

FEBRERO 2022 PRIMERA EDICIÓN

A Park

PRIM (

1116

ÍNDICE

1	. PRESENTACIÓN	2
	. MARCO LEGAL	
	OBJETIVO	
	ÁMBITO DE APLICACIÓN	
	PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN	
	5.1. CONFLICTO DE INTERESES	
	5.2. ACTIVIDADES EXTERNAS	
	5.3. REGALOS, FAVORES, INVITACIONES, ATENCIONES Y OTROS ARTÍCULOS DE VALOR	. 3
	5.4. RELACIONES PERSONALES, FAMILIAS Y PARIENTES	. 4
	5.5. RELACIONES EN EL ÁMBITO POLÍTICO Y SOCIAL	. 4
	5.6. ANTISOBORNO	
	5.7. COHECHO O CORRUPCIÓN DE UN/A FUNCIONARIO/A PÚBLICO/A	
	5.8. COMPETENCIA LEAL	
6.	ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN	
	ASESORAMIENTO Y REPORTE DE PRESUNTOS INCUMPLIMIENTOS	

A Clark

My for John



1. PRESENTACIÓN

Farmhispania Group, mediante esta Política de anticorrupción y soborno, ratifica los principios y las normas sobre la lucha contra el soborno y la corrupción (ABAC). Esta Política sirve para manifestar nuestra tolerancia cero respecto a cualquier forma de corrupción y nuestro firme compromiso de mantener los valores reflejados en nuestro Código de Conducta.

2. MARCO LEGAL

La Asamblea General de Naciones Unidas, en su Resolución 58/4, de 31 de octubre de 2003, aprueba la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, como base del desarrollo e implantación de políticas de anticorrupción, tanto en la empresa privada como a nivel público.

3. OBJETIVO

Farmhispania Group se compromete con los valores y objetivos de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción y aprueba la presente Política Anticorrupción para detectar y rechazar posibles comportamientos fraudulentos y conductas contrarias a las normativas y leyes vigentes en materia de antisoborno.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La siguiente política se extiende a todos/as los/as empleados/as de Farmhispania Group, así como a sus socios comerciales.

5. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

5.1. CONFLICTO DE INTERESES

Un conflicto de intereses se produce cuando los intereses personales, sociales, económicos o políticos de un/a empleado/a o colaborador/a, o los intereses de un tercero, interfieren con los intereses de la Compañía. En esta situación, podría resultar difícil para el/la empleado/a actuar plenamente en función de los mejores intereses de Farmhispania Group.

Los intereses personales nunca deben comprometer los intereses de la Compañía. Ninguna persona o entidad podrá beneficiarse indebidamente de Farmhispania Group por medio de un/a empleado/a o del cargo que éste/a ocupe. Cualquier acción de un/a empleado/a en beneficio propio, real o potencial, está estrictamente prohibida.

Si se produjera un conflicto de intereses o un empleado se encontrará frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un conflicto de intereses, el empleado debe comunicarlo tal y como se describe en el punto 7 de esta Política, con el fin de resolver la situación de forma justa y transparente.

pág. 2



Situaciones que pueden causar conflictos de intereses:

- Si el/la empleado/a o un miembro de su familia tiene un interés económico sustancial con un proveedor, competencia o cliente de Farmhispania Group.
- Si el/la empleado/a o un miembro de su familia tiene interés en una transacción en la que sabe que Farmhispania Group está, o puede estar interesado; o
- Si el/la empleado/a o un miembro de su familia recibe honorarios, comisiones u otras compensaciones de un proveedor, competencia o cliente de Farmhispania Group.

5.2. ACTIVIDADES EXTERNAS

No deben desarrollarse actividades fuera de Farmhispania Group sin autorización escrita de la Compañía, si las mismas interfieren con las responsabilidades de los/as empleados/as, o si las mismas implican un riesgo para la reputación de Farmhispania Group o si de alguna u otra forma se encuentran en conflicto con sus intereses. Está prohibido trabajar para un competidor, cliente o proveedor de Farmhispania Group, ya que se incurre en conflicto de intereses real o potencial. En caso de duda acerca de la posible interferencia de una actividad externa con las actividades desempeñadas para Farmhispania Group, el/la empleado/a o colaborador/a debe dirigirse a la Compañía para resolver dicha duda y, en su caso, pedir autorización para el desarrollo de dicha actividad externa.

5.3. REGALOS, FAVORES, INVITACIONES, ATENCIONES Y OTROS ARTÍCULOS DE **VALOR**

Los/as empleados/as deben evitar cualquier conducta que pudiera tener la apariencia de una influencia impropia, y deben, por tanto:

- Asegurarse de que todos los regalos, atenciones, invitaciones, entretenimientos u otros privilegios, dados o recibidos en conexión con actividades de trabajo, son apropiados a las circunstancias y moderados en términos de valor, frecuencia y cantidad. De recibirlos, debe darse conocimiento de los mismos a la Compañía a través de la cadena de mando.
- Rechazar los regalos, las invitaciones y las atenciones que persigan favores o intenten influenciar una decisión, expresándolo cortésmente y explicando las normas de la empresa al respecto.
- No dar nunca ni recibir regalos, entretenimientos u otros privilegios, sean pagos en metálico o equivalentes, que puedan crear la apariencia de la obtención o la conservación de un privilegio impropio, personal o de trabajo, o de una acción indebida, que pudiese crear un conflicto de intereses para cualquiera de las partes.
- Asegurarse de que las contribuciones políticas, caritativas o similares cumplen las leyes de aplicación y los requerimientos de la política de Farmhispania y que éstas no se utilizan para ningún propósito ilegal o impropio.

W6 Sor



En caso de tener alguna duda, piense y actúe con sentido común y, de ser necesario, solicite asesoramiento de su Superior/a Jerárquico/a, Recursos Humanos, Departamento Legal o Comité de Empresa o a cualquiera de ellos respetando el nivel jerárquico.

5.4. RELACIONES PERSONALES, FAMILIAS Y PARIENTES

Nuestras decisiones en materia de contratación y desarrollo del personal deben ser justas y objetivas. Los familiares directos, parejas o amigos de los/as empleados/as pueden ser contratados/as como empleados/as, proveedores/as, acreedores/as o consultores/as basándonos siempre en sus calificaciones, desempeño, competencias, habilidades y experiencia y siempre que no vaya a existir ninguna relación de dependencia laboral directa entre el/la empleado/a y éstos/as. Estas decisiones de contratación se basan siempre en los citados parámetros y la idoneidad de los/las candidatos/as en relación con el puesto de trabajo.

Estos principios de contratación justa se aplicarán a todos los aspectos de la relación laboral, incluida la remuneración, ascensos, formación, traslados, así como también en caso de que la relación se desarrolle con posterioridad al momento en el que el/la empleado/a se haya incorporado a la compañía.

Los/as hijos/as de los/as empleados/as de Farmhispania Group tendrán prioridad para los trabajos estivales, paradas preventivas, períodos de capacitación, empleo durante las vacaciones, sustituciones bajas por IT, paternidad o maternidad y tareas de corta duración de naturaleza similar, siempre que tengan, como mínimo, la misma idoneidad que los/as demás candidatos/as.

Estas relaciones personales en el trabajo no deben influir en nuestra capacidad para actuar en el mejor interés de la compañía y no deben afectar a nuestra relación laboral.

Recuerde y asegúrese de que, si tiene dudas sobre si su relación con un proveedor, acreedor, cliente, familiar, amigo, etc. puede influir en la toma de decisiones o en su capacidad de actuar en beneficio del mejor interés de la compañía o puede crear un problema, debe consultarlo con su Superior Jerárquico, Recursos Humanos, Departamento Legal o Comité de Empresa, siguiendo el nivel jerárquico de actuación.

5.5. RELACIONES EN EL ÁMBITO POLÍTICO Y SOCIAL

Farmhispania Group reconoce el derecho de sus colaboradores a participar, a título privado, en clubes, asociaciones, partidos políticos y otras instituciones de ámbito social, político o cultural que persigan objetivos permitidos legalmente. Sin embargo, dicha participación nunca debe poner en peligro el cumplimiento de las obligaciones que los colaboradores han contraído con Farmhispania Group, y tampoco debe tener repercusión en la reputación o la imagen de éste. Por ello, cuando los colaboradores expresen opiniones privadas en el ámbito social, político o cultural, no deben hacer referencia a su posición en Farmhispania Group, salvo en caso de autorización expresa por parte de la Compañía.

Respecto a las donaciones o a las aportaciones a los partidos políticos, sindicatos y otras entidades vinculadas, solo podrán ser efectuadas cuando así lo permitan las leyes y normas de aplicación y siempre que sus objetivos sean compatibles con los valores recogidos en nuestro Código de Conducta.

de



5.6. ANTISOBORNO

Farmhispania Group está comprometido con la transparencia y la responsabilidad en los negocios, y prohíbe cualquier forma de soborno o corrupción y cualquier otra forma de conducta empresarial que pudiera crear la apariencia de una influencia impropia.

Los/as empleados/as, bien de forma directa o a través de intermediarios, nunca pueden ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio a fin de obtener o conseguir un negocio o ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Los/as empleados/as tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero.

Los/as empleados/as deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios, a fin de influenciar la decisión del receptor o receptora, no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias, sino que también puede tener consecuencias penales.

5.7. COHECHO O CORRUPCIÓN DE UN/A FUNCIONARIO/A PÚBLICO/A

Farmhispania Group rechaza cualquier acto en el que un/a empleado/a ofrezca una retribución de cualquier tipo a una autoridad, funcionario/a público/a o persona que participe en el ejercicio de la función pública para que realice un acto contrario a los deberes inherentes a su cargo.

5.8. COMPETENCIA LEAL

Farmhispania Group manifiesta su compromiso de competir en los mercados de forma íntegra, leal y honesta, impulsando así el respeto a la libre competencia, en beneficio de la sociedad y de todos los/as consumidores/as.

6. ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

Todos los empleados/as de Farmhispania Group, así como sus socios comerciales deben cumplir con esta Política.

Su incumplimiento se sancionará conforme a la legislación laboral y demás normativa aplicable. Así pues, los/as empleados/as que infrinjan esta Política quedarán sujetos a las medidas disciplinarias que correspondan, incluida la finalización del contrato, así como otras posibles actuaciones y/o sanciones legales.

Las consecuencias del incumplimiento de esta Política no afectarán únicamente al/a la infractor/a sino también a toda aquella persona que, siendo conocedora de dicho incumplimiento, lo haya permitido mediante acción u omisión.

7. ASESORAMIENTO Y REPORTE DE PRESUNTOS INCUMPLIMIENTOS

En caso de duda sobre esta Política o si tiene alguna inquietud sobre cómo aplicarla debe contactar lo antes posible con su Superior Jerárquico, Departamento de Recursos Humanos, Departamento Legal y/o al Comité de Empresa. MIR St Drope



En el supuesto de que cualquier persona sujeta a esta Política tenga constancia o indicios razonables de actuaciones que pudieran estar constituyendo una infracción legal o que resulten contrarias a lo previsto en esta Política, deberá comunicarlo inmediatamente a su Superior Jerárquico, que lo reportará al Departamento de Recursos Humanos. En ese momento se creará una comisión formada por un miembro del Departamento Recursos Humanos, un miembro del Departamento Legal y un miembro del Comité de Empresa. Esta comisión será la encargada de realizar las investigaciones pertinentes y tomará las medidas necesarias para resolver la situación de forma justa y transparente.



Farmhispania Group no tolerará ninguna represalia contra quien, de buena fe, comunique actuaciones que puedan constituir un incumplimiento de esta Política.

Abust Aus des