

**Código de
conducta y
principios
comerciales
corporativos de
Synthon**

Índice

Introducción	4
Código de conducta	8
Competencia leal	9
Medidas contra el soborno y la corrupción	10
Regalos y servicios	11
Medidas contra el blanqueo de dinero e integridad financiera	12
Sanciones económicas y normativa en materia de importación/exportación	13
Medidas contra la esclavitud, el trabajo infantil y la trata de personas	13
Nuestros proveedores	14
Privacidad y datos personales	15
Acontecimientos adversos o quejas relativas a la calidad del producto	15
Medioambiente, salud y seguridad	16
Tratamiento justo, diversidad e inclusión	16
Acoso laboral, violencia en el lugar de trabajo y acoso sexual	17
Cómo comunicar preocupaciones	18
Filantropía empresarial e inversión en la comunidad	19
Protección de la información de la empresa	19
Uso de las redes sociales	20
Comunicaciones públicas	21

Introducción

Desde el mismo momento de nuestra fundación, los valores y la cultura especial que nos caracterizan han forjado los cimientos de nuestro negocio y nuestro éxito. Estos valores son tan importantes que los mantendríamos, aunque no se vieran recompensados, o incluso aunque supusieran una desventaja frente a nuestra competencia. En ellos, se describe el comportamiento que hemos de mostrar con el fin de lograr alcanzar nuestro objetivo y ambición.

En este documento, compartimos nuestro objetivo, ambición y valores con todas las partes interesadas, entre las que se incluyen empleados, clientes, pacientes, proveedores y comunidades de todo el mundo. Y es que los patrones de conducta que constan a continuación y que guían nuestras operaciones cotidianas y el proceso de toma de decisiones son el fundamento de nuestros principios comerciales.

Nuestro objetivo

Trabajamos para desarrollar medicamentos que satisfagan las necesidades de personas de todo el mundo y ayuden a mejorar su salud y bienestar. Gracias a nuestra oferta de medicamentos genéricos y alternativas híbridas a medicinas innovadoras, conseguimos que los tratamientos sean más asequibles y facilitamos el acceso a fármacos importantes. Nos sentimos sumamente orgullosos y satisfechos de nuestro grupo de compañeros altamente comprometidos, que son el pilar de todos los esfuerzos que realizamos por desarrollar nuestro negocio.

Nuestra ambición

Todos deseamos y merecemos gozar de buena salud. Por nuestra parte, creemos que todos los habitantes del planeta tienen derecho a acceder a medicamentos de calidad, a precios asequibles. Por ello, ponemos nuestros conocimientos científicos, nuestra capacidad de hallar soluciones innovadoras y nuestro personal cualificado en acción, con el fin de convertirnos en una referencia para el sector y continuar respondiendo a los acuciantes desafíos sanitarios.

Nuestra cultura y valores

Somos emprendedores

Tomamos la iniciativa, nos implicamos y respondemos de nuestros resultados. Cuidamos los intereses de la empresa y de los clientes como si fueran nuestros. Aprovechamos las oportunidades que se nos presentan y aprendemos tanto de nuestros éxitos, como de nuestros fracasos. Tenemos una mente abierta, buscamos continuamente soluciones innovadoras y las ponemos en práctica.

Pensamos a largo plazo

Las estrategias tardan en desarrollarse y en dar frutos, especialmente en un campo de trabajo como el nuestro, que precisa de grandes esfuerzos de investigación. Nuestras acciones y decisiones siempre deben ir encaminadas a crear valor a largo plazo para la empresa, los compañeros y la sociedad. Esto requiere pasión y perseverancia. En nuestro esfuerzo por alcanzar los objetivos que nos marcamos, actuamos de manera justa y fieles a nuestras creencias.

Vamos juntos

Creemos que la colaboración entre nosotros, así como con nuestros socios de marketing, proveedores y la comunidad sanitaria, nos aporta eficacia y éxito. La confianza y el respeto son la base de nuestras relaciones. Ni que decir tiene que cumplimos con nuestros compromisos, tanto interna como externamente. Hemos puesto el listón muy alto, tanto en lo que respecta a nuestra propia empresa como para los demás, pero mostramos compasión cuando las cosas no van bien o cuando se cometen errores. Nos importan nuestros compañeros, socios, pacientes y, en definitiva, la sociedad en general. Somos leales, trabajamos arduamente y disfrutamos celebrando nuestros éxitos.

Código de conducta

Competencia leal

En Synthon, estamos firmemente comprometidos con la competencia leal y enérgica puesto que consideramos que resulta fundamental para garantizar un funcionamiento adecuado y sólido del mercado libre y justo, y sobre todo para asegurar un acceso total a unos servicios sanitarios asequibles. No toleramos incumplimientos o posibles infracciones de las leyes y las normativas en materia de competencia en ninguno de nuestros negocios. Como grupo, pretendemos contribuir a una competencia eficaz en los mercados farmacéuticos, basada en la calidad y el precio de nuestros productos.

Los tratos que ponen en peligro la competencia leal adoptan multitud de formas y envergaduras. Queda expresa y terminantemente prohibido que cualquier empresa o persona del grupo participe en acuerdos que puedan desembocar en la división del mercado, como la fijación de precios o volúmenes, así como cualquier otra forma de conseguirlo. Además, los comportamientos destinados a tratar de expulsar a otras partes del mercado limitan los negocios y contravienen la competencia leal, por lo que también quedan terminantemente prohibidos.

Tratamos de contribuir a la competencia leal ofreciendo a nuestros empleados formación relativa a la competencia justa y a la normativa correspondiente. El objetivo es dotarles de los recursos necesarios para reconocer cuándo puede estar en peligro la competencia leal y cómo responder cuando se dé semejante situación. Para ello, hemos establecido un proceso destinado a denunciar posibles sospechas de infracciones de la normativa en materia de competencia. Cabe mencionar, que no se puede compartir con los competidores información alguna relacionada con los precios y que nuestra competencia en los diferentes mercados se basa exclusivamente en las fortalezas de nuestra empresa y nuestros productos, actuando siempre de forma justa y honesta.

Medidas contra el soborno y la corrupción

En Synthon, creemos firmemente en la importancia de mostrar un comportamiento íntegro y ético, y estamos igualmente comprometidos con el desarrollo justo, honesto y transparente de nuestro negocio. Como grupo, Synthon no tolerará forma alguna de soborno en sus transacciones. Los sobornos y la corrupción son ilegales y pueden acarrear graves daños a nuestro negocio. Tenemos la responsabilidad de tomar decisiones basándonos estrictamente en el interés de nuestra empresa. Por consiguiente, no hay cabida para los intereses personales y se deberá evitar en todo momento cualquier (posible) conflicto de intereses, pues podría menoscabar nuestra lealtad o dar esa sensación. Consideramos que cualquier implicación en incitaciones indebidas, destinadas a obtener un negocio o a lograr cualquier tipo de ventaja para una persona o miembro del grupo puede afectar negativamente a nuestra imagen y reputación. Además, tales comportamientos menoscabarán la confianza que nuestros socios comerciales y demás partes interesadas han depositado en nuestra empresa.

El soborno y la corrupción incluyen la oferta, la dación o la promesa (ya sea directa o a través de intermediarios) de un beneficio ilegal para alguien, con el fin de influir o recompensar su comportamiento y así obtener o conservar una ventaja comercial o cualquier beneficio relacionado con auditorías o acuerdos normativos. Dichas ventajas pueden presentarse de incontables formas diferentes, por ejemplo, como dinero en efectivo o como bienes cuyo valor va más allá de lo que razonablemente se podrían considerar regalos o detalles normales.

Con el fin de evitar cualquier forma de soborno y corrupción en nuestros tratos comerciales, hemos elaborado una política antisoborno y anticorrupción, y nos esforzamos por formar a nuestros empleados para que tanto ellos como terceros con los que colaboramos puedan reconocer y, por lo tanto, evitar usar sobornos o incurrir en actos corruptos. Antes de ofrecer, dar o prometer algo de valor a una persona, los empleados habrán de preguntarse si se podría llegar a considerar que dicho acto tiene un fin ilegítimo o si se podría considerar un regalo, tal y como se explica a continuación. De ser así o si hubiera dudas al respecto, los empleados habrán de abstenerse de proceder. Además, animamos a los empleados a que denuncien cualquier forma de soborno y corrupción de la que sean testigos o tengan sospechas, a través de los canales dispuestos a tal fin. Investigaremos todos los casos de supuestos sobornos, colaborando con las autoridades competentes que participen en la investigación, y tomaremos medidas contundentes y oportunas contra cualquier persona que se vea implicada en actos de soborno o corrupción.

Regalos y servicios

Dar y aceptar regalos, detalles o actividades de entretenimiento suele ser una práctica habitual en el mantenimiento de las relaciones comerciales. Synthon valorará, sin excepción alguna, si dichos regalos o detalles resultan apropiados y proporcionados o si podrían malinterpretarse y considerarse una forma de soborno. Antes de ofrecer o aceptar algo, se valorará detenidamente si podría influir en nuestra toma de decisiones o en la de otra persona. Los empleados de Synthon no ofrecerán ni aceptarán regalo o detalle alguno que se encuentre vinculado a una venta o una compra, o que pueda resultar excesivo o considerarse una forma de soborno. Se debe prestar especial atención a las relaciones con los médicos. Por norma general, Synthon no ofrece regalos ni ningún otro tipo de incentivo a los médicos. Ocasionalmente, podemos proporcionarles material educativo o artículos relacionados con la práctica de su profesión, si bien estos tienen un valor nominal y gozan de relevancia médica. Asimismo, se pueden ofrecer objetos promocionales de escaso valor nominal como, por ejemplo, bolígrafos, libretas, etc. Algunos países cuentan con políticas, normativas locales o códigos del sector más restrictivos en materia de los regalos u obsequios que se pueden ofrecer al personal sanitario. Por lo tanto, los empleados tendrán que consultar cualquier posible duda al respecto con su director general.

Medidas contra el blanqueo de dinero e integridad financiera

Por blanqueo de dinero nos referimos a todo proceso que oculte el origen o la procedencia del producto de un delito, de forma que parezca que proviene de una fuente legítima. En ocasiones, se considera erróneamente que el blanqueo de dinero es una actividad asociada exclusivamente con el crimen organizado y el tráfico de estupefacientes. Sin embargo, también hace referencia a cuando una persona hace tratos con el beneficio directo o indirecto del delito de otra persona.

En Synthon estamos firmemente comprometidos con el estricto cumplimiento de la normativa aplicable en materia de lucha contra el blanqueo de dinero y todas las actividades que faciliten la financiación del terrorismo u otras actividades delictivas. Como empresa, somos responsables de denunciar cualquier actividad que pudiera constituir, indicar o suscitar sospechas de blanqueo de dinero, y cumplimos íntegramente con la normativa correspondiente, como la ley contra el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Además, en Synthon, nos esforzamos por salvaguardar nuestra integridad financiera. Los riesgos financieros y las medidas operativas relacionadas con los mismos se han de revisar y aprobar convenientemente, y las decisiones al respecto se tienen que basar en información exhaustiva registrada en cada uno de los niveles de nuestra empresa. Mantenemos toda la información financiera que resulta oportuna, precisa y completa, y realizamos controles eficaces sobre informes financieros a fin de garantizar un registro exhaustivo y preciso de nuestras transacciones económicas. Esto incluye el registro de gastos, ingresos, resultados de pruebas de investigación, así como datos y demás información corporativa. Disponemos y mantenemos libros y registros que detallan tanto el origen como el uso de nuestros ingresos y activos. Ni que decir tiene que las cuentas extraoficiales y las entradas falsas en cualquiera de nuestros libros y registros están terminantemente prohibidas. Todas las transacciones financieras se han de autorizar por medio de procesos internos claros y, además, se tienen que documentar, revisar regularmente y justificar debidamente. Los métodos de contabilidad corporativa se tienen que adherir a la normativa local y las medidas de conservación y registro de nuestros documentos tienen que respetar la ley. Asimismo, colaboramos plenamente con auditores internos y externos, y cumplimos con la normativa aplicable relativa a las leyes contra la corrupción y el blanqueo de dinero, y la normativa IFRS.

Sanciones económicas y normativa en materia de importación/exportación

Todos nuestros productos han de adherirse a todos los requisitos legales vigentes del país productor y de los países a los que se exportan. Así pues, respetamos todas las limitaciones relativas a las sanciones económicas internacionales o a los controles de exportación aplicables en todas nuestras ventas y envíos. Somos una empresa constituida en los Países Bajos, con filiales de fabricación en varias jurisdicciones, así como varias oficinas de desarrollo y registro empresarial.

Las sanciones de la UE podrían incluir penas de congelación de activos contra personas y entidades concretas. Por lo tanto, aplicamos una rigurosa política que establece la imposibilidad de vender y distribuir medicamentos a dichas personas o entidades.

Medidas contra la esclavitud, el trabajo infantil y la trata de personas

La esclavitud moderna es un delito y constituye una violación de los derechos humanos fundamentales. Por esclavitud moderna se entiende al «trabajo forzoso u obligatorio», tal y como se define en el Artículo 2 del Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930 de la Organización Internacional del Trabajo y/o a la «trata de personas», tal y como se define en el Artículo 3 del Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, como complemento de la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Palermo, 2000).

Estamos decididos a garantizar la erradicación de las formas modernas de esclavitud, trabajo infantil o trata de personas en cualquier parte de nuestra empresa y cadenas de suministro. Consideramos que la diversidad y la igualdad de oportunidades aportan grandes beneficios a las empresas y no toleramos la violación de los derechos humanos en nuestras operaciones. Como cliente, creemos que es nuestro deber comunicar nuestras expectativas al respecto a nuestros proveedores; y, como empresa en conjunto, actuamos de manera ética e íntegra en todas nuestras instalaciones y relaciones comerciales. Nuestro objetivo es aplicar sistemas y controles basados en riesgos eficaces, con el fin de evitar cualquier forma de esclavitud y trata de personas dentro de nuestras empresas y cadenas de suministro. No obstante, en caso de detectarse este tipo de actividades, tomaremos las medidas pertinentes para erradicarlas.

Nuestros proveedores

Creemos que la colaboración entre nosotros, así como con nuestros clientes, proveedores y socios científicos, nos aporta eficacia y éxito. La confianza y el respeto son la base de nuestras relaciones. Por consiguiente, hemos de tratar a nuestros proveedores de forma íntegra y justa, así como respetar los acuerdos alcanzados. Seleccionamos a nuestros proveedores en función de la calidad, la ejecución, el servicio, el precio, la diversidad y la reputación que ofrezcan, así como de las prácticas medioambientales y comerciales que desarrollen.

Por norma general, esperamos que nuestros proveedores respeten las normativas, leyes y regulaciones aplicables, y solicitamos expresamente su compromiso con respecto a los asuntos que figuran a continuación. Los proveedores han de defender firmemente los derechos humanos de los trabajadores, que han de recibir un trato respetuoso y digno. Queda terminantemente prohibido el trabajo forzoso en su sentido más amplio, así como cualquier forma de esclavitud moderna, trata de personas o trabajo infantil. Además, no han de dar cabida a forma alguna de acoso o discriminación.

Los proveedores tienen que cumplir con las normativas y las leyes aplicables en materia de salud y seguridad, ofreciendo un entorno de trabajo seguro y sano. Por su parte, los empleados tienen que haber recibido todo tipo de formación e información en materia de seguridad relativa a materiales peligrosos, con el fin de poder protegerse ante los posibles peligros.

Asimismo, los proveedores tendrán que adherirse a la normativa medioambiental aplicable, así como disponer de todos los permisos, licencias y restricciones necesarios y aplicarlos. En Synthon, nos esforzamos por fomentar la sostenibilidad a través de nuestras propias operaciones, de modo que esperamos que nuestros proveedores apliquen cualquier oportunidad de mejora medioambiental que se les presente.

Queda terminantemente prohibida cualquier forma de soborno a funcionarios públicos o personas privadas por parte de los proveedores, así como la aceptación de dichos tratos de favor. Nuestros proveedores han de adherirse a la normativa aplicable, así como los estándares del sector destinados a luchar contra la corrupción. Así pues, quedan igualmente prohibidos los pagos de facilitación, así como ofrecer regalos, detalles y actividades de entretenimiento con la intención de conseguir que el receptor favorezca al proveedor o a Synthon.

Los negocios realizados por nuestros proveedores habrán de llevarse a cabo de forma coherente con la competencia leal y dinámica. O lo que es lo mismo, habrán de adoptar prácticas comerciales justas, entre las que se incluyen aquellas relacionadas con la publicidad veraz, y evitar cualquier violación o potencial violación de las normativas relativas a la competencia.

Privacidad y datos personales

La privacidad es un derecho humano universal protegido por infinidad de leyes en todos los países en los que Synthon opera, entre las que se incluye el Reglamento General de Protección de Datos («RGPD») aplicable al Espacio Económico Europeo («EEE»). En Synthon, nos comprometemos a tratar los datos de carácter personal necesarios para nuestros procesos comerciales de forma fiable y segura. Además, la legislación y la normativa farmacéutica (por ejemplo, a través de la OMS, la EMA y la FDA) establecen normas y directrices estrictas sobre la manera de tratar los datos de carácter personal relacionados con la atención médica.

Así pues, nos comprometemos a tratar los datos de carácter personal de las personas físicas identificables, entre las que se incluyen los empleados, solicitantes de empleo, pacientes y voluntarios que participan en ensayos clínicos, de tal forma que su información quede protegida y se respeten los derechos individuales de conformidad con la normativa vigente, por ejemplo, el RGPD, a modo enunciativo pero no limitativo. El nivel de protección de las leyes aplicables en un país concreto dentro del EEE puede diferir del de los demás, en cuyo caso se aplicarán las resoluciones más restrictivas a las operaciones en dicho país. En Synthon, consideramos que resulta fundamental lograr el justo equilibrio entre las responsabilidades relacionadas con el desarrollo, la fabricación y la comercialización de medicamentos, por un lado, y la protección de los datos de carácter personal, por otro.

Acontecimientos adversos o quejas relativas a la calidad del producto

Hasta cierto punto, todos los productos farmacéuticos tienen efectos secundarios. Con el fin de garantizar un uso seguro de los productos farmacéuticos, la farmacovigilancia es una obligación legal a la que se han de adherir los titulares de autorizaciones de comercialización, entre los que se encuentran los fabricantes de medicamentos genéricos.

Medioambiente, salud y seguridad

El medioambiente, la salud y la seguridad forman parte integral de las operaciones de la empresa, ya que el respeto por las personas y el planeta es algo inherente a nuestro negocio. En términos de medioambiente, seguridad y salud, luchamos por mejorar constantemente nuestros procesos. Para ello, aplicamos las técnicas y los conocimientos más modernos, dentro de los límites económicamente aceptables y respetando la legislación vigente y otras normativas en todo momento.

Supervisamos el bienestar de los empleados y también vigilamos las áreas prioritarias relacionadas con el medioambiente, la salud y la seguridad. Hacemos todo cuanto está en nuestras manos para garantizar que todos los empleados y contratistas regresen a sus hogares sanos y salvos. Todos somos responsables de cumplir con la normativa en materia de medioambiente, seguridad y salud, cuyo objetivo es prevenir accidentes o incidentes graves, así como enfermedades laborales e incidentes medioambientales. Por ello, se habrá de informar de toda lesión y/o accidente relacionado con el trabajo, y todos tenemos que adoptar las medidas necesarias a efectos de corregir aquellas prácticas y situaciones que puedan suponer un riesgo para la seguridad. En caso de que se produzca un incidente inesperado, pondremos el máximo empeño en asegurarnos de limitar sus consecuencias perjudiciales al mínimo posible.

Tratamiento justo, diversidad e inclusión

En Synthon, entendemos la importancia de contar con una plantilla diversa. Así pues, estamos firmemente comprometidos con el aprovechamiento de las diversas procedencias, experiencias y perspectivas de nuestro personal, con el fin de crear equipos de alto rendimiento y, por lo tanto, proporcionar un excelente servicio a nuestros clientes y a la sociedad en general. El objetivo de la política sobre diversidad de Synthon es crear una cultura inclusiva y que permita a todos nuestros empleados dar lo mejor de sí mismos, a través del uso y del desarrollo óptimos de sus diferentes cualidades. Esto hace referencia a que no discriminamos a las personas por su cultura (nacionalidad, raza o religión), género, discapacidad o superdotación, orientación sexual o edad; sino que contratamos a aquellas personas que cuentan con las habilidades y las competencias adecuadas, que mejor se adapten al equipo.

Es más, consideramos que, cuanto mayor sea la diversidad de nuestra plantilla, mayores serán nuestros beneficios económicos y nuestras ventajas competitivas, como consecuencia de contar con diferentes estilos de trabajo, con sus correspondientes perspectivas frente a los posibles desafíos que se nos presenten.

Acoso laboral, violencia en el lugar de trabajo y acoso sexual

El respeto mutuo, así como hacia otras culturas, el espíritu de equipo y la transparencia forman parte de lo que se considera un entorno de trabajo saludable. En Synthon, estamos firmemente comprometidos con la protección de las personas, con el fin de evitar que sean objeto de conductas inapropiadas o discriminación y, por ende, nos esforzamos por ofrecer a nuestros empleados un lugar de trabajo en el que no haya cabida para el acoso o cualquier otra forma de comportamiento que pueda afectar a la dignidad de las personas en el trabajo.

El término acoso hace referencia, entre otros comportamientos, al acoso sexual, la coacción (sexual), la atención sexual no deseada, así como al acoso, agresión y la violencia de género, y a la discriminación.

Por **acoso sexual** se entiende a cualquier forma de comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, cuyo autor sepa o debiera saber que afecta a la dignidad de otros compañeros de trabajo. Todo comportamiento de naturaleza sexual resulta inaceptable si:

- dicho comportamiento es indeseado, inaceptable y ofensivo para la persona afectada (por ejemplo, insinuaciones y tocamientos inapropiados);
- se trata, explícita o implícitamente, de la base de una decisión relacionada con los derechos del empleado en cuanto a formación especializada, contratación, conservación del trabajo, ascenso o sueldo, o la base de cualquier decisión relacionada con el trabajo;

- crea una atmósfera laboral de intimidación, hostilidad o humillación para la persona afectada por dicho comportamiento (por ejemplo, la reproducción de material pornográfico, agresiones sexuales o comentarios de carácter sexual).

Los términos **agresión y violencia** hacen referencia a cualquier comportamiento que implique un acoso psicológico o físico, amenazas o ataques a un empleado durante el desempeño de su trabajo. Es decir, todo comportamiento que se pueda expresar con palabras, amenazas, acciones, gestos y escritos, cuyo fin o efecto sea:

- influir en la personalidad del empleado, su dignidad e integridad psicológica o física durante el desempeño de su trabajo;
- poner en peligro su puesto de trabajo o crear un entorno de amenazas, hostilidad, insultos, humillaciones o desagrado.

El término **discriminación** hace referencia a potenciales manifestaciones verbales o escritas, acciones o diferenciaciones entre las personas por su raza, color de piel, origen, religión, género, discapacidad, creencias u orientación sexual.

Cómo comunicar preocupaciones

En Synthon, contamos con un sistema concebido para garantizar que los empleados puedan comunicar sus sospechas relativas a la existencia de una situación de abuso dentro o (cuando corresponda) fuera de la organización, sin poner en peligro su situación legal.

Se puede presentar una denuncia, tal y como se establece en este sistema, si hay sospechas de la existencia de un abuso de alcance público, y se dan una o varias de las circunstancias siguientes:

- un delito (inminente), como un robo, un acto de corrupción o una potencial falsificación de documentos;
- un incumplimiento (inminente) de la normativa y la ley;
- una amenaza (inminente) para la salud pública, la seguridad de las personas o el medioambiente;
- una amenaza (inminente) para el correcto funcionamiento de la organización como consecuencia de actos impropios u omisiones;
- un gasto indebido (inminente) de fondos públicos;
- la (amenaza de) retención, destrucción o manipulación deliberada de información relativa a los asuntos expuestos con anterioridad;
- todo incumplimiento del presente Código de conducta o de las políticas internas de Synthon relacionadas con el mismo.

Todos los empleados en activo de Synthon tienen derecho a hacer uso del mencionado sistema de denuncia. Por empleados en activo nos referimos a aquellos con un contrato de trabajo en vigor, aunque también a los voluntarios, trabajadores temporales, empleados desplazados, becarios y autónomos que realicen trabajos para Synthon.

Garantizamos que los empleados que presenten una denuncia no serán objeto de represalias, independientemente de lo que ocurra, así como que la denuncia no tendrá efectos negativos en su desempeño dentro de la organización y su situación legal no se verá perjudicada en modo alguno. La mencionada protección se aplicará mientras se gestione la denuncia y después, y los posibles perjuicios a los que hace referencia incluyen despidos, retención de una potencial subida de sueldo o la denegación de permisos.

Filantropía empresarial e inversión en la comunidad

En Synthon nos importan nuestros compañeros, socios, pacientes y, en definitiva, la sociedad en general. Las personas son un elemento fundamental para nuestra empresa, ya se trate de empleados, pacientes o miembros de la sociedad en general. Por ello, participamos activamente en causas benéficas, especialmente en aquellas relacionadas con la mejora de las condiciones de vida o nuestras áreas terapéuticas destacadas, y en el desarrollo de las comunidades de todas las partes del mundo en las que nos encontramos. Asimismo, creemos firmemente en las ventajas a largo plazo que reporta compartir conocimientos y, por lo tanto, prestamos apoyo a diversas iniciativas de educación. Y, además, organizamos y apoyamos a numerosas iniciativas locales orientadas a los empleados y las comunidades locales.

Protección de la información de la empresa

Una empresa farmacéutica como Synthon no puede funcionar sin revelar y compartir información confidencial (empresarial) con compañeros de profesión. Mucha de la información que se genera en Synthon, por no decir toda, es confidencial y privada, es decir, pertenece a la empresa y normalmente se conoce como secretos comerciales. Los secretos comerciales son activos importantes para cualquier empresa, y Synthon no es una excepción, porque son exclusivos y ofrecen una ventaja comercial. Dicho de otro modo, representa un valor comercial o económico. Si bien compartir la información entre compañeros es muy importante dentro de nuestra empresa, dado que informa a los demás de asuntos que deben conocer para hacer bien su trabajo, dicho intercambio de información se debe hacer de forma controlada y disciplinada. Por lo tanto, queremos concienciar a todas las partes interesadas acerca de los riesgos asociados al intercambio de información confidencial, ya sea interna o externamente. Por norma general, no se debe compartir ni revelar información confidencial a terceros, a menos que Synthon lo autorice expresamente.

Uso de las redes sociales

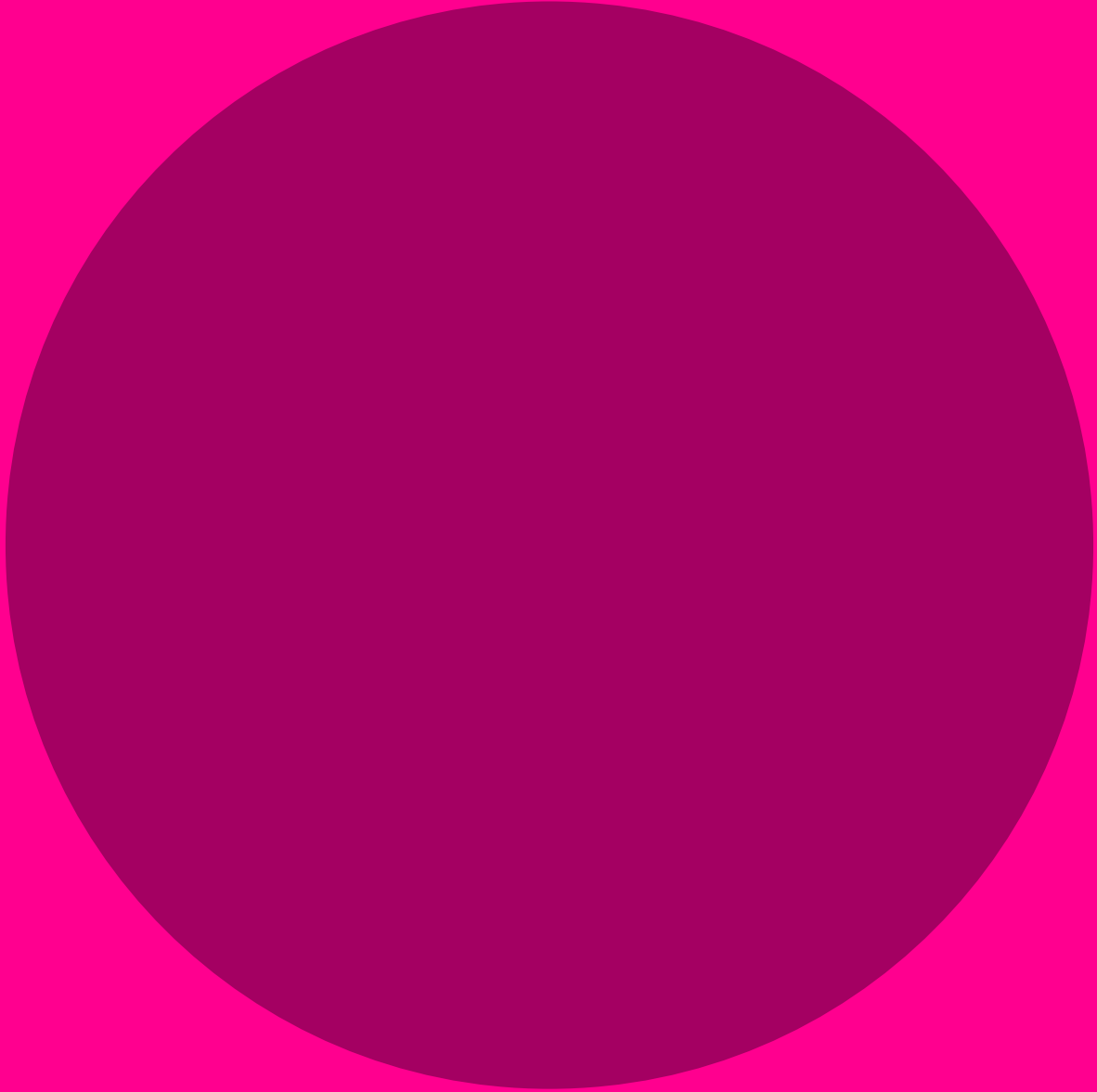
En Synthon sabemos que muchos de nuestros empleados publican y comparten información en Internet o en las redes sociales. A pesar de que respetamos el derecho de los empleados a participar en actividades personales en Internet, esperamos que se comporten de manera responsable y que eviten dañar o perjudicar a Synthon, sus negocios o su reputación a través de actividades en la red. Los principios que figuran a continuación proporcionan una serie de directrices para que nuestros empleados puedan desempeñar sus actividades en las redes sociales de forma responsable. El propósito de las mismas no es impedir que nuestros empleados participen en las redes sociales, sino indicarles cuáles son las principales áreas en las que puedan surgir conflictos. Los empleados han de ser conscientes de que sus actividades en Internet pueden afectar a Synthon y a su reputación. Por consiguiente, esperamos que procedan con precaución y que apliquen el sentido común en sus comunicaciones, no solo a la hora de debatir sobre asuntos relacionados con la empresa, sino también en lo que puedan considerar que hacen a «título personal». Esperamos que nuestros empleados se comporten de manera apropiada y conforme con nuestros valores y políticas, especialmente cuando hacen referencia a su empleo en Synthon. Asimismo, rogamos que no utilicen un lenguaje inapropiado y que no actúen en contra de nuestros valores, independientemente de si el asunto guarda relación o no con Synthon, pues esto se aplica también a asuntos de carácter personal.

Nuestros empleados han de ser honrados y transparentes en lo que respecta a su relación con Synthon cuando corresponda. En tales casos, rogamos a nuestros empleados que (i) revelen su estado laboral y dejen claro que sus opiniones son personales y no representan la postura de Synthon sobre el asunto en cuestión, y (ii) se abstengan de participar en debates en las redes sociales que infrinjan la política sobre comunicaciones externas de Synthon, así como que protejan la información confidencial o privada de la empresa y respeten a sus compañeros y socios comerciales.

Comunicaciones públicas

La reputación de Synthon entre nuestros principales grupos interesados y audiencias es de suma importancia. En esta era, en la que la información sobre una empresa fluye instantánea y mundialmente, es fundamental que nuestras comunicaciones con las audiencias externas se gestionen de forma coordinada a través de los portavoces designados. Nuestros mensajes deben ser coherentes y acordes a la estrategia y las necesidades de la empresa.

Como principio fundamental, todos los empleados de la organización deberán abstenerse de comunicar a audiencias externas información acerca de nuestra propiedad intelectual, programas de I+D, clientes, posibles clientes y rendimiento así como acerca de las condiciones de nuestros acuerdos comerciales, sin la debida autorización. Tampoco tienen permiso para realizar previsiones de ventas o beneficios, predecir fechas de aprobaciones normativas o de lanzamiento de productos, ni revelar información alguna propia de la empresa que no sea ya de dominio público (por ejemplo, la información confidencial), a menos que tengan la aprobación previa. Como principio fundamental adicional, todas las divulgaciones públicas aprobadas también deberán ser precisas, oportunas y comprensibles.



Diseño: www.zuiderlicht.nl

Agosto 2020
© Synthon International Holding B.V.
www.synthon.com

Synthon