia y entre el personal, sin distinguir del centro de trabajo y jerarquía a la que pertenezca.

En **medix**® promovemos un ambiente laboral de respeto en donde el hostigamiento y el acoso, incluyendo sus manifestaciones como hostigamiento o acoso sexual, son incompatibles con nuestros valores y principios éticos. Éstas e cualquiera otra manifestación de intolerancia y/o violencia están prohibidas haya o no una relación de subordinación entre las partes y ya sea que se manifiesten de forma verbal o física.

Asimismo, condenamos prácticas laborales ilegales, como la utilización de mano de obra infantil, esclava o cualquier otro tipo de explotación.

LIBRE DE VIOLENCIA



c. Desempeño ético

Así mismo, todos nuestros colaboradores deberán tener un comportamiento y desempeño ético que respete el espíritu de estos preceptos.

medix® confía en que todos sus colaboradores adopten estos principios de forma permanente en el desarrollo de las tareas que realizan.



¿Qué debo hacer?

i. ¿Existen casos donde el trato diferenciado a los colaboradores no sea discriminatorio?

R: Si, El trato diferenciado basado en el mérito individual de los colaboradores, como su alto desempeño, talentos o conocimiento especializado no es discriminatorio. Este puede ser el caso donde un empleado recibe un reconocimiento individual por su trabajo. Igualmente, el trato diferenciado a personas con necesidades especiales para garantizar su igualdad de oportunidades con el resto de los colaboradores no se considera discriminatorio; como la protección a colaboradoras en estado de embarazo o el acceso a rampas de discapacidad.

ii. ¿El acoso solo está prohibido y sancionado si ocurre en las instalaciones de la empresa?

R: No. El acoso puede ocurrir en cualquier situación relacionada con el trabajo, y en estos casos también está prohibido por **medix**®. Por ejemplo, si el acoso ocurre en un evento social organizado por la empresa, durante visitas a un cliente, almuerzos de negocios, o eventos promocionales, dicha conducta debe ser reportada a través de nuestros medios de denuncia para investigación y posible sanción.

VII. Cómo obtener ayuda frente a un dilema ético



El Código de Ética y Conducta de **medix**^{*} tiene como objetivo ayudar a nuestros colaboradores a reconocer y evitar situaciones que puedan comprometer tanto su integridad personal como la de la empresa; así como derivar en conductas ilegales o contrarias a nuestros valores corporativos.

Sin embargo, en el día a día es probable que nuestros colaboradores se enfrenten ante situaciones que constituyan dilemas éticos o circunstancias en las que se tenga duda sobre cómo actuar de manera correcta.

En estos casos, los colaboradores de **medix**^{*} deben informar de la situación en particular a su jefe inmediato / Director de área y/o al oficial Corporativo de Cumplimiento antes de actuar en algún sentido. Adicionalmente, nuestros colaboradores pueden encontrar más información para su orientación en nuestra página www.medix.com/etica-medix.

El oficial corporativo de Cumplimiento cuenta con la autoridad para determinar las acciones a seguir en cualquier caso o situación que implique un riesgo para la compañía. Asimismo, el oficial corporativo de Cumplimiento comunicará sus determinaciones a la Dirección General y/o comité de Auditoría y Prácticas Societarias, quienes en situaciones relevantes y/o de difícil determinación, darán su punto de vista sobre las acciones que se determinen.

*«Siempre es el momento adecuado
para hacer lo correcto.»*

Martin Luther King

VIII. Uso de activos corporativos

medix® es titular de todos los derechos de propiedad sobre los activos creados a partir de la relación laboral con sus colaboradores, incluso tras el término del contrato de trabajo y/o de aquellos activos puestos a disposición de los colaboradores durante el desempeño de sus actividades laborales.

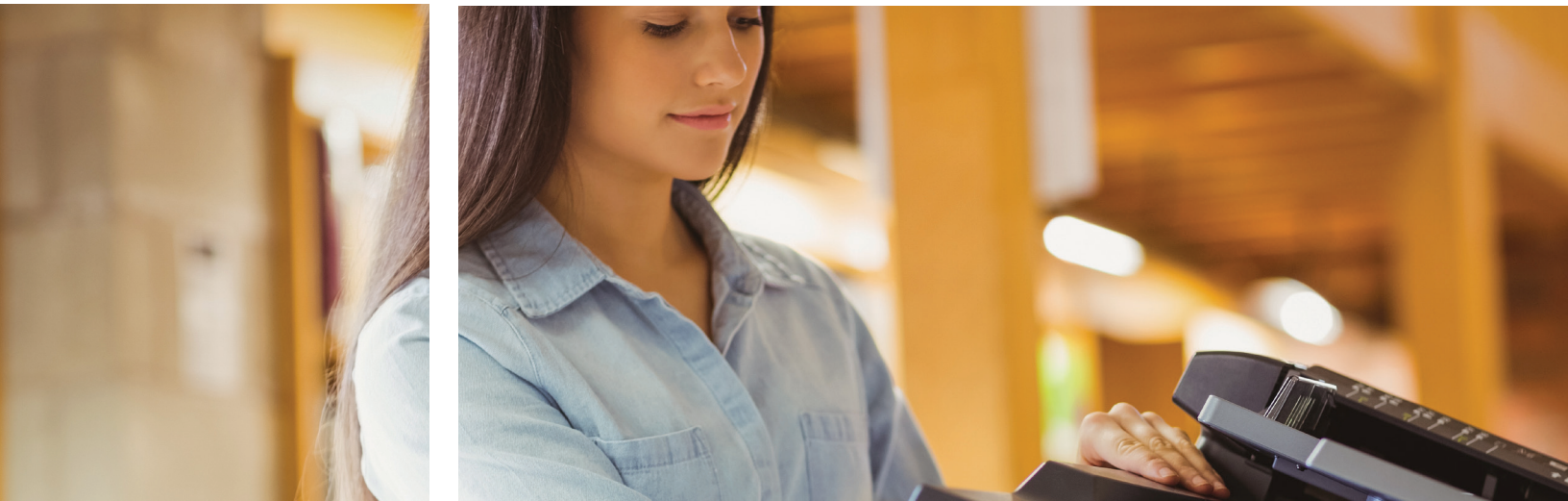
Dichos activos incluyen bienes tangibles, tales como materiales, equipos computacionales, (de escritorio, laptop, tablet, etc.), equipo de telefonía móvil, maquinaria y dinero en efectivo; así como bienes intangibles como sistemas informáticos, secretos comerciales e información confidencial.

a. Activos tangibles

Los activos tangibles de **medix**® deberán conservarse seguros y solamente podrán ser utilizados para las actividades de la compañía y no para beneficio personal. Las personas encargadas de dichos activos deberán cuidar de la seguridad e Integridad de los mismos en beneficio de la empresa, procurando siempre su uso autorizado, responsable y adecuado.

Asimismo, estos podrán ser requeridos para revisión física y/o verificación de la información que contienen, en cualquier momento, dentro del marco de las políticas y procedimientos corporativos.

Debido al tiempo que pasan nuestros colaboradores trabajando en las instalaciones de la empresa, es natural que en ocasiones deban atender ciertas cuestiones personales durante sus horas laborales; por ejemplo, enviar algún correo electrónico personal, acceder a su banca en línea, etc. Estas actividades son permitidas siempre y cuando nuestros colaboradores sean respetuosos del tiempo que les dedican y moderen el uso de activos corporativos estas actividades, como son los recursos de impresión, telefonía, papelería, internet, etc.



b. Uso adecuado del correo electrónico corporativo y otras tecnologías de la información

En el caso del uso de recursos de tecnologías de la información pertenecientes a **medix**, tales como computadoras, dispositivos móviles, correo electrónico, etc., los colaboradores tienen la obligación de salvaguardar en todo momento su Integridad, confidencialidad y disponibilidad, apegándose a las políticas de seguridad definidas por la empresa. Así mismo, queda prohibido su uso para la generación, descarga, almacenamiento y/o distribución de materiales de carácter ilegal, ofensivo, obsceno, discriminatorio o contrario a los Valores de **medix**. El uso del correo electrónico para comunicaciones de carácter exclusivamente personal es permitido de manera moderada y sin contravenir políticas y procedimientos establecidas por la Gerencia Corporativa de Tecnología de la Información que sean aplicables en materia de seguridad física y de la información.

medix se reserva el derecho de monitorear en todo momento las actividades

realizadas a través de sus sistemas de información, así como de restringir o limitar el acceso a los mismos.

Los colaboradores renuncian a argumentar cualquier derecho sobre confidencialidad, privacidad personal o de las comunicaciones, al utilizar los equipos de cómputo y telecomunicaciones que reciban como herramientas de trabajo.

Por lo anterior, los colaboradores se comprometen a utilizar los equipos de cómputo y/o telecomunicaciones que reciban como herramientas de trabajo y cumplir con las finalidades laborales con las que les son entregados.

Para el caso de que el colaborador haga uso de carácter personal de los equipos de cómputo y/o telecomunicaciones, el colaborador se hace responsable por el uso inadecuado de las herramientas de trabajo, así como de la información contenida en ellos.



c. Propiedad Intelectual perteneciente a *medix*[®]

medix[®] posee valiosos activos intangibles de propiedad intelectual. Dicha propiedad intelectual incluye las marcas pertenecientes a la empresa, sus logotipos, slogans usados en campañas publicitarias, patentes, nombres de dominio, diseños, entre otras. Los colaboradores tienen el deber de proteger la propiedad intelectual de *medix*[®], asegurando su uso adecuado y autorizado, así como su carácter protegido y en ocasiones confidencial, incluso tras el término de su contrato laboral.

La propiedad intelectual de *medix*[®] relacionada con la imagen corporativa de la empresa, tal como sus marcas, logotipos, paletas de color, etc., solo puede ser usada con previa autorización de la Gerencia de Línea o Marketing correspondiente, Gerencia de Relaciones Públicas y/o la Dirección Comercial Corporativa, y siguiendo las especificaciones técnicas, de formato y de contenido requeridas.

medix[®] es también respetuoso de los derechos de propiedad intelectual perteneciente a terceros, incluido el uso correcto y legal de activos debidamente licenciados por sus proveedores y de materiales cuyos derechos de autor están protegidos.



¿Qué debo hacer?

i. ¿Está permitido el uso de las fotocopiadoras e impresoras de la empresa para cuestiones personales?

R: En la empresa comprendemos que en ocasiones nuestros colaboradores tengan la necesidad de imprimir o fotocopiar documentos que no tengan relación con sus actividades laborales; por ejemplo, cuando un empleado necesita imprimir un recibo de pago o fotocopiar un comprobante de domicilio personal. Acciones como estas son permitidas siempre que no sean excesivas o recurrentes. Fotocopiar un libro entero sería inaceptable por ser excesivo, además de infringir los derechos de autor de un tercero.

ii. En un curso de posgrado que estoy realizando, debo de dar una plática sobre estrategias de marketing y me gustaría usar como ejemplo algunas campañas de publicidad realizadas por *medix*[®] que fueron muy exitosas. ¿Puedo hacerlo?

R: Recuerda que la información empresarial de *medix*[®] pertenece exclusivamente a la empresa, además de ser de carácter interno e incluso puede ser confidencial. Su uso y divulgación requieren previa de autorización expresa.

IX. Exactitud de registros y comunicación corporativa

Conforme con nuestros valores corporativos de Integridad, Lealtad y Compromiso, en **medix** adoptamos siempre una comunicación honesta y transparente, y nos esforzamos para que la información que transmitimos sea clara y correcta.

medix mantiene su contabilidad y otros registros de manera que describan y documenten fielmente el estado financiero real y los resultados de las operaciones de la empresa y la verdadera naturaleza de sus transacciones comerciales, activos y pasivos. Los informes de contabilidad se mantienen en conformidad con las políticas de **medix** las normas de contabilidad pertinentes y los apropiados principios contables generalmente aceptados.

Para **medix**, la credibilidad de nuestra imagen es indispensable para mantener la confianza de nuestros clientes y socios comerciales. Por ello, es importante que nuestras comunicaciones con la prensa y medios sociales sean consistentes y congruentes con nuestra estrategia y valores.

Cualquier declaración en nombre de **medix**, sea de manera escrita o verbal, deberá ser realizada únicamente por personas autorizadas para ello. Asimismo, el uso de logotipos y marcas de **medix** está limitado a materiales corporativos previamente aprobados por la Gerencia de Línea correspondiente, Gerencia de Relaciones Públicas y/o quién designe para este fin la Dirección Comercial Corporativa.

Cualquier solicitud de información por parte de algún medio de comunicación u otro agente externo deberá ser dirigida a la Gerencia de Línea correspondiente, Gerencia de Relaciones Públicas y Dirección Comercial Corporativa.



“Ningún colaborador debe utilizar su posición en la organización para obtener, en forma directa o indirecta, un beneficio para sí o para un familiar directo o indirecto”

X. Reporte de cuestiones de incumplimiento



medix está comprometido con establecer mecanismos adecuados para la conformación de un Sistema Integral de Ética y Cumplimiento que nos permita identificar oportunidades de mejora continua y fortalecer nuestra cultura de integridad. Con este propósito, contamos con un esquema multimedios que permite a nuestros colaboradores, proveedores y clientes denunciar de manera anónima e imparcial, violaciones al Código de Ética y Conducta, al Manual Corporativo del Sistema Integral de Ética y Cumplimiento y/o a las políticas de Cumplimiento de **medix**.

Los colaboradores deben denunciar cualquier falta y/o desviación, aun cuando no puedan cumplir con objetividad sus responsabilidades debido a la presión que ejerza un tercero como consecuencia de su posición, autoridad o influencia dentro o fuera de la empresa.

a. Medios de denuncia

Tanto colaboradores como proveedores y clientes pueden informar a **medix** sobre cuestiones de incumplimiento directamente de forma presencial vía nuestro Oficial Corporativo de Cumplimiento o a través de los medios de denuncia disponibles y que son:



Correo electrónico: eticamedix@tipsanonimos.com



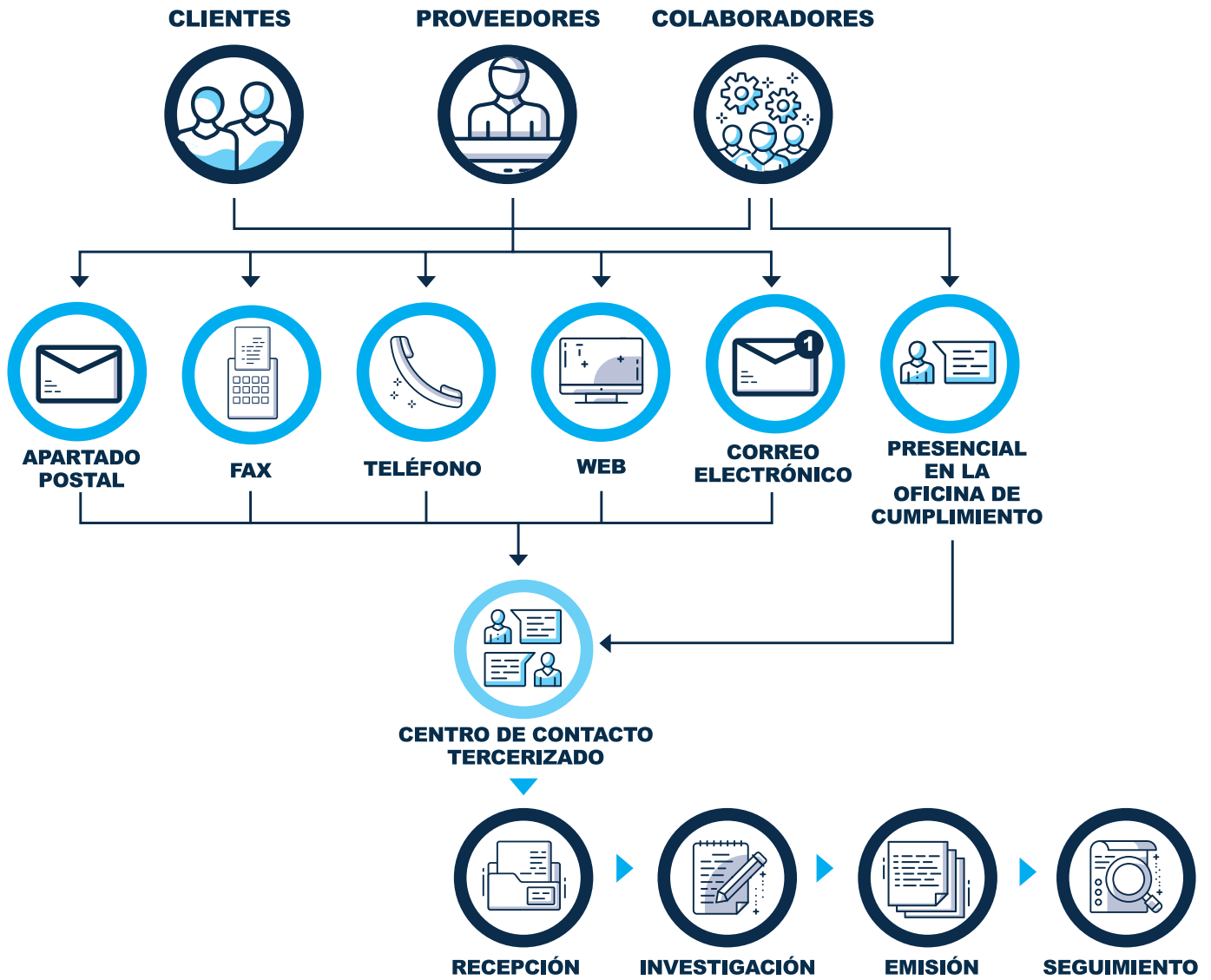
Línea telefónica gratuita: 800 910 00 20



Página web: <https://www.tipsanonimos.com/EticaMedix>

Es importante señalar, que los colaboradores pueden solicitar asesoramiento sobre el motivo que llevaría a la denuncia, inicialmente con su Jefe inmediato (Gerente o Director), y como segunda instancia se puede consultar a la Dirección de Asuntos Corporativos y Relaciones Institucionales, Dirección de Personas y Relaciones Públicas y/o el Oficial Corporativo de Cumplimiento.

FLUJO DE LOS MEDIOS DE DENUNCIA



b. Anonimato y confidencialidad

Con el fin de ofrecer a los colaboradores y personas externas un ambiente de denuncia seguro, imparcial y anónimo, nuestro sistema multimedios de denuncia es operado a través de un contrato de servicios con un tercero. Con el apoyo de dicho proveedor, el Oficial Corporativo de Cumplimiento mantendrá un registro de las denuncias recibidas y su proceso de atención, asegurando la confidencialidad de la información y limitando el acceso a la misma.

Tras la denuncia, el Oficial Corporativo de Cumplimiento determinará si existe una causa razonable para investigar los hechos denunciados y, en su caso, supervisará que el proceso de investigación se realice de conformidad con las políticas de recursos humanos, así como los procedimientos para investigación y documentación de denuncias y así como el Manual Corporativo del Sistema Integral de Ética y Cumplimiento, vigentes en **medix**. Es responsabilidad y obligación para todos los colaboradores a quienes la Oficina de Cumplimiento les requiera, su cooperación plena en el proceso de investigación de una denuncia, ya sea a través de su testimonio y/o proporcionando la información que se les solicite, además de mantener la confidencialidad de la investigación.

c. Política de No Represalias

Las personas que de buena fe soliciten asesoría, expongan una preocupación/sospecha razonable, presenten o ayuden a presentar una denuncia o participen en la posterior investigación de dichas cuestiones, no serán objeto de represalias, acoso, pérdida o disminución de beneficios, rescisión, democión, suspensión, amenazas o discriminación, como resultado de estas acciones. Esto aplica aún si como resultado de la investigación correspondiente se determina que la denuncia no se confirma o el curso de la investigación determine que la información proporcionada es imprecisa, incorrecta o incompleta o no se inicie ninguna acción posterior.

Cualquier denuncia de represalias será investigada y, en su caso, sancionada. Las preocupaciones sobre las posibles represalias o acoso deberán reportarse al Oficial Corporativo de Cumplimiento.

Sin embargo, cualquier persona que realice una falsa acusación o proporcione información falsa de manera dolosa podría ser sometida a medidas disciplinarias que determine la oficina de Cumplimiento en conjunto con la Dirección General.



¿Qué debo hacer?

i. Medios de denuncia

1. Tengo la sospecha de que un colaborador está actuando en contra del Código de Ética y Conducta de **medix**®. ¿Debo denunciarlo aun cuando no estoy completamente segura?

R: Sí, es importante denunciar cualquier sospecha razonable para que ésta pueda ser debidamente investigada, aún cuando se concluya que es imprecisa, incompleta o incorrecta, siempre y cuando el denunciante lo haga de buena fe. Por el contrario, cualquier persona que realice una falsa acusación o proporcione información falsa de manera dolosa podría ser sometida a las medidas disciplinarias que la empresa estime adecuadas.

2. ¿Existen casos en los que no sea posible presentar una denuncia de manera anónima?

R: Los medios de denuncia de **medix**® permiten que la denuncia se realice de manera anónima, a través de un tercero. Las denuncias por estos medios no pueden ser rastreadas y son tratadas de manera confidencial.

ii. Represalias

1. Tengo conocimiento sobre una acción ilegal que realizó mi jefe inmediato. ¿Qué puedo hacer para denunciarlo sin poner en riesgo mi trabajo?

R: **medix**® cuenta con una Política de No Represalias que protege a las personas que, de buena fe, presenten una denuncia. Cualquier incidente de represalias tomadas en su contra deberá reportarse a la oficina de Cumplimiento para su investigación y, en su caso, para la aplicación de las medidas necesarias para protección al denunciante, así como las sanciones a que haya lugar.

XI. Conflicto de interés

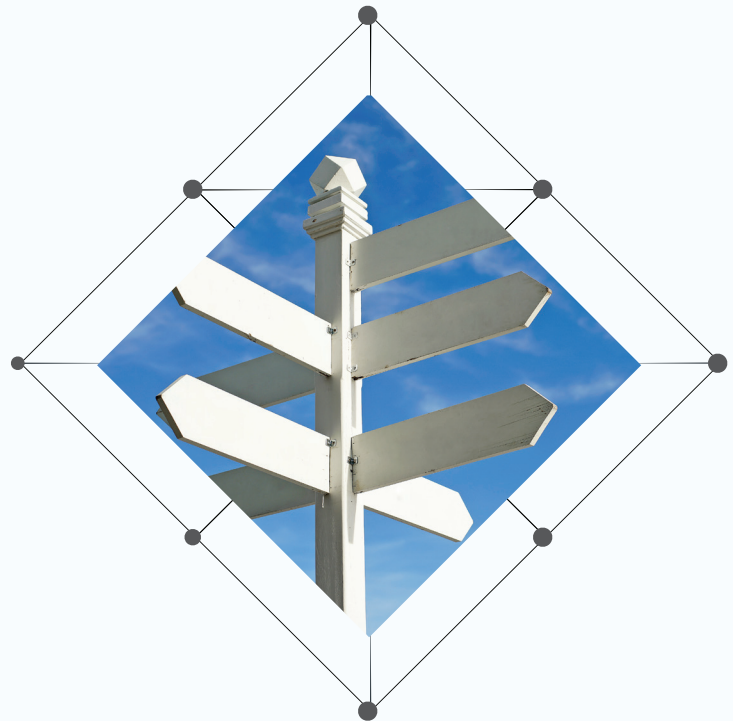
El conflicto de interés se presenta cuando los intereses personales de nuestros colaboradores interfieren, pueden interferir o dan la apariencia de interferir con su responsabilidad laboral. Estos conflictos pueden ocurrir a nuestros colaboradores independientemente del puesto que desempeñen, sobre todo en situaciones donde se tienen que tomar decisiones en nombre de la empresa. Ningún empleado de **medix** debe utilizar su posición en la organización para obtener, de manera directa o indirecta, un beneficio para sí mismo o para una persona cercana a él.

Los colaboradores deberán conducirse con transparencia informando a su jefe inmediato y al oficial Corporativo de Cumplimiento respecto de situaciones personales que pudieran dar lugar a potenciales conflictos de interés, para su evaluación y, en su caso, determinación de las acciones correspondientes.

Los colaboradores no deben tomar ninguna acción o decisión comercial en la que sus intereses personales puedan interferir o interfieran con su lealtad y objetividad hacia la compañía e incluso puedan ser perjudiciales para los intereses de **medix**. Esto incluye, por ejemplo, la transferencia no

autorizada a terceros de información confidencial, independientemente del propósito de la transferencia; la compra de activos en los que el colaborador pudiese tener un interés o beneficio personal; el aprovechamiento de oportunidades con empresas en las que el colaborador o un familiar, fuese accionista y la contratación de amigos y familiares, entre otros casos.

En cuanto a la contratación de proveedores y socios comerciales, éstos serán seleccionados mediante procesos justos y abiertos, con base en la calidad de sus productos o servicios, métricas de desempeño, costo y propuesta de valor para **medix**, en apego a la política de Compras vigente para **medix** y a la política general de Cumplimiento para Proveedores.





a. Contratación de familiares y personas relacionadas sentimentalmente

Para evitar un conflicto de interés, **medix**[®] no permite la contratación de manera directa o indirecta, de personas relacionadas sentimentalmente o de familiares por consanguinidad o afinidad de colaboradores actuales dentro de la misma filial ni en ninguna de las filiales de **medix**[®] si esto representa o pudiese representar un conflicto de interés.

El manual corporativo del Sistema Integral de Ética y Cumplimiento detalla, de manera enunciativa más no limitativa, el parentesco por consanguinidad y afinidad.

Cuando durante la relación laboral se actualice algún supuesto en la relación entre nuestros colaboradores que pudiese representar un conflicto de interés, el (los) colaborador (es) involucrado(s) se compromete (n) a informar oportunamente y por escrito a su jefe inmediato y a la oficina de Cumplimiento para su evaluación inicial y lo comunicarán por escrito a la oficina de Cumplimiento y Dirección de Personas y Relaciones Públicas para su revisión y, en el caso, ratificación del resultado inicial, pudiendo ampliar la investigación si observan un riesgo de conflicto de interés, potencial o inherente de acuerdo a los criterios señalados en el Manual Corporativo del Sistema Integral de Ética y Cumplimiento.

Cuando en **medix**[®] exista un interés por establecer o ya esté formalizada una relación de negocio con un tercero en el cual un familiar por consanguinidad o afinidad de un colaborador de **medix**[®] sea socio, dueño, accionista o labore para dicho tercero, se deberá notificar a su jefe inmediato y a la Oficina de Cumplimiento para la evaluación de un potencial conflicto de interés y, en su caso, definir las acciones correspondientes.



b. Relaciones familiares y sentimentales de los colaboradores con clientes, proveedores, competidores y/o autoridades.

Ocurre cuando:

a) Existe una relación familiar por consanguinidad o de afinidad entre un empleado y un cliente, proveedor, competidor, profesional de la salud u oficial de gobierno, la cual genera un conflicto de interés potencial o inherente, en términos de lo definido al inicio de este capítulo.

b) Existe una relación sentimental que, aún no siendo igual a cónyuge y/o cualquiera de sus figuras equivalentes, entre un empleado y un cliente, proveedor, competidor, profesional de la salud u oficial de gobierno, la cual, por su naturaleza, puede generar un conflicto de interés potencial o inherente, en términos de lo definido al inicio de este capítulo.

En el caso de relaciones familiares o sentimentales entre un colaborador y un cliente, proveedor o competidor directo de cualquiera de las filiales de **medix**, esta deberá ser notificada de manera oportuna por el colaborador, a su jefe inmediato y a la oficina de Cumplimiento para su revisión y, en su caso, el establecimiento de las acciones que correspondan, en términos de que dicho cliente no obtenga beneficios comerciales superiores indebidos, conforme a lo establecido en las políticas vigentes en la compañía.

Para evitar el conflicto de interés, la oficina de Cumplimiento evaluará si, derivado de estas relaciones, existe o puede existir impacto en el desempeño del área usuaria/solicitante, afectación a resulta-

dos, crear la percepción de falta de equidad y transparencia en el proceso de selección/contratación de proveedores, afectar directa o indirectamente la reputación de **medix**, entre otros. En estos casos, el oficial corporativo de Cumplimiento, en conjunto con la Dirección General y la Dirección de Asuntos Corporativos y Relaciones Institucionales, evaluarán la situación y establecerán las acciones que correspondan.

En el caso de relaciones familiares o sentimentales entre un colaborador y un funcionario público, ésta deberá ser notificada por el colaborador a su Jefe inmediato y a la oficina de Cumplimiento, para la evaluación de posibles conflictos de interés, en los términos señalados en este manual, así como en los señalados en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Es responsabilidad de los colaboradores informar oportunamente a la Oficina de Cumplimiento y a su Jefe inmediato, director de área o Director General, cualquier actualización de los supuestos anteriores, mientras se mantenga la relación laboral y/o contractual tanto del colaborador como del cliente, proveedor, competidor y/o autoridad, así como actualizar su declaratoria de intereses.



c. Integridad Corporativa en el ámbito público

Existen circunstancias donde los conflictos de intereses también pueden resultar en prácticas corruptas. Esto ocurre cuando la autoridad se ve obligada a decidir entre el interés público y el interés personal. Aun cuando dicho conflicto de interés no necesariamente implica de manera inmediata un acto de corrupción, este tipo de situaciones ponen en riesgo la legitimidad, imparcialidad y justicia de sus decisiones y pueden derivar en actos ilegales por lo que deben ser evitadas.

Algunos ejemplos de conflictos de intereses donde el buen ejercicio de las funciones de la autoridad puede verse comprometido incluye: desempeñar un empleo en el sector privado (incluido el trabajo de consultoría); cualquier participación en una entidad privada que realiza negocios con el gobierno; compartir información confidencial y uso de información privilegiada; el nepotismo y el amiguismo, y el fraude y el soborno.

Los colaboradores deben evitar estas situaciones y manejarse con total transparencia en caso de conocer sobre alguna de estas circunstancias. Nuestros colaboradores deben buscar ayuda en caso de duda.



¿Qué debo hacer?

i. Conflicto de intereses:

1. Me han invitado a formar parte del consejo directivo de una empresa. ¿Necesito obtener alguna aprobación por parte de *medix* antes de aceptar el puesto?

R: Sí. debes informar a tu jefe directo y a la oficina de Cumplimiento de esta situación para se evalúe si puedes aceptar esta oferta. A veces, la participación en el consejo directivo de una organización puede resultar en un conflicto de interés dependiendo del tipo de empresa de que se trate, los servicios que preste, y el impacto que puede tener en tus responsabilidades con *medix*.

2. Soy accionista mayoritario de una empresa con la que *medix* está considerando hacer negocio y por mi puesto en *medix* puedo influir en la decisión de contratarla. ¿Qué debo hacer?

R: Éste es un claro ejemplo donde tus intereses personales entran en conflicto con tus responsabilidades con *medix*. Es importante que informes cuanto antes a tu jefe directo y a la Oficina de Cumplimiento de esta situación para que evalúen el caso y, si es necesario, se tomen las medidas necesarias y la selección de proveedores se haga conforme a un proceso justo e imparcial.



ii. Contratación de familiares y amigos:

1. He iniciado una relación sentimental con un colaborador que trabaja en un departamento distinto al que yo trabajo. ¿Es necesario que informe a **medix** al respecto?

R: Sí, en **medix** comprendemos que la convivencia cotidiana que ocurre entre nuestros colaboradores puede derivar en el establecimiento de relaciones cercanas entre ellos. Sin embargo, es importante que esto no resulte en situaciones que pudiesen comprometer la integridad e imparcialidad de su trabajo en la empresa. En este caso, es necesario informar oportunamente a su jefe inmediato y a la oficina de Cumplimiento, para que se evalúe si pudiese haber un conflicto de interés y se busque la forma de solucionarlo.

2. Un proveedor de **medix** me ha invitado a salir a modo personal, ¿Puedo aceptar su invitación?

R: No, **medix** no permite la contratación de manera directa o indirecta, de personas relacionadas sentimentalmente o de familiares de colaboradores actuales, de cualquier manera, en el caso de que sea de tu conocimiento que un familiar tuyo aplicó a una vacante y/o se encuentra en el proceso de selección, deberás notificarlo a la oficina de Cumplimiento, para que se evalúe si pudiese haber un conflicto de interés.



XII. Prácticas contra la corrupción y el soborno

El soborno y la corrupción son comportamientos sancionados a nivel mundial tanto para individuos como para empresas, además de ser conductas contrarias a nuestro Valor corporativo de Integridad.

La corrupción engloba una variedad de situaciones tales como el soborno, nepotismo, colusión, tráfico de influencias, el cohecho, los conflictos de interés, el robo, la extorsión, la malversación, el desfalco, el uso indebido de recursos entre otras. Para evitar dichas conductas, **medix** tiene una política Anticorrupción y una Política de Integridad, en las cuales se establecen los lineamientos para asegurar las bases de actuación de todos los colaboradores y que estas sean llevadas con ética, integridad y de manera transparente, además de cumplir con la legislación nacional e internacional aplicable.

En **medix** actuamos en contra de las prácticas corruptas, incluido el soborno, por lo que ningún colaborador puede ofrecer sobornos o ventajas económicas inadecuadas con el fin de obtener tratos preferenciales o concesiones de particulares o autoridades.

a. Prohibición al soborno

Es responsabilidad de **medix** trabajar de manera efectiva y transparente con las autoridades gubernamentales, ya sea que en nuestra calidad de solicitante o demandante (por ejemplo, al presentar un trámite ante la autoridad), o en posición de demandado (por ejemplo, cuando la autoridad deba realizar una auditoría administrativa). Por tal motivo, los colaboradores no deben solicitar, aceptar, ofrecer o dar ningún tipo de soborno a un funcionario público o a algún familiar del mismo, en el ejercicio de sus responsabilidades, a nombre propio ni de la compañía, con el fin de obtener, retener o asegurar alguna ventaja de negocio de forma indebida. Esta prohibición aplica también a aquellas actividades que se realicen de forma indirecta a través de agentes, distribuidores o cualquier otro intermediario.

La promesa y/o entrega de cualquier objeto de valor, con el objetivo de asegurar un negocio o ventaja indebida para **medix** y/o para el personal, es considerado soborno.

De igual manera, la realización de actos que pudiendo ser legítimos sean utilizados para propiciar actos de corrupción, están total y completamente prohibidos.

*“Toda denuncia debe ser
imparcial y objetiva”*





b. Pagos de facilitación

Como cualquier empresa, **medix**[®] tiene derecho a recibir ciertos bienes o servicios por parte de las autoridades gubernamentales, como parte de su función pública. En algunas ocasiones, la autoridad pudiese condicionar su entrega o prestación, o mejorar las condiciones de la prestación (por ejemplo, de forma expedita) mediante el otorgamiento de una ayuda o apoyo; a esto se le conoce como un pago de facilitación.

medix[®] desalienta a sus colaboradores y a cualquier persona que en su nombre y/o representación, realice la gestión de trámites ante cualquier entidad de gobierno, a realizar pagos de facilitación cuando estos representen la obtención de una ventaja indebida o inapropiada, aún cuando ésta sea promovida por la propia entidad gubernamental.

La percepción sobre la legalidad del otorgamiento de pagos de facilitación varía de un país a otro; sin embargo, esta práctica puede fácilmente ser explotada y resultar en la contravención a nuestra política anticorrupción y a nuestra cultura de integridad. Por ello, los colaboradores de **medix**[®] deben evitar los pagos de facilitación a cualquier entidad, ya sea pública o privada, persona física o moral, ya que esto puede constituir una forma de soborno. Frente a una situación en la cual la negativa a realizar un pago de facilitación resulte o pueda resultar en un riesgo para la vida, salud, libertad o bienestar de un colaborador, o si representa un riesgo para la continuidad del negocio que no pueda ser salvado de otra manera, nuestros colaboradores deberán notificarlo inmediatamente a la Dirección de Asuntos Corporativos y Relaciones Institucionales y a la Oficina de Cumplimiento, quienes evaluarán la situación. En estos casos y siempre que sea autorizado, los pagos de facilitación deberán quedar registrados en la contabilidad de la empresa.

c. Transferencias de valor como donaciones o patrocinios

Ninguna donación o patrocinio debe ser entregado como medio para obtener algún beneficio o ventaja indebida, ni para influir indebidamente las decisiones de prescripción de los profesionales de la salud. Todas las donaciones que sean realizadas deberán ser transparentes y de conformidad con las leyes aplicables y, siempre que sea posible, serán otorgadas como parte de los programas de responsabilidad social de la empresa, a través de la Dirección de Personas y Relaciones Públicas y/o la Dirección de Asuntos Corporativos y Relaciones Institucionales.



¿Qué debo hacer?

I. Un funcionario público ha notificado a nuestro gestor que el trámite que requerimos tardará 120 días o más, aunque el tiempo señalado por la ley correspondiente es de 60 días naturales. El gestor nos ha sugerido el pago de una propina poco onerosa al funcionario para agilizar el trámite y que los procesos internos de la empresa no se vean impactados por el retraso, ¿En este caso es admisible realizar este tipo de pago?

R: Si la continuidad del negocio de **medix**[®] está en riesgo y se cuenta con los elementos que lo sustenten, se podrá solicitar a la Dirección de Asuntos Corporativos y Relaciones Institucionales y al oficial corporativo de Cumplimiento, la valoración de la situación y del importe sugerido por el gestor, para determinar si se procede o no con el mismo.

II. Un funcionario público me ha pedido que ayude a su hija a realizar sus prácticas profesionales con **medix**[®]. Me ha dicho que, si lo ayudo, la empresa se vería beneficiada.

R: Ayudar al funcionario público en estas circunstancias puede derivar en una práctica corrupta, dado que el funcionario está dispuesto a realizar una acción incorrecta a cambio de recibir un favor personal. Puedes ayudar al funcionario proporcionándole información general disponible al público para que su hija participe en las convocatorias que ofrece la empresa, al igual que el resto de los candidatos.

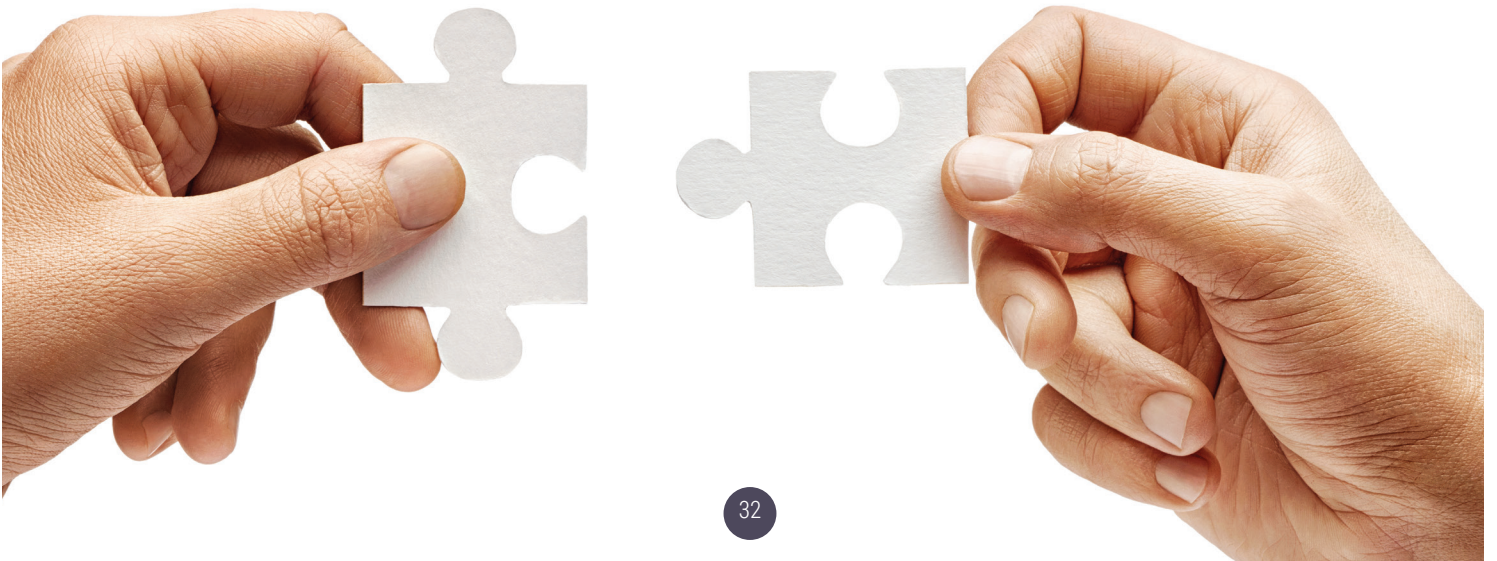


XIII. Selección y colaboración con proveedores y socios de negocio

medix desarrolla y comercializa productos y servicios de alta calidad, dirigidos a mejorar la calidad de vida de nuestros clientes y de la sociedad en general. Nuestro compromiso con la calidad no solo se basa en lo que hacemos, sino también en cómo lo hacemos, esforzándonos por mantener una excelente reputación a nivel nacional e internacional. Esto incluye tanto nuestras prácticas empresariales y comerciales como las de nuestros proveedores y socios de negocio.

medix se abstiene de realizar negociaciones con empresas que hayan efectuado operaciones ilegales y/o actividades faltas de ética, tales como intento de soborno, empleo a menores de edad, trabajo esclavo o forzado, trabajo infantil, trata de personas, blanqueo de capitales, entre otros. **medix** cuenta con procesos de compras imparciales y definidos que permiten la adecuada selección de proveedores y previenen posibles conflictos de intereses, casos de discriminación y prácticas corruptas en la contratación como pueden ser pagos a proveedores o contratistas diferentes a los que otorgaron un servicio y/o pagos que no correspondan a los servicios y/o productos contratados/adquiridos.

Para asegurar que nuestros proveedores y socios comerciales compartan nuestros valores y principios éticos, además de reunir los requisitos técnicos y legales necesarios, nuestros proveedores deben aceptar sus obligaciones de legalidad y conducta ética. Para ello, **medix** hace de su conocimiento nuestra Política General de Cumplimiento para Proveedores, misma que debe ser firmada por un representante de la empresa proveedora como parte del proceso de incorporación a la cartera.



Durante el transcurso de la colaboración entre **medix**® y nuestros proveedores y socios de negocios, trabajamos de manera conjunta para fomentar la mejora continua de nuestras prácticas y el fortalecimiento de nuestras relaciones comerciales. Asimismo, es importante el apoyo de nuestros proveedores en el reporte de conductas contrarias a nuestros Valores, Código de Ética y Conducta, políticas internas, leyes y reglamentos aplicables.

En nuestras relaciones con proveedores, nos abstenemos de: Pagar a proveedores o contratistas diferentes de los que otorgaron los servicios o productos adquiridos.

¿Qué debo hacer?

I. Durante el transcurso del trabajo con un proveedor, me he enterado que algunas de las prácticas comerciales que realiza son contrarias al Código de Ética y Conducta de **medix®. ¿Qué debo hacer al respecto?**

R: **medix**® se compromete a ofrecer productos de calidad y a desempeñarse de manera ética y conforme a la ley en todas las actividades que realiza. Esto incluye tanto nuestras prácticas internas como las de nuestros proveedores y socios de negocio. En caso de tener conocimiento sobre conductas contrarias a nuestros valores, principios y políticas o a las leyes y reglamentos aplicables, nuestros colaboradores deben denunciarlo cuanto antes, de manera que **medix**® pueda tomar las acciones necesarias oportunamente, incluida, si fuera el caso, la terminación de la relación con dicho proveedor.

II. ¿Qué pasa si un potencial proveedor se rehúsa a firmar nuestra Política General de Cumplimiento para Proveedores?

R: **medix**® busca establecer relaciones sólidas y duraderas con proveedores y socios comerciales que compartan nuestros valores, principios éticos y respeto por las leyes y reglamentos que rigen nuestras actividades. Cualquier negativa por parte de un proveedor a firmar nuestra Política General de Cumplimiento para Proveedores puede interpretarse como una negativa a cumplir con dichos deberes éticos y legales, lo cual afectará su posibilidad de hacer negocios con **medix**®, a menos que exhiba lineamientos equivalentes como parte de su propio sistema de Ética y Cumplimiento.



XIV. Regalos y hospitalidades



medix® reconoce la importancia de fortalecer sus relaciones con clientes, proveedores y socios comerciales. Durante el desarrollo de estas relaciones puede haber instancias en las wacceptadas en la cultura local. Sin embargo, es importante estar consciente de que en algunas circunstancias esto puede crear la sospecha de influenciar indebidamente la toma de decisiones de las personas involucradas, comprometiendo la integridad de **medix**®.



a. Aceptación de regalos y hospitalidades

Ocurre cuando un empleado de **medix**[®] recibe de clientes, proveedores o personas que realizan o intentan realizar negocios con **medix**[®], ya sea préstamos, sumas de dinero, viajes o cualquier otro obsequio de carácter personal y/o que supere un valor simbólico.

Los obsequios o favores que superen el valor de la simple cortesía, la práctica comercial aceptada y/o que sean dados en circunstancias en las que implique alguna obligación del empleado a favor del cliente, proveedor o persona de que se trate, deberán ser rechazados o devueltos. El valor de referencia para estos obsequios es de \$1,500.00 (Mil quinientos pesos 00/100 M.N.). Para estos casos, se sugiere utilizar la carta corporativa “Devolución de Obsequios”, la cual se encuentra disponible en la Oficina de Cumplimiento.

En el caso de obsequios que se compongan de más de un artículo se debe considerar el valor total de éste, por lo que no se podrá separar en artículos individuales y se entregará completo ya sea como devolución o donativo en la oficina de Cumplimiento.

En el supuesto de que se reciba un obsequio que no pueda ser devuelto y rebase el valor de referencia se deberá notificar a la oficina de Cumplimiento para que, en conjunto, evalúen la posible donación del mismo para las actividades internas que **medix**[®] promueva con sus colaboradores. En este caso, se sugiere utilizar la carta corporativa “Donación de Regalos”, la cual se encuentra disponible en la oficina de Cumplimiento.

Las invitaciones de negocio que reciban los ejecutivos de **medix**[®], como son comidas, entradas para eventos culturales, deportivos, gastronómicos, de tecnología, entre otros, que tengan como finalidad reforzar las relaciones de trabajo con nuestros socios de negocio (clientes o proveedores, actuales o potenciales), se podrán aceptar siempre y cuando exista un fin de negocio legítimo y estas invitaciones no representen ni creen la impresión u obligación implícita de que, quién las hace, tendrá derecho a un trato preferente, ni influyen o dan la impresión de influenciar, la toma de decisiones del colaborador que las recibe, ni se realizan como una forma de soborno o pago indebido al colaborador.

Asimismo, dichas invitaciones deben realizarse en un lugar apropiado para el contexto de la ocasión de negocios, además de ser razonables en el valor comercial y/o en comparación con las políticas internas de **medix**[®] (cuando sea posible). La frecuencia con la que se aceptan estas invitaciones de un mismo proveedor debe ser baja, es decir, son esporádicas.

Las invitaciones a eventos foráneos (viajes) y/o los gastos relacionados con las hospitalidades correspondientes a un evento, únicamente aplicarán para ejecutivos (Directores y, excepcionalmente Gerentes) de **medix**[®] y deberán notificarse al Director General.

Adicionalmente, se debe considerar que la finalidad del viaje sea un objetivo legítimo de negocio, la categoría/clase del viaje es equivalente a lo señalado en la política de viajes de **medix**[®] el itinerario es adecuado al objetivo de negocio, es decir, evita, en lo posible, los desplazamientos secundarios y los destinos para vacacionar y/o turísticos, etc.

b. Ofrecimiento de regalos y hospitalidades

El conflicto de interés ocurre cuando un colaborador de **medix** ofrece o hace obsequios o pagos con la intención de influenciar a socios comerciales o funcionarios públicos en sus transacciones con **medix**.

En particular, no puede realizarse o prometerse directa o indirectamente ningún tipo de pago u objeto de valor que no esté comprendido en la remuneración como servidor público nacional o extranjero, que podría consistir en dinero, valores, bienes muebles o inmuebles, incluso mediante enajenación en precio notoriamente inferior al que se tenga en el mercado, donaciones, servicios, empleos y demás beneficios indebidos para él o para sus familiares, siempre que éstas sean:

- Un funcionario público, tanto nacional como extranjero, que desempeñe un empleo, cargo o comisión en cualquier órgano de gobierno, institución federal, estatal, municipal o autónoma. Éstos van desde el titular de una entidad pública hasta el que desempeña la función más modesta.
- Cualquier partido político, funcionario o candidato a algún puesto público, con el propósito de realizar o mantener operaciones con cualquier empresa de **medix**.

Sin embargo, en profesiones y puestos, con excepción de los anteriormente mencionados, donde es usual ofrecer obsequios a terceros, los empleados de **medix** pueden

ajustarse a dichas costumbres, respetando las siguientes condiciones:

- Obrar en conformidad con las prácticas comerciales aceptadas, con las políticas de Integridad y de Obsequios a Profesionales de la Salud vigentes.
- No ofrecer obsequios que puedan interpretarse como un intento de corrupción ni ofrecer ni dar dinero en ningún caso.
- Obrar en conformidad con las leyes nacionales e internacionales, normas éticas profesionales, política de Integridad de **medix** y normas específicas del cliente, en particular no ofrecer ni dar obsequios a funcionarios o empleados de gobierno o autoridades públicas; en todo caso, ofrecer obsequios que, en caso de conocimiento público no afecten de manera adversa la imagen de **medix**.



En estas situaciones, así como en cualquiera otra no prevista en este manual, los empleados de **medix**® deben informar previamente a la oficina de Cumplimiento, al titular de la Dirección de Asuntos Corporativos y Relaciones Institucionales y/o al titular de la Dirección de Personas y Relaciones Públicas, con la finalidad de evaluar si existe un conflicto de interés potencial o inherente, el dictamen del caso será comunicado al colaborador y a su jefe inmediato. Los casos de difícil determinación serán evaluados en conjunto con la Dirección General y/o el Comité de Auditoría y Prácticas Societarias.



¿Qué debo hacer?

www

R: Las invitaciones de negocio para asistir a comidas o eventos deben tener como finalidad reforzar las relaciones de trabajo con nuestros proveedores y socios comerciales. Aún si el valor de los boletos está por debajo del límite de referencia, no debes aceptarlos puesto que el proveedor no asistirá al concierto y no se considera una oportunidad para reforzar la relación con él.

ii. Se acerca el día del médico y me gustaría obsequiar a nuestros clientes una consola de videojuegos para su consultorio, ¿Es adecuado hacerlo?

R: No. Los obsequios corporativos que podemos otorgar a nuestros clientes no pueden rebasar el valor de referencia indicado en el Código de Ética y Conducta y deben apegarse a lo establecido en la política de Obsequios a Profesionales de Salud vigente, en cuanto a las características que los obsequios deben cumplir. En caso de tener dudas al respecto, se debe consultar a la oficina de Cumplimiento antes de proceder a la compra y entrega de los obsequios.



XV. Prácticas comerciales

▶▶ En **medix**® estamos comprometidos con ofrecer a nuestros clientes productos y servicios de calidad a precios justos. Para lograrlo, promovemos negocios de una manera honesta, competitiva y ética, en cumplimiento de las leyes vigentes en materia de prácticas comerciales leales, lucha anti-monopolios y competencia justa.

a. Prácticas comerciales leales

Las prácticas comerciales desleales son incompatibles con la imagen y los valores corporativos de **medix**®; además de que pueden devenir en la imposición de multas, cuantiosas demandas por daños a terceros, exclusión en contratos públicos e incluso, en condenas penales.

Nuestros colaboradores no deben, bajo ninguna circunstancia, utilizar prácticas no autorizadas para alcanzar sus objetivos. Esto significa, entre otras cosas, que la información comercial y técnica acerca de clientes, proveedores o competidores, independientemente de su valor comercial para **medix**®, solo debe obtenerse de forma legítima. El espionaje industrial y el soborno a empleados de un competidor para obtener información son conductas claramente censurables y están sujetas a sanciones penales.

Por ningún motivo está autorizado utilizar técnicas de engaño, soborno, corrupción o infiltración para obtener información confidencial de terceros.

Asimismo, los colaboradores de **medix**® no deben dañar la reputación de un competidor desacreditando sus productos, su trabajo o su imagen. Además, deben respetar los derechos de propiedad intelectual de terceros (Conocimiento técnico o know-how, patentes, marcas, etc.), así como proteger la propiedad intelectual de **medix**®.

”

PROMOVEMOS NEGOCIOS DE UNA
MANERA HONESTA, COMPETITIVA
Y ÉTICA.



b. Leyes antimonopolio y competencia justa

Los principios fundamentales de la competencia y leyes antimonopolios son vitales para el crecimiento y éxito sostenido de **medix**, y es nuestra política cumplir cabalmente con los mismos.

Los colaboradores de **medix** no deben participar en ninguna relación comercial o contacto con uno o más competidores, teniendo como propósito o efecto:

1. Fijar o influenciar, en forma directa o indirecta, los precios de compra o venta de cualquier producto o servicio.
2. Limitar o controlar la producción, venta, desarrollo técnico o inversión.
3. Distribuir clientela geográficamente, por cliente o por pedido.
4. Establecer o participar en arreglos de precios conjuntamente con otros contra un tercero.

5. Restringir de alguna forma el libre flujo de mercaderías en el territorio nacional o en otros países.

6. Contravenir en condiciones relacionadas a préstamos en los que debe pactarse un interés de mercado.

En todos los casos donde exista duda sobre la legalidad de ciertas actividades comerciales, los colaboradores deben obtener previamente la opinión de la Dirección de Asuntos Corporativos y Relaciones Institucionales de **medix**.

Cumplir con la normatividad relativa a la determinación de precios de transferencia, pago de regalías y uso de marcas. Cumplir con la normatividad relacionada al otorgamiento de préstamos en los que debe pactarse un interés de mercado y condiciones. Por ningún motivo está autorizado utilizar técnicas de engaño, soborno, corrupción o infiltración para obtener información confidencial o reservada de terceros.



c. Interacciones con los profesionales de la salud y asociaciones de pacientes

medix[®] se esfuerza por ofrecer a los pacientes excelentes productos y servicios. Para lograrlo, nuestra interacción con profesionales de la salud, organizaciones de pacientes y la comunidad científica es de suma importancia para asegurar el bienestar del paciente y para fomentar el desarrollo científico. En **medix**[®], nuestras interacciones con estos grupos se conducen en estricto apego a los reglamentos y normas aplicables, tanto internos como externos, y en el marco de una cultura ética y transparente en beneficio de los pacientes.

Los colaboradores de **medix**[®] que en su desempeño profesional interactúen con profesionales de la salud y/u organizaciones de pacientes deberán asegurarse de proporcionarles información clara y veraz, y no podrán ofrecer ningún tipo de beneficios, incentivos, apoyos o patrocinios indebidos a cambio de promover el uso de nuestros productos o servicios. Nuestros colaboradores deberán cumplir con las políticas de Buenas Prácticas de Promoción, patrocinios a profesionales de la salud, obsequios a profesionales de la Salud y cualquier otra aplicable a estas actividades.

Asimismo, aquellos colaboradores que participen en el desarrollo de materiales dirigidos a los profesionales de la salud y/u organizaciones de pacientes deberán apegarse a nuestros estándares de promoción y deberán obtener las aprobaciones internas y externas correspondientes, de acuerdo con lo indicado en el procedimiento Revisión y Aprobación de Material Promocional.

¿Qué debo hacer?

i. En un evento para empresas de la industria farmacéutica, varios competidores comenzaron a discutir sus estrategias internas de precio. ¿Qué debe hacerse en esos casos?

R: En reuniones con competidores es importante evitar la discusión de aspectos que pueden afectar la libre y justa competencia, como son las estrategias de precio. En caso de presentarse estas situaciones, es importante que te retires del lugar inmediatamente, haciendo claro que no deseas participar en este tipo de discusiones.

ii. Un amigo mío trabaja para un competidor de **medix[®] y me propuso darme información confidencial de su empleador a cambio de dinero. ¿Qué debo hacer?**

R: Rechaza la oferta. En **medix**[®] estamos en contra de las prácticas comerciales deshonestas, por lo que no aprobamos el uso de información obtenida de manera ilegítima, aún si ésta puede resultar en un beneficio para la empresa.

XVI. Colaboración con las autoridades

Es responsabilidad de **medix**® trabajar en forma transparente, eficiente y respetuosa con las autoridades gubernamentales.

Todos los procedimientos y relaciones entre **medix**® y la autoridad pública deberán realizarse únicamente por personal debidamente autorizado por la empresa.

Nuestros colaboradores deben en todo momento conducirse de manera respetuosa con los funcionarios públicos, observando nuestras políticas de Integridad y cumplimiento, incluyendo la prohibición de ofrecerles obsequios contenida en este Código. Cualquier conducta corrupta, como el soborno, queda estrictamente prohibida y será sancionada por **medix**®.

Además, **medix**® se compromete a colaborar y coadyuvar a la autoridad. Para ello,

medix® cumple con sus obligaciones de presentar las notificaciones pertinentes con respecto de sus actividades que así lo requieran, además de cooperar con las autoridades en casos de investigación y visitas de funcionarios públicos.

Estos principios de colaboración con las autoridades son aplicables a nuestras interacciones tanto con funcionarios públicos nacionales como extranjeros, independientemente del rango o cargo que ocupen.

Finalmente, **medix**® se compromete a sumar esfuerzos con el gobierno en la mejora y desarrollo de nuestro país; participando en iniciativas y colaboraciones público-privadas alineadas con la estrategia corporativa de la empresa.



▶▶ XVII. Privacidad de datos

medix garantiza el derecho a la protección de la información personal de colaboradores pacientes, clientes, socios y proveedores, respetando sus derechos a la privacidad y a decidir de manera libre e informada sobre el uso de la información que les pertenece.

medix cuenta con una política de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares, que establece la protección de los datos personales recabados de forma directa e indirecta por **medix**. Dicha política regula el tratamiento legítimo, controlado e informado de los datos personales, incluyendo su obtención, uso, divulgación y aprovechamiento.

Los colaboradores de **medix** que en el desempeño de sus funciones realicen actividades que incluyan el tratamiento de datos personales deberán conocer sus responsabilidades derivadas de esta política y actuar conforme a los procesos aplicables en materia de privacidad y seguridad de los datos.

Asimismo, **medix** hace valer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición (derechos ARCO) de los titulares de datos personales. Por ello, cualquier solicitud para ejercer estos derechos será manejada por el titular de la Dirección de Asuntos Corporativos y de Relaciones Institucionales. Los titulares de datos personales pueden conocer la “Política de privacidad” de **medix**, la cual se encuentra disponible para consulta en las páginas de internet del Grupo y en la intranet corporativa.



¿Qué debo hacer?

I. ¿Puedo solicitar libremente a los miembros de una organización de pacientes algunos de sus datos personales y de contacto como parte de un proyecto a mi cargo?

R: La obtención, almacenamiento y procesamiento de datos personales se encuentra estrictamente regulados en México y en otros países. Antes de solicitar cualquier información personal de terceras personas, consúltalo con la Dirección de Asuntos Corporativos y Relaciones Institucionales de **medix**

II. ¿Cuáles son algunos ejemplos de datos personales que pueden ser tratados en **medix**®?

R: Durante el transcurso de nuestras actividades, en **medix**® podemos poseer y procesar datos personales como información de contacto de profesionales de salud, detalles médicos de pacientes y participantes en estudios clínicos, expedientes laborales de colaboradores, etc. En todos estos casos, los datos personales deben ser tratados conforme a las leyes y reglamentos aplicables, así como nuestra Política de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares.



XVIII. Confidencialidad y uso debido de la información



La posición competitiva de **medix**[®] se basa esencialmente en información propia, técnica, financiera y comercial de carácter confidencial. Ésta incluye específicamente a la propiedad intelectual, como los secretos comerciales, patentes, marcas comerciales y derechos de autor así como a los planes de negocio, de marketing y servicio, los conocimientos especializados de ingeniería y fabricación, diseños, bases de datos, registros, información financiera, etc.

Todos los colaboradores de **medix**[®] tienen el deber de salvaguardar tanto la información de la empresa como la de sus socios comerciales, mediante la protección de cualquier información confidencial a que tengan acceso durante el desempeño de sus actividades laborales, siguiendo adecuadamente las medidas de seguridad de la información de la empresa.

Está prohibido el uso de recursos de tecnología y de informática para emitir, guardar o distribuir mensajes de acoso, hostigamiento, discriminatorios en cualquier modalidad, ofensivos, difamatorios, pornográficos, fraudulentos, amenazantes o que alteren el orden, así como mensajes tipo “cadena” que solicitan el reenvío de los mismos, usurpar la identidad de un usuario y/o revelar su contraseña a otras personas.

Quienes tienen acceso a contraseñas, firmas electrónicas, etcétera, son responsables de las consecuencias derivadas de su mal uso o extravío.

El compromiso de no divulgar la información subsiste aun cuando se deje de laborar para cualquiera de las filiales.

Los colaboradores **medix**[®] que realicen actividades académicas desarrollándose como expositores o estudiantes, sólo podrán hacer uso de la información pública de **medix**[®] y sus filiales.

La divulgación de información confidencial a terceros, intencional o no, en particular a competidores, podría dañar severamente la posibilidad de un posicionamiento competitivo en los mercados en los que **medix**[®] opera. Asimismo, la divulgación podría provocar la violación de las obligaciones de confidencialidad de **medix**[®] respecto a otras personas, tales como aquellas que otorgan licencias de conocimiento técnico (*know how*) o los socios de proyectos conjuntos (*joint / venture*) y, con ello, dar lugar a acciones legales en contra de **medix**[®].





De este modo, es esencial evaluar cualquier información que un colaborador de **medix**® desee transmitir, incluso en el contexto de relaciones comerciales existentes con terceros, previo a realizar cualquier divulgación. En caso de duda, el empleado debe consultar al titular de la Dirección de Asuntos Corporativos y Relaciones Institucionales y al oficial Corporativo de Cumplimiento, a fin de evitar romper reglas de confidencialidad. Lo antes dicho se aplica a todo tipo de información (escrita, oral, muestras de productos, grabaciones, material promocional, insumos, muestras, medios digitales, etcétera).

Finalmente, los colaboradores de **medix**® que lleguen a tener acceso, en forma incidental o en el curso de sus tareas, a información confidencial no deben utilizar esta posición privilegiada para obtener ventajas o beneficios personales directos o indirectos.

El compromiso de no divulgar la información subsiste aun cuando se deje de laborar para **medix**® y/o cualquiera de sus filiales.



XIX. Uso personal de las redes sociales

medix otorga gran importancia a proteger su imagen y reputación. Esto incluye el uso de las redes sociales utilizadas por sus colaboradores, las cuales incluyen cualquier canal de comunicación digital que permita a las personas crear y compartir contenido, así como la publicación de comentarios.

Por lo anterior, las redes sociales deben usarse de forma responsable, ya que los materiales como fotografías, videos, comentarios u opiniones publicados podrían afectar negativamente la imagen y reputación de **medix** y/o de sus colaboradores. Al usarlas, se debe tener en cuenta que el contenido creado, compartido y/o publicado puede ser de carácter público y su permanencia en la red puede ser indefinida.

Los colaboradores deben tener presente que:

a) No deben afirmar que hablan en nombre de **medix**, por lo que no está permitido crear páginas no oficiales de **medix** o de sus marcas, salvo que estén expresamente autorizados para hacerlo.

b) Insultar o cometer actos discriminatorios contra un compañero de trabajo, proveedor y/o competidor, haciendo referencia a **medix**; es decir, se deberá tratar a todas las personas con dignidad y respeto.

c) Filtrar información confidencial sobre la empresa.

d) Publicar imágenes de las instalaciones que puedan poner en riesgo la seguridad de la compañía y/o de los propios colaboradores, por ejemplo, de las áreas de producción, laboratorios, bunker, etc.

Las infracciones a estos lineamientos serán evaluadas por el Oficial Corporativo de Cumplimiento en conjunto con la Dirección de Asuntos Corporativos y Relaciones Institucionales, quienes, en caso de ser necesario, evaluarán las medidas a tomar.

La presente política aplica a redes sociales públicas, como son Facebook, Twitter, MySpace, Instagram, entre otras.





¿Qué debo hacer?

I. En las redes sociales encontré un blog donde se discute información incorrecta sobre uno de los productos de **medix**. Yo conozco los datos correctos y quisiera intervenir con un comentario para rectificar la información. ¿Puedo hacerlo?

R: Aún cuando cuentes con la información correcta, no debes discutir asuntos relacionados con **medix** y sus productos, a menos que tengas la autorización expresa para hablar en nombre de la empresa, y dichas comunicaciones se realicen a través de los medios aprobados para ello.

II. ¿Puedo crear una página en redes sociales donde los colaboradores puedan subir fotografías tomadas en el evento de fin de año de la empresa?

R: Nuestros colaboradores no deben crear páginas no oficiales de **medix**, cualquiera que sea su objetivo. Además, las fotografías tomadas dentro de las instalaciones de la empresa o en relación con sus actividades pueden mostrar imágenes o información cuya divulgación puede poner en riesgo la seguridad de la compañía y/o de los propios colaboradores, exponer información confidencial o contravenir leyes o políticas internas, por lo que no deben subirse a las redes sociales. Recuerda que las redes sociales son públicas y la permanencia de esta información es indefinida.



▶▶ XX. Seguridad, protección, salud y medio ambiente

medix® está comprometido en promover el bienestar de sus colaboradores y de la comunidad en la que opera a través del cuidado del medio ambiente, la prevención de la contaminación, lesiones, y deterioro de la salud. Por ello, **medix**® cuenta con la política, así como el manual del Sistema de Gestión Integral, los cuales incluyen los requisitos externos e internos en estas áreas, aplicables a nuestras actividades.

a. Salud y seguridad en el trabajo

La salud y el bienestar de los colaboradores de **medix**® son prioridad, por lo que sus programas se centran en la prevención de enfermedades y la búsqueda de una vida con calidad tanto para los colaboradores como sus familias, por lo que al realizar las actividades de **medix**® no debe ponerse en peligro la salud o la seguridad de aquellos que trabajan dentro de la empresa; incluyendo sus bienes, su salud y su calidad de vida.

Es indispensable que nuestros colaboradores conozcan y cumplan las normas de salud y seguridad de la compañía, de acuerdo con lo indicado en la política de Salud y Bienestar de la Dirección de Personas y Relaciones Públicas, a manera de evitar enfermedades ocupacionales y prevenir accidentes de trabajo, incluidos los planes para casos de emergencia previstos para su lugar de trabajo y actividad, de acuerdo a los lineamientos emitidos por el área de Gestión Ambiental y Seguridad e Higiene.

Todos los colaboradores de **medix**® somos corresponsables de mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, asegurándonos de reportar a la comisión mixta de Seguridad e Higiene, conductas y circunstancias que pudiesen derivar en daños a la propiedad, lesiones o accidentes.

▶▶ b. Protección al medio ambiente

El medio ambiente se debe entender en su sentido más amplio: las personas, sus bienes, sus condiciones y calidad de vida; así como cada elemento de la naturaleza: flora, fauna, recursos naturales y equilibrio ecológico. La protección del medio ambiente no sólo es una obligación legal, sino que responde al compromiso de **medix**® en esta materia.

negligentes que pudieran resultar en accidentes, enfermedades, polución o daño ambiental. En estos casos, deberá informar de inmediato a su superior y/o al área de Gestión Ambiental y Seguridad e Higiene, quien deberá tomar las medidas necesarias de acuerdo con las exigencias internas y externas; lo mismo se aplica en caso de duda.

Es responsabilidad de todos los colaboradores de **medix**® participar activamente en el desarrollo de mejores prácticas de salud, seguridad y protección del medio ambiente en la empresa.

”

medix® PARTICIPA ACTIVAMENTE
EN EL DESARROLLO DE MEJORES
PRÁCTICAS DE SALUD, SEGURIDAD
Y PROTECCIÓN DEL MEDIO
AMBIENTE.

Los colaboradores de **medix**® deben hacer un uso responsable y consciente de los recursos naturales, así como rechazar prácticas que deterioren al medio ambiente.

Cada colaborador debe prestar suma atención respecto de los riesgos actuales y potenciales a la salud, la seguridad y al medio ambiente, a fin de evitar conductas



c. Salud y seguridad de los pacientes

medix se esfuerza en ofrecer a los pacientes excelentes productos y servicios, asimismo estamos comprometidos para que los profesionales de salud, organizaciones de pacientes, Científicos y otras partes involucradas en la toma de decisiones sobre la atención a la salud, siempre cuenten con información clara y veraz de los mismos, brindando a los mercados mundiales productos seguros y eficaces que mejoren la calidad de vida de los pacientes.



XXI. CARTA DE ADHESIÓN AL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA Y DECLARACIÓN DE INTERESES

IMPORTANTE: Tras haber leído el presente Código de Ética y Conducta, los colaboradores que presten servicio directa o indirectamente a **medix**, deberán firmar esta **carta de adhesión al Código de Ética y de Conducta** en la que confirman haber comprendido el contenido del mismo, y manifiestan su conformidad para conducirse en estricto cumplimiento de lo que aquí se establece. Esta carta firmada y fechada deberá conservarse en el archivo de cada colaborador. La versión con la fecha más reciente en su expediente laboral será considerada como la **versión válida y vigente**. Es responsabilidad de cada colaborador asegurarse de notificar y actualizar esta carta cuando se presente un cambio en sus circunstancias con respecto a la **Declaración de conflicto de intereses** que aquí se incluye.

Código de Ética y Conducta

Por este medio, manifiesto que he leído y comprendido el Código de Conducta de **medix**. Dado lo anterior, me comprometo a cumplir con su contenido integralmente, además de contribuir con la cultura ética y legal de **medix**, reportando cualquier acto contrario al código de que tenga conocimiento.

Asimismo, me comprometo a mantener actualizada la información con respecto a mis circunstancias laborales y personales, y a informar oportunamente y por escrito a mi jefe inmediato y a la oficina de Cumplimiento sobre cualquier cambio en las circunstancias anteriores que pudiera derivar en un conflicto de interés potencial o real.

Declaración de intereses

Nuestros colaboradores deben evitar, durante el tiempo que dure su relación laboral con cualquiera de las filiales de **medix**, llevar a cabo actividades o encontrarse en situaciones en las que se involucren sus intereses personales, económicos o de alguna otra índole propia y que puedan entrar en conflicto con las responsabilidades que han adquirido, derivadas de la relación laboral vigente. Asimismo, se abstendrán de utilizar su condición y/o posición dentro de la empresa para su propio beneficio o para el de terceros ajenos a la empresa.

Recuerde que revelar situaciones que pueden representar un conflicto de intereses es parte de hacer lo correcto, y constituye una obligación para nuestros colaboradores. El no declararlas puede constituir por sí mismo un conflicto, ya que ocultar información o declarar en falso son conductas que no están alineadas con nuestros valores institucionales.

A efecto de evaluar un posible conflicto de intereses, le agradecemos nos proporcione las siguientes respuestas (en las preguntas 1 a 3 marque con una "X" la respuesta que corresponda):

1. ¿Tiene usted un familiar consanguíneo o por afinidad (político) que actualmente trabaje en alguna de las filiales de **medix**?

Sí No

2. ¿Tiene usted una relación sentimental con algún colaborador activo de **medix**?

Sí No

3. ¿Es usted dueño, socio o accionista de una empresa que actualmente sea cliente, proveedor o competidor de alguna de las filiales de **medix** en el giro de fabricación, distribución, comercialización de productos farmacéuticos, servicios cosméticos y/o educativos especializados en sobrepeso y obesidad así como sus comorbilidades?

Sí No

4. ¿Tiene usted un familiar consanguíneo o por afinidad (político), que actualmente sea empleado, dueño, socio o accionista de alguna empresa que sea cliente, proveedor o competidor de alguna de las filiales de **medix*** en el giro de fabricación, distribución, comercialización de productos farmacéuticos, servicios cosméticos y/o educativos especializados en sobrepeso y obesidad, así como sus comorbilidades?

Sí No

5. ¿Tiene usted un segundo empleo formal u ocasional y/o una relación de asesoría, cuyo empleador sea dueño, socio, accionista, proveedor, cliente o competidor de alguna de las filiales de **medix*** en el giro de fabricación, distribución, comercialización de productos farmacéuticos, servicios cosméticos y/o educativos especializados en sobrepeso y obesidad, así como sus comorbilidades?

Sí No

6. ¿Tiene algún familiar que sea funcionario del gobierno o trabaje para alguna entidad gubernamental? Entre familiares se incluyen padres, hijos/as, hermanos/as, cónyuge y equivalentes de cónyuge.

Sí No

Si ha contestado afirmativamente a alguna de las preguntas anteriores o existe cualquier otra situación no incluida en las preguntas anteriores relacionada con su persona y que pueda considerarse como un conflicto de intereses, por favor proporcione información adicional; por ejemplo: nombre del familiar, empresa para la que labora, cliente o proveedor involucrado, parentesco (si aplica), puesto que desempeña (si aplica), así como el detalle de la situación.

Manifestación de conformidad:

Es de mi conocimiento que, en caso afirmativo a cualquiera de los incisos anteriores, la situación será evaluada por la Oficina de Cumplimiento y se me podrá solicitar que proporcione información adicional, a efecto de tener claridad sobre la situación notificada. Asimismo, es de mi conocimiento que ocultar información o realizar declaraciones en falso podría derivar en la aplicación de medidas disciplinarias incluyendo la terminación de la relación laboral.

Certifico que la información anteriormente expresada, es verdadera y correcta hasta mi más leal saber y entender. Asimismo, me comprometo a cumplir con los lineamientos establecidos en el manual corporativo del Sistema Integral de Ética y Cumplimiento y en el código de Ética y Conducta, en todos sus términos, incluido lo relativo a los conflictos de interés.

Nombre:.....

Número de empleado:.....

Dirección / Gerencia / Unidad de Negocio

Firma de conformidad:

Fecha:.....

ADENDUM No. 1 CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Adendum No.1 al Código de Ética y Conducta de Productos **medix**[®], S.A. DE C.V., en virtud del cual se adiciona la Sección relativa a la NO DISCRIMINACIÓN POR CORONAVIRUS COVID-19 U OTRO TIPO DE ENFERMEDAD.

De acuerdo con nuestras prácticas de respeto, justicia, igualdad y confianza con nuestros colaboradores, garantizamos que no existirá discriminación en los casos en que uno de ellos sufra un contagio o se tenga la presunción de que padece el virus COVID-19 o cualquier otro tipo de enfermedad.

Por lo que en **medix**[®], esta estrictamente prohibido:

- Ejercer cualquier forma de discriminación en contra de Colaboradores, clientes, proveedores, contratistas o visitantes en general, que hayan contraído algún tipo de enfermedad, incluyendo el contagio del coronavirus COVID-19, o bien, porque exista la presunción o la certeza de que estuvo en contacto con alguna persona que padezca dicha enfermedad.
- Diferenciar o excluir en el trato, empleo o contratación a candidatos, colaboradores, clientes, proveedores, contratistas o visitantes en general, que tengan una enfermedad, incluyendo el contagio del coronavirus COVID-19, o porque exista la sospecha o la certeza de que estuvo en contacto con alguna persona que padezca esa enfermedad.
- Discriminar con base a la especulación de que un Colaborador, proveedor, contratista o visitante en atención a su raza, nacionalidad o condición, pueda ser portador o represente un riesgo de exposición al coronavirus COVID-19 o a cualquier otro tipo de enfermedad.

Por lo anterior, **medix**[®] diseñara e implementara todas las medidas de prevención contra el contagio del coronavirus COVID-19 o de cualquier otra enfermedad de alto riesgo, que deberán cumplir sus Colaboradores, así como las personas que tengan acceso a sus instalaciones, evitando que estén expuestas a un contagio.

En el mismo sentido, se asegurará de que la selección e implementación de las medidas cumplan con los criterios y disposiciones legales aplicables emitidos por las autoridades competentes.

XXII. Índice temático

A

Abuso 12,
Accidente de trabajo 47,48
Acciones disciplinarias 23
Acoso; Acoso sexual 12, 13, 14,22
Ambiente de trabajo 11,47
Anonimato 22
Antimonopolio 38, 39
Autoridad; Autoridad pública; Auto-
ridad gubernamental 41
Ayuda 9, 15, 27, 30, 31

B

Bienes intangibles (activos intangi-
bles) 14, 16, 18
Bienes tangibles (activos tangibles)
16, 18

C

Calidad 7, 10, 47, 48, 49
Capacitación 8
Cargo público 8, 26, 31, 36, 41
Cliente 5, 9, 10, 11, 19, 26, 35, 37, 38, 42,
Código de Ética y Conducta 5, 7, 8,
9, 14, 19, 23, 33, 37, 50, 51,
Comunicación 11, 19, 45
Competencia 38, 39, 40
Compliance (Cumplimiento) 2, 5,7,
8, 9, 25
Compromiso
Confidencial; Confidencialidad 16,
17, 22, 23, 24, 27, 40
Conflicto de intereses 27, 50, 51
Contabilidad 19, 30
Correo electrónico 16, 17, 20
Corrupción 27, 29, 30, 36
Creatividad 7, 10
Cultura ética 9, 40

D

Datos personales 42, 43
Denuncia 8, 14,20, 21, 22, 23

Derecho 12, 16, 17, 30, 35, 38, 42
Desempeño ético 12, 14
Dignidad 12
Dilema ético 15
Discriminación 12, 22, 32
Donativo; Donación 31, 35

E

Eficacia 7, 10
Enfermedades ocupacionales 47
Ética 5, 7, 8, 9, 12, 15, 20, 22, 32, 33, 37,
38, 40 50, 51, 23, 25,

F

Familia; familiares 12, 19, 25, 47, 50
Fraude
Funcionario; funcionario público
7, 10

G

Gestión por procesos 7
Gobierno 25, 27, 30, 36, 41

H

Hospitalidad 35, 36

I

Igualdad 12, 14
Incumplimiento 9, 20
Información confidencial 16, 24, 27,
40, 44, 45, 46
Información personal 17
Integración 10, 11

Integridad 5

Invitaciones 35, 37

J

Justicia 27

K

L

Lealtad 24

Logotipos 18, 19

M

Marcas 18, 19, 38, 45
Manual corporativo del Sistema Inte-
gral de Ética y Cumplimiento
Medidas disciplinarias 23, 27
Medio ambiente 7, 47, 48
Medios de denuncia 14, 20, 21, 22, 23
Mejores prácticas 48

N

Nepotismo 27

O

Obsequio 34, 35, 36, 37, 41
Oficial corporativo de Cumplimiento
/ oficina de Cumplimiento 7, 9, 15,
20, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 30, 35, 36,37,
40, 44, 45,
Organizaciones de pacientes 40

P

Paciente 40, 42, 43, 49
Pago de facilitación 30
Patrocinio 31, 40
Pasión 7, 9, 10, 12, 17, 19, 20, 22, 24, 26,
30, 33, 35, 36, 39, 40, 41, 42, 45, 46, 47
Política 9, 12, 17, 19, 20, 22, 24, 26, 30,
33, 35, 36, 39, 40, 41, 42, 45, 46, 47
Prácticas comerciales 33, 36, 38, 40
Prácticas corruptas 27, 29, 32
Privacidad 42
Procedimiento 8, 9, 16, 17, 40
Proceso 7, 9, 10, 22, 24, 26, 27, 28
Profesionales de la salud 40
Promoción 40
Protección 14, 23, 42, 44, 47, 48
Propiedad intelectual 14, 18, 38
Proveedor 5, 10, 11, 20, 22, 24, 26, 27,
28, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 42, 45, 50, 51,

Q

R

Recursos naturales 48
Redes Sociales 45, 46
Regalo 35, 36
Reputación 5, 8, 26, 32, 38, 45
Registros 19, 44
Reporte 33
Represalia 22, 23
Respeto 7, 11, 13, 45
Responsabilidad 5, 7, 8, 9, 10, 12, 22,
24, 26, 27, 29, 31, 41, 42, 48, 50
Riesgo 15, 23, 25, 27, 30, 31, 45, 46, 48

S

Salud 30, 40, 43, 47, 48, 49, 10, 12
Seguridad 16, 17, 42, 44, 45, 46, 47,
48, 49
Sistema Integral de Ética y Cumpli-
miento (SIEC) 9
Soborno 27, 29, 30, 35, 38, 41
Socio de negocio; socio comercial 12

T

Tecnologías de la información 5, 17
Trabajo 8, 11, 45
Transparencia; transparente 17, 24,
26, 27, 31, 40, 41
Trato justo 12

U

Uso debido / adecuado / autorizado
16, 18, 44

V

Valores corporativos 14

W, X, Y, Z

