

POLÍTICA CORPORATIVA
CONFLICTO
DE INTERESES

1. CONTENIDO

2	OBJETIVO.	1
3	ALCANCE.	1
4	DOCUMENTOS DE APOYO.	2
5	DEFINICIONES.	2
6	POLÍTICA.	3
7	EXCEPCIONES.	6
8	COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN.	6
9	REPORTE / LÍNEA DE DENUNCIA.	7
10	SANCIONES.	7
11	ANEXOS.	7
12	REGISTRO DE CAMBIOS	7



Aprobó

Director Corporativo de Compliance
Presidente del Comité de Auditoría Interna

Versión del documento:

1

Departamento:

Compliance

Información y Documento Confidencial
Las firmas de autorización se encuentran en el documento original

2. OBJETIVO

Farmacéuticos Maypo, S.A. de C.V., Maypo Servicios Empresariales, S.A. de C.V. y Farmacéuticos Vida, S.A. de C.V. (en lo sucesivo "MAYPO"), están comprometidas en evitar que la existencia de un conflicto de intereses pueda influir inapropiadamente en la toma de decisiones, atracción, suspensión o modificación de un negocio.

Esta política proporciona a todos los empleados de MAYPO información y directrices para actuar correctamente ante situaciones que potencialmente los expongan a comprometer su toma de decisiones por la existencia de un conflicto de intereses. Establece los lineamientos y mecanismos de detección, divulgación y registro de potenciales conflictos de intereses, que pudiera llegar a presentarse en el curso de las actividades de MAYPO.

3. ALCANCE

Aplica a todos los accionistas, consejeros, directivos y empleados de MAYPO en todos los países en donde opera. Para los fines de esta política, el término "empleados" de MAYPO incluye también a los trabajadores temporales.

4. DOCUMENTOS DE APOYO

4.1. Políticas Internas.

4.1.1. Código de Conducta.

4.1.2. Política ARFELDT de Antisoborno y Anticorrupción.

4.1.3. Política ARFELDT Interacciones con Oficiales de Gobierno.

4.2. Regulación Anticorrupción.

4.2.1. Ley General de Responsabilidades Administrativas (México).

4.2.2. FCPA por sus siglas en inglés (Foreign Corrupt Practices Act): Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero.

4.2.3. Ley Anti soborno del Reino Unido (UK Bribery Act).

4.2.4. Ley Federal de Austeridad Republicana (México).

4.2.5. Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal (México).



4. DOCUMENTOS DE APOYO

4.1. Políticas Internas.

4.1.1. Código de Conducta.

4.1.2. Política ARFELDT de Antisoborno y Anticorrupción.

4.1.3. Política ARFELDT Interacciones con Oficiales de Gobierno.

4.2. Regulación Anticorrupción.

4.2.1. Ley General de Responsabilidades Administrativas (México).

4.2.2. FCPA por sus siglas en inglés (Foreign Corrupt Practices Act): Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero.

4.2.3. Ley Anti soborno del Reino Unido (UK Bribery Act).

4.2.4. Ley Federal de Austeridad Republicana (México).

4.2.5. Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal (México).

- Falta de objetividad en la toma de decisiones para obtener ganancias personales, por tener intereses con socios comerciales, asociados de negocio, competidores, proveedores, organizaciones privadas o clientes.

- Recibir beneficios o promesas de negocio por tener algún familiar desempeñando el cargo de funcionario público.

- Propiciar beneficios a familiares que se desempeñen como clientes, proveedores, competidores, socios comerciales, directivos de organizaciones privadas o empleados dentro del grupo.

- Recibir beneficios o promesas de negocio por desempeñar, simultáneamente a la actividad dentro de MAYPO, actividades como cliente, proveedor, competidor, directivos de organizaciones privadas o funcionario público.

Corrupción: Práctica abusiva del uso del poder o de las funciones y medios de las organizaciones para obtener beneficios indebidos, ya sea económicos o de cualquier tipo, para los involucrados y que depende la integridad de éstos.

Nepotismo: La designación, otorgamiento de nombramiento o contratación que realice un servidor público de personas con las que tenga lazos de parentesco por consanguinidad hasta el cuarto grado, de afinidad hasta el segundo grado, o vínculo de matrimonio o concubinato para que preste sus servicios en la misma institución, dependencia o ente público en que éste labore.

Grupo Maypo (Maypo): Es una empresa tenedora de acciones conformada por tres empresas: Farmacéuticos Maypo (FM), Farmacéuticos Vida (FV) y Maypo Servicios Empresariales (MSE).

Farmacéuticos Maypo es la empresa de Grupo Arfeldt facultada por el BOD para la distribución, compra, venta e importación de medicamentos innovadores, alta especialidad y generales; comercializar al sector farmacéutico y a las instituciones del sector salud: servicios logísticos, servicios comerciales, servicios de distribución y almacenamiento de insumos para la salud, así como de asesoría en aspectos administrativos en el mercado del sector salud.

Farmacéuticos Vida es la empresa de Grupo Arfeldt facultada por el BOD para la distribución minorista, compra y venta de medicamentos innovadores, alta especialidad y generales; comercializar a las instituciones del sector privado y público en general.

Maypo Servicios Empresariales es la empresa de Grupo Arfeldt facultada por el BOD para la contratación que labora para las empresas de Grupo Maypo.

Oficial o Funcionario de gobierno: Toda persona empleada o que actué en representación de un gobierno o de cualquier departamento, agencia o institución gubernamental, u organización público internacional, como el Banco Mundial, la Organización Panamericana de la Salud o las Naciones Unidas, que:

5. DEFINICIONES

Conflicto de Intereses: Situación que se genera cuando, de manera real o potencial, un interés personal, familiar o comercial influye, o da la apariencia de influir, de una manera indebida, en el deber de actuar en favor de los intereses de MAYPO.

De manera enunciativa, más no limitativa, se citan los siguientes ejemplos:

1

¹ Fuente: Artículo 4, fracción IV de la Ley Federal de Austeridad Republicana, Diario Oficial de la Federación, 19 de noviembre de 2019.

6. POLÍTICA

- Tenga capacidad de toma de decisiones que pueda influir o afectar directamente la compra, aprobación o uso de productos, servicios o prescripción de medicamentos.
- Tenga capacidad de realizar inspecciones y dictámenes regulatorios relacionados con el negocio de MAYPO.
- Tenga capacidad de otorgar/autorizar permisos, registros o licencias relacionados con el negocio de MAYPO.
- Es comisionado por su institución a agencias o dependencias gubernamentales o agencias o dependencias internacionales relacionados con el negocio de MAYPO.

En los países en los que opera MAYPO, los médicos y otros proveedores de servicios de salud pueden calificar como oficial o funcionarios de gobierno puesto que, (i) son empleados de un hospital, una clínica, una universidad u otra entidad propiedad del gobierno o financiada por éste, y/o (ii) reciben fondos, honorarios por servicios profesionales u otra remuneración de un hospital, una clínica, una universidad u otra entidad propiedad del gobierno o financiada por éste. Para éstos últimos se deberá tomar en cuenta la legislación y lineamientos aplicables en la región.

Oficial o Funcionario de Gobierno de Mando Superior: Se consideran servidores públicos de mando superior a quienes ocupen una plaza de los grupos jerárquicos "K" a "G".

Indicador de Grupo Jerárquico y Puesto de Referencia²

6.1. Responsabilidades.

6.1.1. El Director General o su equivalente en cada Compañía es responsable de:

6.1.1.1. Asegurar que existan los recursos necesarios para el cumplimiento de esta política, a través de su adecuada comunicación, difusión, capacitación y certificación.

6.1.1.2 Conformar el Comité de Conflicto de Intereses junto con el representante de mayor jerarquía en organigrama de los siguientes tres departamentos: Jurídico, Recursos Humanos y de Compliance, según corresponda a la empresa o compañía en particular, así como el responsable corporativo de Control Interno.

6.1.1.3. Aplicar las recomendaciones emitidas por el Comité de Conflicto de Intereses ante un conflicto de intereses potencial o materializado.

6.1.2. El Comité de Conflicto de Intereses es responsable de:

6.1.2.1. Recibir, evaluar los casos de potenciales conflictos de intereses, así como de los que hayan materializado y emitir recomendaciones encaminadas a mitigar los riesgos derivados y las consecuencias materializadas.

6.1.2.2. Escalar al Comité de Auditoría Interna, Denuncias y Compliance, los casos en donde se identifique un potencial conflicto de intereses que no puedan ser resueltos en la Compañía en la que se genere el conflicto de intereses debido a:

6.1.2.2.1. Impactar a más de una empresa de Grupo Maypo;

6.1.2.2.2. Comprometa al Director General de la compañía;

6.1.2.2.3. No exista claridad en cuanto a la resolución del caso.

6.1.3. El Comité de Auditoría Interna, Denuncias y Compliance es responsable de:

6.1.3.1. Analizar y emitir resoluciones sobre los casos escalados por los Comités de Conflicto de Intereses.

6.1.4. El Director Corporativo de Compliance y los Compliance Officers son responsables de:

6.1.4.1. Informar al Comité de Auditoría Interna, Denuncias y Compliance sobre las violaciones a la política, sobre sanciones y las acciones correctivas implementadas en consecuencia.

6.1.4.2. Capacitar sobre la presente política al personal que se considere necesario de acuerdo al plan de capacitación establecido.

6.1.5. La Dirección Jurídica es responsable de:

6.1.5.1. Emitir recomendaciones respecto a los potenciales conflictos de intereses que estén bajo su análisis.

6.1.5.2. Elaborar y en su caso actualizar, junto con el área de Compliance, el Manifiesto de Conflicto de Intereses (ANEXO 1).

6.1.6. Las áreas de Recursos Humanos son responsables de:

6.1.6.1. Aplicar durante el proceso de contratación de los empleados de MAYPO, el Manifiesto de Conflicto de Intereses, recabarlo debidamente firmado y resguardarlo en el expediente del empleado.

6.1.6.2. Poner a disposición de las Direcciones Generales, de las Direcciones Corporativas, de la Dirección Jurídica o del Compliance Officer, el Manifiesto de Conflicto de Intereses cuando sea requerido.

6.1.6.3. Actualizar la aplicación del manifiesto en el momento en que sea indicado por la Dirección General, las Direcciones Corporativas, la Dirección Jurídica o por el Compliance Officer.

² Fuente. Anexo 3A del Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, Diario Oficial de la Federación, 31 de diciembre de 2018.

6.1.6.4. Informar a la Dirección General, la Dirección Jurídica y el Compliance Officer, los casos en los que el resultado del cuestionario establezca un potencial conflicto de intereses.

6.1.7. Es responsabilidad de todos los empleados de MAYPO:

6.1.7.1. Declarar cualquier potencial conflicto de intereses y comunicarlo a su jefe inmediato, al área de Recursos Humanos, a la Dirección Jurídica o al área de Compliance

6.1.7.2. Responder verazmente el Manifiesto de Conflicto de Intereses cada vez que éste sea aplicado.

6.1.7.3. Comunicar proactivamente y de manera inmediata, ya sea a su jefe inmediato, al área de Recursos Humanos y/o al Compliance Officer, cuando por alguna circunstancia, surja un nuevo conflicto de intereses no declarado previamente en el Manifiesto de Conflicto de Intereses.

6.1.7.4. Asistir a las capacitaciones de la presente política, siempre le que sea indicado por la Dirección General, la Dirección Corporativa, la Dirección Jurídica, la Dirección de Recursos Humanos, el Compliance Officer o su jefe inmediato.

6.1.7.5. Denunciar actos que contravengan la presente política.

6.1.7.6. Expresar y pedir aclaración sobre cualquier duda de la presente política, a su jefe directo, a las áreas de Compliance, Recursos Humanos y/o Jurídico.

6.2. Conflicto de Intereses.

6.2.1. La existencia de un potencial conflicto de intereses no se considera per se una situación indebida, siempre que éste sea declarado y divulgado por los canales que la organización dispone para tal fin, así como analizado por las Direcciones Generales de las compañías, en conjunto con las Direcciones Jurídica, la de Recursos Humanos y el Compliance Officer.

6.2.2. Cuando un potencial conflicto de intereses es confirmado, los Directores Generales o la Dirección Corporativa, en conjunto con las Direcciones Jurídica, la de Recursos Humanos y el Compliance Officer, deben establecer las acciones necesarias para que esta relación no condicione ventajas inapropiadas para la organización, ni para uno o varios de sus accionistas, directivos o empleados de MAYPO.

6.2.3. La existencia de un conflicto de intereses debe ser claramente divulgada, a fin de evitar que éste condicione: situaciones que afecten la reputación de MAYPO, prácticas de corrupción, nepotismo o el deterioro de los genuinos intereses de negocio de MAYPO o de sus socios comerciales o asociados de negocio.

6.3. Oficiales o Funcionarios de Gobierno.

6.3.1. La existencia de un conflicto de intereses puede darse cuando:

6.3.1.1. Un accionista, directivo o empleado de MAYPO, labora al mismo tiempo como Oficial o Funcionario de Gobierno o ha laborado como tal durante un período de doce meses previos a su ingreso a MAYPO y cuenta con vínculos dentro

de una entidad gubernamental que le permitan ejercer alguna influencia en la misma y/o recibir concesiones especiales derivadas de ésta.

6.3.1.2. Un accionista, directivo o empleado de MAYPO, labora al mismo tiempo como Oficial o Funcionario de Gobierno de Mando Superior o ha laborado como tal durante un periodo de diez años previos a su ingreso a MAYPO, siempre que haya supervisado, regulado o haya tenido acceso a información privilegiada de MAYPO en el ejercicio de su cargo público.

6.3.1.3. Un accionista, directivo o empleado de MAYPO, tiene un familiar que labora como Oficial o Funcionario de Gobierno o ha laborado como tal y cuenta con vínculos dentro de una entidad gubernamental que le permitan ejercer alguna influencia en la misma y/o recibir concesiones especiales derivadas de ésta.

6.4. Proveedores.

6.4.1. La existencia de un conflicto de intereses puede darse cuando:

6.4.1.1. Un accionista, directivo o empleado de MAYPO, es dueño, accionista, labora al mismo tiempo o ha laborado, durante un período de doce meses previos a su ingreso a MAYPO, en alguna empresa que sea proveedora de MAYPO y que por tanto le pueda proporcionar información privilegiada para otorgarle ventajas competitivas o se vea beneficiado de la relación comercial entre MAYPO y el proveedor.

6.4.1.2. Un accionista, directivo o empleado de MAYPO, tiene un familiar que es dueño, accionista o labora, en alguna empresa que sea proveedora de MAYPO y que por tanto pueda obtener información

privilegiada para contar con ventajas competitivas o se vea beneficiado de la relación comercial entre MAYPO y el proveedor.

6.5. Socios comerciales o asociados de negocio.

6.5.1. La existencia de un conflicto de intereses puede darse cuando:

6.5.1.1. Un accionista, directivo o empleado de MAYPO, es dueño, accionista o labora al mismo tiempo o ha laborado, durante un periodo de doce meses previos a su ingreso a MAYPO, en alguna empresa que sea socio comercial o asociado de negocio de MAYPO y que por tanto le pueda proporcionar información privilegiada para otorgarle ventajas competitivas o se vea beneficiado de la relación comercial entre MAYPO y el socio comercial o el asociado de negocio.

6.5.1.2. Un accionista, directivo o empleado de MAYPO, tiene un familiar que es dueño, accionista o labora o ha laborado, durante un periodo de doce meses previos a su ingreso a MAYPO, en alguna empresa que sea socio comercial de MAYPO y que por tanto pueda obtener información privilegiada para contar con ventajas competitivas o se vea beneficiado de la relación comercial entre MAYPO y el socio comercial o asociado de negocio.

6.6. Organizaciones Privadas.

6.6.1. La existencia de un conflicto de intereses puede darse cuando:

6.6.1.1. Un accionista, directivo o empleado de MAYPO, es dueño, accionista, labora al mismo

tiempo o ha laborado, durante un período de doce meses previos a su relación formal con MAYPO, en alguna organización privada que tenga vínculos con MAYPO y que por tanto le pueda proporcionar información privilegiada para otorgarle ventajas competitivas o se vea beneficiado de la relación entre MAYPO y la organización privada.

6.6.1.2. Un accionista, directivo o empleado de MAYPO, tiene un familiar que es directivo o labora o ha laborado, durante un periodo de doce meses previos a su ingreso a MAYPO, en alguna organización privada que tenga vínculos con MAYPO y que por tanto pueda obtener información privilegiada para contar con ventajas competitivas o se vea beneficiado de la relación entre MAYPO y la organización privada.

6.6.2. De manera enunciativa más no limitativa se consideran como organizaciones privadas a las Asociaciones o Sociedades Médicas, Asociaciones de Pacientes, Instituciones de Enseñanza o Educativas y a las Sociedades o Fundaciones de Beneficencia, entre otras.

6.7. Competidores.

6.7.1. La existencia de un conflicto de intereses puede darse cuando:

6.7.1.1. Un accionista, directivo o empleado de MAYPO, es dueño, accionista o labora, al mismo tiempo en alguna empresa que sea competidor directo de MAYPO y que por tanto le pueda proporcionar información privilegiada para otorgarle ventajas competitivas o se vea beneficiado a costa de la competencia entre MAYPO y el competidor.



6.7.1.2. Un accionista, directivo o empleado de MAYPO, tiene un familiar que es dueño, accionista o labora, en alguna empresa que sea competidor directo de MAYPO y que por tanto pueda obtener información privilegiada para contar con ventajas competitivas o verse beneficiado a costa de la competencia entre MAYPO y el competidor.

6.8. Clientes.

6.8.1. La existencia de un conflicto de intereses puede darse cuando:

6.8.1.1. Un accionista, directivo o empleado de MAYPO, es dueño, accionista o labora, al mismo tiempo en alguna empresa que sea cliente directo de MAYPO y que por tanto se le pueda proporcionar información privilegiada para otorgarle ventajas competitivas o se vea beneficiado a costa de la relación comercial entre MAYPO y el cliente.

6.8.1.2. Un accionista, directivo o empleado de MAYPO, tiene un familiar que es dueño, accionista o labora, en alguna empresa que sea cliente directo de MAYPO y que por tanto pueda obtener información privilegiada para contar con ventajas competitivas o verse beneficiado a costa de la relación comercial entre MAYPO y el cliente.

6.9. Familiares que laboran en MAYPO.

6.9.1. La existencia de un conflicto de intereses puede darse cuando:

6.9.1.1. Un accionista, directivo o empleado de MAYPO, cuenta con algún familiar que labora dentro de Grupo Maypo y esta relación pueda:

6.9.1.1.1. Generar privilegios en la relación laboral.

6.9.1.1.2. Comprometa la toma adecuada toma de decisiones.

6.9.1.1.3. Poner en riesgo el manejo de información privilegiada.

6.10. Otras relaciones y/o circunstancias no especificadas.

6.10.1. Adicionalmente a lo descrito en los puntos 6.3, 6.4, 6.5, 6.6 y 6.7, todos los accionistas, directivos o empleados de MAYPO, deben declarar sobre cualquier relación que pueda ocasionar un potencial conflicto de intereses.

7. EXCEPCIONES.

Cualquier excepción deberá ser revisada y dictaminada por el Comité de Administración de Riesgos y Cumplimiento (CARC) correspondiente o el Comité que realice las funciones equivalentes, en caso de que el CARC no esté instalado.

8. COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN.

Esta versión de la política entrará en vigencia al día siguiente de su publicación.

La capacitación de esta política a los nuevos empleados, que desempeñen cargos de "dirección" o "gerencia" deberá realizarse durante la primera semana posterior a su incorporación a la compañía.

El Manifiesto de Declaración de Conflictos de Intereses, debe completarse durante el proceso de contratación o en su defecto a más tardar en la primera semana posterior a su incorporación a la compañía y deberá actualizarse anualmente.

Ante cualquier asunto relacionado con la interpretación o implementación de esta política, los empleados de MAYPO deben solicitar asesoría a su jefe inmediato, al departamento de Recursos Humanos, Jurídico o al Compliance Officer.



9. REPORTE / LÍNEA DE DENUNCIA.

Todo empleado de MAYPO que tenga información, así como cualquier sospecha razonable de la existencia de conflicto de intereses, deberán reportarlos de inmediato al área de Recursos Humanos, y de no ser posible al área de Jurídico y/o al Compliance Officer.

Cualquier violación a esta política, puede ser reportada utilizando nuestra línea de denuncia en sus distintas modalidades diseñadas para alertar:

NÚMERO GRATUITO: 800 310 3310

PÁGINA WEB:

<https://www.tipsanonimos.com/MAYPO>

Correo electrónico: maypo@tipsanonimos.com

FAX: 01 (55) 5255 1322 +52 (55) 5255 1311

APTDO. POSTAL: GALAZ, YAMAZAKI, RUIZ
URQUIZA, S.C, A.P

(CON-080), CD de México, CP 06401

Todo reporte será formalmente atendido por una agencia especializada externa, para ofrecer un trato respetuoso y brindar la atención necesaria a quién denuncia. Esta agencia contractualmente tiene la obligación de garantizar la confidencialidad y anonimato de la denuncia.

Cualquier persona que conozca acerca de un acto ilícito tiene la obligación de reportarlo, de lo contrario se considera partícipe. Es posible reportar de forma anónima.

10. SANCIONES

Cualquier violación a la presente Política, será sancionada a través del área de Recursos Humanos, de acuerdo al Sistema de Consecuencias establecido en las Políticas de Recursos Humanos y/o en los Reglamentos Interiores de Trabajo de las compañías y las resoluciones del comité, las cuales pueden incluir sanciones que van desde la amonestación hasta la rescisión de contrato, dependiendo del tipo de violación, intención de la acción, exposición de riesgo ocasionado a la organización y violaciones previas a esta u otras políticas.

Si la falta implica, además, la violación a disposiciones legales locales vigentes, el empleado podría ser denunciado ante las autoridades a efecto de que enfrente las sanciones correspondientes.

11. ANEXOS

Manifiesto de Declaración de Conflictos de Intereses (formato electrónico). Dicho documento se encontrará a disposición de todos los colaboradores en la página de "Intranet" de MAYPO.

12. REGISTRO DE CAMBIOS

ANTES	DESPUÉS
N/A	N/A



Información y Documento Confidencial
Las firmas de autorización se encuentran en el documento original