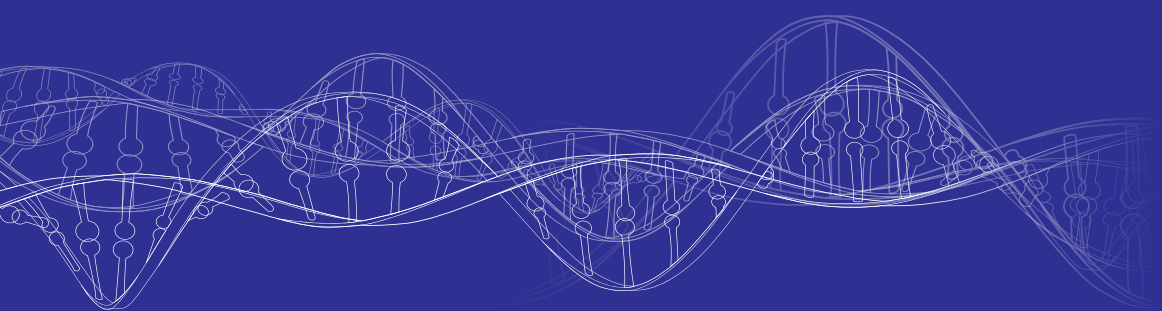




CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

SOMOS GEN
GENTE CON PROPÓSITO



Mensaje CEO

Nuestro Gen

Nuestro Código

Comité de Ética
y Denuncias

Anexos

MENSAJE DEL CEO**3****NUESTRO GEN****4 - 17**

- 4** Nuestro Propósito, Misión y Visión.
- 7** Nuestros Valores y Principios.
- 8** Qué es el Código, por qué es importante y para qué sirve.
- 9** Alcance, roles y responsabilidades.
- 16** Orientación y Asesoría.
- 17** Incumplimientos, consecuencias y sanciones.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA**18 - 47**

- 19** Derechos Humanos
- 22** Diversidad, inclusión y no discriminación
- 23** Acoso, violencia y hostigamiento
- 25** Seguridad y salud en el trabajo
- 27** Comunidad
- 29** Medio ambiente
- 30** Cultura de legalidad
- 31** Conflictos de interés
- 35** Manejo de la información
- 36** Información privilegiada
- 37** Uso de Activos
- 38** Anti-lavado de dinero y recursos de procedencia ilícita
- 39** Anticorrupción
- 40** Relación con autoridades
- 41** Contribuciones políticas
- 42** Competencia
- 43** Clientes
- 44** Proveedores y Socios Comerciales
- 45** Regalos, atenciones y otras cortesías
- 47** Mercadotecnia

COMITÉ DE ÉTICA Y FORMAS DE DENUNCIA**48 - 54**

- 49** Línea de denuncia ética - GEN Te Escucha
- 51** Sin represalias
- 52** Prohibición de acusaciones falsas
- 53** Medidas correctivas
- 54** Comité de Ética

ANEXOS**55 - 58**

- 57** Carta compromiso
- 58** Declaración de conflicto de interés



MENSAJE DEL CEO

Estimados colaboradores, proveedores, socios de negocio y vecinos de Genomma Lab. Todos formamos parte de esta familia, por lo que nos unen los **mismos valores** de honestidad, confianza, inclusión y respeto, lo cual nos permite desarrollar y mantener relaciones leales y duraderas. **Nuestro compromiso** es que todos tengamos una **cultura ética y de escucha abierta**, que permita tener un ambiente de trabajo de **confianza** y cumplimiento basado en un gobierno corporativo apegado a las mejores prácticas, normas y leyes aplicables en cada país donde operamos, mediante la prevención de conductas no éticas y fomentando una **cultura de legalidad**.

Como parte de este compromiso, nos es grato compartir con ustedes **Nuestro Código de Conducta y Ética**. Este documento comprende nuestros principios éticos y valores, estableciendo un marco de referencia para nuestro actuar diario con nuestros distintos grupos de interés. Es responsabilidad de todos los que formamos parte de Genomma consultar, entender y promover nuestro Código de Conducta y Ética.

Aprovechamos para reforzar la importancia de reportar cualquier caso de incumplimiento a nuestro Código, a través de los diversos canales de comunicación de nuestra herramienta **Gen- Te Escucha**, que ponemos a tu disposición. Finalmente, como ustedes saben, contamos con un **Comité de Ética** que velará por el irrestricto cumplimiento de este Código. Contamos con tu apoyo y compromiso para continuar llevando a la Compañía al siguiente nivel.

Jorge Brake
CEO Genomma Lab International



Mensaje CEO

Nuestro Gen

Nuestro Código

Comité de Ética
y Denuncias

Anexos



4

NUESTRO GEN





INTRODUCCIÓN



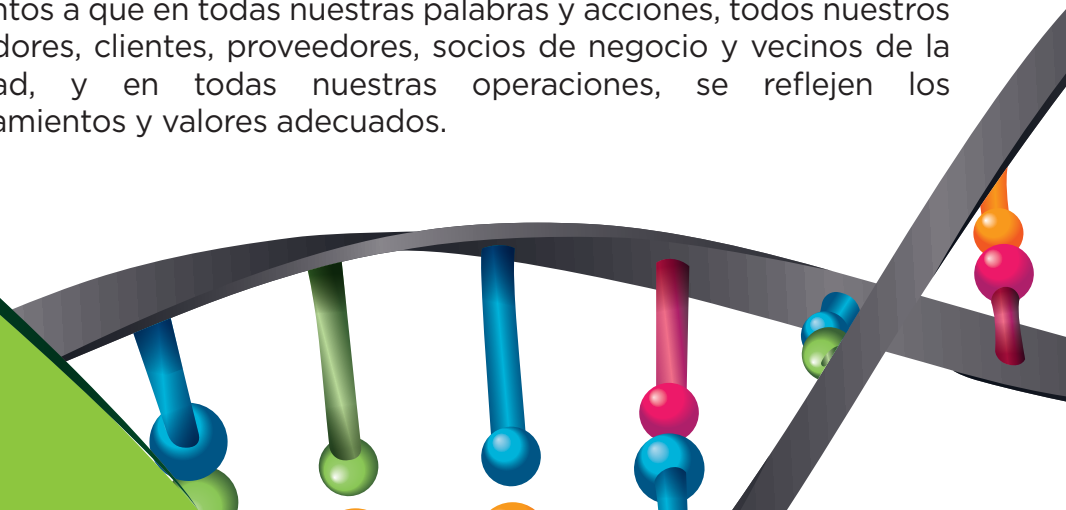
Todos los días tocamos miles de vidas, por lo que es nuestra responsabilidad, agradecer la confianza de nuestros colaboradores, clientes, proveedores, socios de negocio y vecinos de la comunidad, desarrollando nuestra actividad comercial con unos elevados estándares y demostrando el orgullo de pertenecer a una empresa mexicana que tiene como propósito fundamental, **la salud y el bienestar**.

Nuestro Código establece las exigencias de nuestra conducta empresarial que, en conjunto con nuestras políticas, procedimientos y legislación aplicable, nos proporcionan las **directrices sobre los comportamientos y valores esperados**. No importa dónde nos encontremos o qué rol desempeñemos, no sólo nuestros resultados son importantes, pues cuando hacemos lo correcto y actuamos con **ética e integridad** dentro y fuera de Genomma, demostramos el compromiso genuino de lograr nuestro propósito de empoderar a las personas para tener excelente salud y bienestar.

Es de suma importancia conocer, entender y vivir Nuestro Código, pues es nuestra guía para el día a día y todos somos responsables de cumplirlo, y estar atentos a que en todas nuestras palabras y acciones, todos nuestros colaboradores, clientes, proveedores, socios de negocio y vecinos de la comunidad, y en todas nuestras operaciones, se reflejen los comportamientos y valores adecuados.

RECUERDA...

Somos una empresa pública, lo que significa que cotizamos en la Bolsa Mexicana de Valores, y tenemos obligaciones que cumplir bajo la Ley de Mercado de Valores y otras disposiciones aplicables en materia bursátil.





NUESTRO PROPÓSITO

Empoderar a las personas para tener excelente **salud y bienestar**.

NUESTRA MISIÓN

Mejorar y preservar la **salud y bienestar** de las personas mediante productos innovadores, seguros y eficaces, otorgando oportunidades de desarrollo a nuestros colaboradores y rentabilidad a nuestros accionistas e impactando positivamente a la comunidad y al medio ambiente.

NUESTRA VISIÓN

Ser la empresa líder en nuestras categorías de medicamentos y productos para el cuidado personal. Ser reconocidos por impactar positivamente en la **salud y bienestar** de las personas, comunidad y medio ambiente.



VALORES Y PRINCIPIOS

- NOS IMPORTAS.

Te necesitamos, te escuchamos. Tú perteneces aquí, lo que tú haces es importante.

- NOS DIVERTIMOS.

Trabajamos en un entorno alegre. En el que lo más importante es nuestro bienestar supremo y buen ánimo.

- SOMOS HUMILDES.

Reconocemos nuestras vulnerabilidades. Aprendemos de nuestros errores. No tenemos miedo de buscar apoyo en los demás.

- SOMOS CONFIABLES.

Siempre hacemos lo correcto, con honestidad, respeto y responsabilidad.

- SOMOS INCLUYENTES.

Valoramos la **diversidad** y aceptamos nuestras diferencias, ya que nos hacen más fuertes.

- SOMOS TRANSPARENTES.

Siempre decimos la verdad de manera abierta y honesta.

- CREEMOS EN LA MERITOCRACIA.

Reconocemos a la gente con base en sus habilidades comprobadas.

- SOMOS LÍDERES TRANSFORMACIONALES.

Desarrollamos e **inspiramos** con el ejemplo. Ayudamos a nuestro equipo a tener éxito.



¿QUÉ ES EL CÓDIGO?

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

¿PARA QUÉ SIRVE?

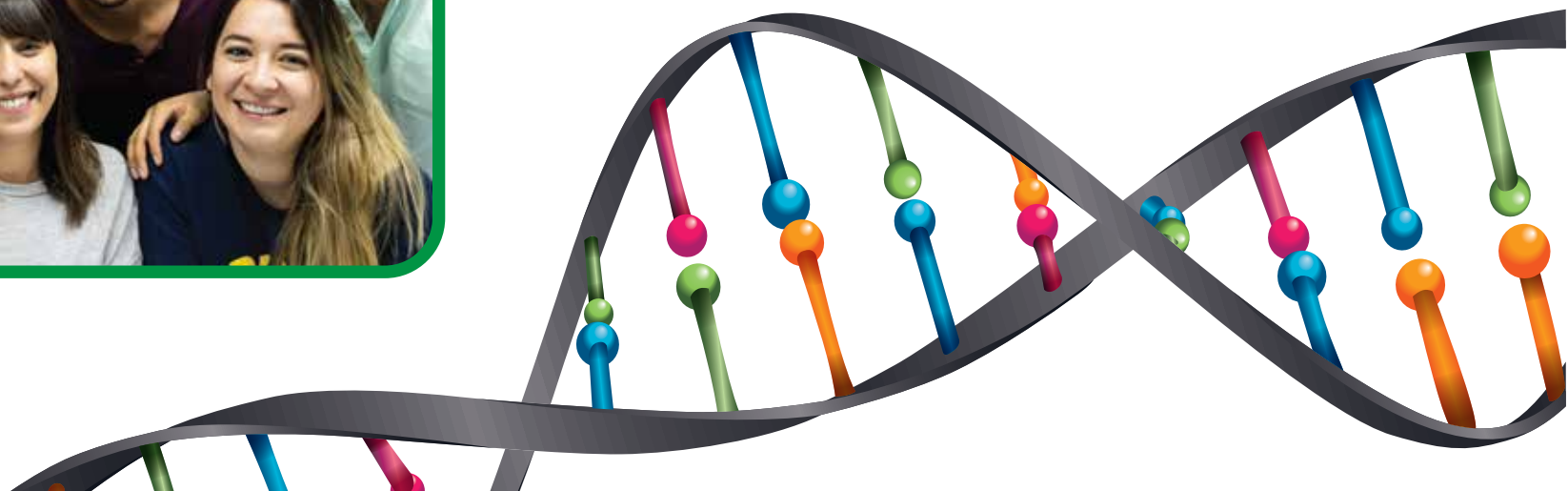


Es nuestra guía para el día a día, estableciendo los lineamientos básicos que debemos cumplir en cualquiera de nuestras actividades, y brindando un marco de referencia de **conductas éticas**, políticas y procedimientos que debemos demostrar dentro y fuera de Genomma.

Nos mantiene enfocados hacia el mismo rumbo, de acuerdo a los comportamientos y valores esperados, para cuidar nuestra interacción con los distintos **grupos de interés**, siendo estos inversionistas, clientes, consumidores, proveedores, autoridades, organizaciones de la sociedad civil, medio ambiente y comunidad.

Permite proteger y salvaguardar la **reputación** e imagen de Genomma, teniendo claro qué está permitido y qué no; y cuáles son las consecuencias y criterios para la aplicación de medidas correctivas, cuando existen faltas o incumplimientos.

Dar a conocer los diversos canales de orientación, asesoría, comunicación y denuncia para aclarar dudas y/o notificar cualquier incumplimiento o práctica que no se apegue a lo dispuesto en el presente Código.





ALCANCES

ROLES

RESPONSABILIDADES

El presente Código es aplicable de manera obligatoria, para todas las personas que integran el **equipo Genomma**, en cualquier acción, trato, operación, contrato o negociación, en **todos los países** donde operamos, por lo que, Genomma espera que sus proveedores y otros socios de negocio actúen de forma consistente con este Código de Conducta y Ética.

Este Código también considera aspectos concernientes a nuestras relaciones con inversionistas, clientes, proveedores, autoridades, organizaciones de la sociedad civil, el medio ambiente, la comunidad y cualquier otro que **interactúe con Genomma**.

Si hay situaciones específicas que no son expresamente contempladas, el espíritu del Código y de las Políticas del Código deben mantenerse por ejercicio del sentido común y buen juicio, siempre en **cumplimiento de las leyes** aplicables.





COLABORADORES

Todos los colaboradores, ya sean de tiempo completo, medio tiempo, temporales, eventuales, efectivos o pasantes. Estamos comprometidos con un ambiente de trabajo que promueve la **diversidad e igualdad** de oportunidades; donde hay confianza mutua, respeto por los Derechos Humanos y sin discriminación.



TODOS LOS COLABORADORES DEBEN:

- Asegurarse de **conocer** y entender el Código, las Políticas y Procedimientos.
- Realizar los entrenamientos relevantes, solicitados por la Compañía o su líder directo.
- Completar la **Declaración Anual del Código y Políticas** correspondientes.
- Cumplir y seguir el Código, las Políticas y Procedimientos; si no están seguros de cómo interpretar estos o tienen dudas, deben buscar el apoyo de su líder directo, Recursos Humanos, el Comité de Ética o la Línea Ética de Denuncia **“GEN- Te Escucha”**.
- Reportar inmediatamente **incumplimientos** reales o potenciales del Código, Políticas, procedimientos o leyes aplicables, sea que estén relacionados con ellos, sus colegas o personas que actúan en nombre de Genomma, y ya sea accidental o deliberadamente. Esto incluye instancias donde el comportamiento de los socios comerciales puede no cumplir los mismos estándares.

SIEMPRE RECUERDA...

- Piensa antes de actuar.
- Utiliza un **buen criterio**, sé honesto y ético en todas tus acciones.
- Acata la ley. Entiende las leyes que aplican a tu trabajo y a nuestro negocio.
- Si alguna vez tienes **dudas** acerca de una ley o regulación, comunícate con el **área legal**.
- Mantente **alerta**. Presta especial atención a cualquier actividad que sea incompatible con nuestro Código, nuestras Políticas, nuestros procedimientos o la ley.





LÍDERES

Adicionalmente a las responsabilidades y obligaciones de los colaboradores, aquellos que desempeñen algún rol de liderazgo deben:

- Liderar con el ejemplo, enviando una fuerte señal desde arriba, mostrando su familiaridad con el Código, las Políticas y Procedimientos;
- Promover una cultura de **integridad y ética**, tomando acciones para incorporar una cultura de integridad a lo largo de todas las operaciones;
- Asegurarse de que todos los miembros de su equipo, incluyendo las nuevas incorporaciones:

- Hayan leído el Código, Políticas y procedimientos;
 - Hayan completado cualquier **entrenamiento** obligatorio relacionado;
 - Entiendan cómo elevar inquietudes y/o reportar incumplimientos reales o potenciales;
 - Ofrecer orientación y apoyo acerca del Código, Políticas y Procedimientos a su equipo cuando se requiera, y escalar las preguntas no resueltas al Comité de Ética;
 - Asegurar que cualquiera que eleve inquietudes, o ponga de manifiesto **incumplimientos** potenciales o reales, reciba apoyo y respeto y que no haya represalias hacia él;
 - Asegurar que las **preocupaciones** elevadas se tomen con seriedad y se aborden prontamente, tratando la información relacionada con discreción, y discutiéndolas con el Comité de Ética, tan pronto como sea posible, para determinar el curso de acción apropiado incluyendo a quién más informar;
 - **Colaborar** lo máximo posible y completar cualquier documentación que se requiera;
- Si ocurrió un incumplimiento dentro de sus operaciones, considerar qué comunicaciones adicionales, entrenamientos o cambios en los controles del negocio y procedimientos, son necesarios para **reducir la probabilidad** de ocurrencia de incumplimientos similares



TODOS LOS COLABORADORES NO DEBEN



- Ignorar u omitir el reporte de situaciones donde crean que hay o puede haber un incumplimiento del Código, las Políticas, Procedimientos y/o leyes aplicables;
- Evitar o intentar evitar que un colega reporte un incumplimiento potencial o real.
- Tomar represalias contra cualquier colega que reporte un incumplimiento
- Discutir cualquier incumplimiento potencial o real bajo investigación con otros colegas, a menos que haya sido permitido por el equipo de investigación.
- No deben hacer nada que el área legal haya advertido como ilegal y/o ilícito. Incluso donde una actividad no es ilegal y/o ilícita, pero la asesoría legal enfatiza riesgos significativos para Genomma.

SIEMPRE RECUERDA...

- Habla sobre el Código.
- Escúchalos atentamente, bríndales orientación cuando necesiten ayuda
- Sé modelo del Código, Políticas, procedimientos, nuestros principios y valores.
- Permanece atento a cualquier conducta indebida y notifícala al Comité de Ética.
- Conducete en todo momento con honestidad e integridad en todas tus acciones y palabras.
- Lee y entiende el Código. Anima a tu equipo a que acudan a ti si tienen preguntas o inquietudes.
- Nunca alientes ni pidas a ningún colaborador que logre un resultado comercial a costa de violar nuestro Código o la ley.





¿CÓMO SABER SI MIS ACCIONES O CONDUCTA PUDIERAN LLEGAR A VIOLAR LO ESTABLECIDO EN NUESTRO CÓDIGO?

- ¿Mi conducta es legal?
- ¿Mi conducta es congruente con nuestro Código?
- ¿Me sentiría cómodo si mis acciones se hicieran públicas?
- ¿Mi conducta es beneficiosa para Genomma en general, no solo para una persona o un grupo en particular?

Si puedes responder **“Sí”** a todas estas preguntas, la acción probablemente es aceptable. Pero si la respuesta a alguna de estas preguntas es **“No”** o incluso **“Quizás”**, esto es una señal de que debes detenerte y obtener asesoramiento o hacer más preguntas. Después de todo, siempre es mejor preguntar antes de actuar.





A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS:

Inversionistas, Clientes, Proveedores, Consumidores, Autoridades, Organizaciones de la Sociedad Civil, Medio Ambiente y Comunidad

Estamos **comprometidos** en proporcionar productos y servicios que consistentemente ofrecen valor en términos de precio y calidad, y que son seguros para el uso al que se destinan. Los productos y servicios se rotularán, publicitarán y comunicarán en forma exacta y adecuada.

Conduciremos nuestras operaciones de acuerdo con los principios internacionalmente aceptados de buen **gobierno corporativo**. Proporcionaremos información oportuna, confiable y regular de nuestras actividades, estructura, situación financiera y desempeño, a todos nuestros accionistas.

Establecemos relaciones mutuamente beneficiosas, en nuestros tratos comerciales, esperamos que nuestros socios adopten principios empresariales consistentes con los nuestros.

Nos esforzamos por ser un ciudadano corporativo **confiable** y, como parte integral de la sociedad, en cumplir con sus responsabilidades para con las sociedades y las comunidades en las que opera. Las subsidiarias que forman parte de la Compañía, son motivadas a promover y defender sus intereses comerciales legítimos.



ORIENTACIÓN Y ASESORÍA

Los colaboradores o miembros de nuestros grupos de interés pueden buscar **orientación** y/o asesoría, si sospechan o descubren cualquier incumplimiento a este Código, las Políticas, procedimientos y/o leyes, actividad ilegal en relación con las operaciones de Genomma o actividades asociadas que involucren terceras partes.



TU JEFE INMEDIATO ES USUALMENTE LA PERSONA MÁS ADECUADA, SI ESTO NO ES APROPIADO, DIRÍGETE CON:

- Área jurídica
- Comité de Ética
- Línea Ética de Denuncia “GEN-Te Escucha”
- HR Business Partner o miembro de Recursos Humanos

Las **dudas** que pudiesen surgir con respecto a lo establecido en este Código, Políticas, procedimientos y/o leyes aplicables, se someterán a consideración del Comité de Ética y, en su caso, del Comité de Auditoría y Prácticas Societarias de Genomma.



INCUMPLIMIENTO

CONSECUENCIAS

SANCIONES

Es **responsabilidad** de todos, hablar sin reservas y reportar **incumplimientos** potenciales o reales. Los colaboradores o miembros de nuestros grupos de interés están obligados a notificar inmediatamente cualquier incumplimiento potencial o real; a este Código, las Políticas, procedimientos y/o leyes.

Una violación tiene lugar cuando alguna de las personas a las que este Código aplica, incumple con el mismo o con las leyes aplicables, ignora el incumplimiento del Código por parte de otra persona o presiona a otros para que cometan una violación del Código. Esto puede perjudicar la reputación de Genomma y nuestros resultados.

Tratamos con seriedad todas las posibles violaciones del Código, las cuales, pueden conllevar **medidas disciplinarias** acordes al carácter y las circunstancias de la violación, que incluyen, entre otras, la suspensión sin goce de sueldo, la pérdida del incremento por mérito o los incentivos anuales y la terminación de la relación laboral. Si una acción viola la ley, esto puede dar lugar a multas o a un proceso penal. Las violaciones del Código también se documentan en el expediente de la persona correspondiente.



Mensaje CEO

Nuestro Gen

Nuestro Código

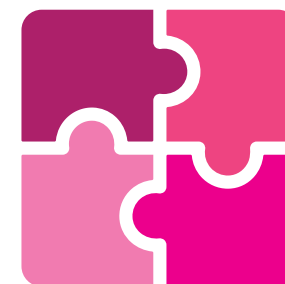
Comité de Ética
y Denuncias

Anexos



18

NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA





DERECHOS HUMANOS



En Genomma Lab, consideramos como parte fundamental nuestro compromiso de promover, defender y vigilar los Derechos Humanos de nuestros colaboradores y grupos de interés. Nos guiamos y contemplamos las normas internacionales de Derechos Humanos, incluida: la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, así como los principios de Pacto Global de las Naciones Unidas, al cual estamos adheridos y esperamos la correspondencia de todos nuestros socios comerciales en lo relativo a Derechos Humanos.

Contratamos a colaboradores en función de su experiencia, talento y calificaciones para el trabajo, brindando igualdad de oportunidades de empleo a todos los colaboradores y solicitantes de empleo sin distinción de raza, color, edad, orientación sexual, género, religión, origen étnico, estado civil, etc.



CÓMO LO APLICAMOS

- RESPETA Y FOMENTA LA LIBERTAD DE OPINIÓN Y DE EXPRESIÓN.

- RESPETA LA LIBERTAD DE REUNIÓN Y ASOCIACIÓN.

- RESPETA EL DERECHO A LA SALUD Y A UN MEDIO AMBIENTE DE CALIDAD.

- RECONOCE Y RESPETA LA DIGNIDAD.

Libertad e igualdad de toda persona, sin distinción alguna.

- CUMPLE CON LAS LEYES APLICABLES QUE RIGEN LA NO DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN LABORAL.

Aplicando esto a todos los términos y condiciones de las decisiones de empleo, que incluyen, entre otros, reclutamiento, contratación, promoción, despido, retiro, transferencias, permisos, compensación y capacitación.

- GESTIONA TUS ACTIVIDADES CON TOLERANCIA CERO SOBRE:

Violencia, trabajo infantil, trabajo forzado, trata de personas y discriminación.

- RESPETA Y CREA AMBIENTES DE TRABAJO, SANOS Y SEGUROS.

Aprendemos de nuestros errores. No tenemos miedo de buscar apoyo en los demás.

- MANTÉN Y CONSTRUYE RELACIONES SÓLIDAS Y DURADERAS.

Con todos los actores o grupos de interés que conforman nuestro negocio, comprometiéndonos a **actuar éticamente** y con **integridad** en todo lo que hacemos.

- ASEGURÁNDOTE QUE TODOS LOS PROVEEDORES QUE CONTRATAMOS.

Respeten y hagan que se respeten los **Derechos Humanos**.



¿CÓMO SÉ SI HE SIDO TESTIGO DE UNA VIOLACIÓN DE ALGÚN DERECHO HUMANO?

Te recomendamos que realices un ejercicio de reflexión, en donde evalúes si es una situación que pudiera ser una violación, para ello, pregúntate lo siguiente:

- ¿La situación está ocasionando que tú o algún compañero trabaje en condiciones inseguras o insalubres?
- ¿Se te solicita a ti o a tus colegas realizar alguna conducta incomoda, ilegal o inmoral?
- ¿Has sido víctima de represalias o has visto a otras personas siendo afectadas?
- ¿Has recibido algún castigo, o has sido testigo de que alguien más sea castigado por realizar acciones completamente legales y éticas?
- ¿Las acciones tomadas pudieran tener una repercusión negativa en el medio ambiente, las comunidades donde operamos o afectar nuestra reputación?
- Para el caso de clientes y proveedores, ¿has observado acciones o comportamientos que no cumplen con nuestro Código de Conducta y Ética, los Derechos Humanos o la ley?

Siempre **revisa tus acciones para asegurarte de que no violan ni contradicen ninguno de los principios básicos de Derechos Humanos mencionados más arriba. Si sospechas de la existencia de abuso de los Derechos Humanos en nuestras operaciones, por favor, repórtala o denúncialo.**

Para mayor información sobre este tema, te invitamos a revisar a Política Global de [Derechos Humanos](#).



DIVERSIDAD

INCLUSIÓN

NO DISCRIMINACIÓN

Nos comprometemos a fomentar, cultivar y preservar una cultura de diversidad e **inclusión**.

Nuestra gente es el activo más valioso que tenemos. La suma colectiva de las diferencias individuales, experiencias de vida, conocimiento, inventiva, **innovación**, autoexpresión, capacidades únicas y talento que nuestros colaboradores invierten en su trabajo representa una parte importante no solo de nuestra cultura, sino también de nuestra reputación y logros como Compañía. Aceptamos y **alentamos las diferencias** en edad, color, discapacidad, origen étnico, estado civil, identidad o expresión de género, idioma, origen nacional, capacidad física y mental, afiliación política, raza, religión, orientación sexual, estado socioeconómico, entre otros.

Nuestras iniciativas de **diversidad** en Genomma son aplicables, pero no se limitan, a nuestras prácticas y políticas de reclutamiento y selección, compensación y beneficios, desarrollo y entrenamiento, promociones, transferencias, programas sociales y recreativos, terminaciones; y el desarrollo continuo de un ambiente de trabajo basado en la premisa de la equidad de género y diversidad que alienta y hace cumplir lo siguiente:

- Utiliza una comunicación respetuosa y cooperación entre todos.
- **Trabaja en equipo** y participa activamente, permitiendo la representación de todos los grupos y perspectivas.
- Equilibra el trabajo / vida a través de los horarios de trabajo flexibles que brinda la Compañía para adaptarte a las diferentes necesidades de negocio.
- Contribuye con las comunidades a las que servimos para promover una mayor comprensión y respeto por la diversidad.

Tenemos la responsabilidad de tratar a los demás con dignidad y **respeto** en todo momento. Se espera que todos exhibamos una conducta que refleje la inclusión durante el trabajo, en las funciones laborales dentro o fuera del sitio de trabajo, y en todos los demás eventos patrocinados y participativos de la Compañía.



¿CÓMO PUEDES IDENTIFICAR UN ACTO DISCRIMINATORIO?

Reflexiona sobre las siguientes situaciones en donde es evidente que se está realizando un acto discriminatorio.



SI ERES TESTIGO DE QUE ALGUNA PERSONA DENTRO DE LA COMPAÑÍA REALIZA UN ACTO DISCRIMINATORIO TE INVITAMOS A REPORTAR DICHA SITUACIÓN.

- Pruebas materiales que acrediten prejuicios hacia una persona o tipo de personas.
- Procesos de selección de personal en los que se excluye a algún grupo de personas en particular.
- Comentarios genéricos o acciones indirectas que contribuyen a deteriorar las condiciones en las que se ejerce el trabajo.
- Agresiones verbales, agresiones físicas, empeoramiento de las condiciones laborales (reducción salario, modificación de horario, etc.), amenazas, sobrecarga de trabajo, a través de sanciones e incluso con el despido.

Para mayor información sobre este tema, te invitamos a revisar la Política Global de Recursos Humanos, **Política Global de Derechos Humanos y Política Global de Diversidad, así como nuestro GenBook.**



ACOSO

VIOLENCIA

HOSTIGAMIENTO

Nos esforzamos en crear y mantener un ambiente de trabajo donde la gente sea tratada con **dignidad, decencia y respeto**. El entorno de la empresa debe caracterizarse por la confianza mutua y la ausencia de intimidación, opresión y explotación. Genomma no tolerará ningún tipo de discriminación o acoso.

Estamos comprometidos con promover y conservar un ambiente de trabajo en el que nuestros colaboradores sean respetados y tratados con dignidad; rechazando, prohibiendo y denunciando todo tipo de acoso, violencia, hostigamiento, así como cualquier otra actividad que atente contra la **integridad** de nuestros colaboradores y/o de terceros que tengan una relación con Genomma.

¿SABES QUÉ ES EL ACOSO?

Es toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, edad, sexo, orientación sexual o identidad de género de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso puede adoptar diversas formas, tales como:

- Insinuaciones sexuales.
- Solicitud de favores sexuales o exigencia de citas no deseadas.
- Chistes, imágenes, textos o mensajes de correo electrónico con orientación sexual.
- Comentarios inadecuados sobre raza, etnia, género o religión.
- Comentarios explícitos o degradantes sobre la apariencia.
- Comportamientos intimidantes o amenazantes.
- Exhibición de imágenes sexualmente sugerentes o pornografía.

Te invitamos a consultar la **Política Global de Derechos Humanos y la Política para la Prevención y Atención del Hostigamiento Laboral**.



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Estamos comprometidos a proporcionar entornos laborales sanos y seguros, al mismo tiempo que mantenemos una cultura de **seguridad y bienestar** entre nuestro equipo, sus familias y las comunidades donde operamos, estableciendo acciones y compromisos que contribuyen a este propósito.

Alineado a esto, se prohíbe ingerir bebidas alcohólicas o estupefacientes dentro de los centros y horarios de trabajo, así como realizar cualquier actividad que ponga en riesgo la salud y seguridad.



CÓMO LLEVARLO A LA PRÁCTICA

- **Reporta** cualquier riesgo potencial personal o de terceros.
- Cumple con la **normativa** laboral aplicable en el país donde operas.
- Participa en los planes de **capacitación** en materia de seguridad y salud.
- Protege la seguridad de tus compañeros de trabajo, proveedores y terceros relacionados a nuestra operación.
- Utiliza correctamente el equipo de protección personal, considerando los procedimientos internos de seguridad.

Este tema se profundiza en nuestra **Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente**. Te invitamos a consultarla.





COMUNIDAD

Reconocemos nuestro compromiso de contribuir al desarrollo de nuestro **entorno**, así como de las comunidades vecinas a nuestros centros de operación, a través de nuestro modelo de sustentabilidad. Establecemos **relaciones** estratégicas intersectoriales con diversas organizaciones, que potencien el impacto de nuestras **acciones comunitarias** orientadas a fomentar la salud y bienestar.

Generamos donativos en especie con el propósito de llevar **bienestar** a las comunidades **vulnerables**, a través de convenios con organizaciones autorizadas en los términos de las leyes aplicables, con el fin de promover y/o robustecer sus actividades. Verificamos cada una de las contribuciones, donaciones y en su caso patrocinio antes de que sean otorgadas, con el propósito de que las mismas se lleven a cabo de manera transparente, siempre con una finalidad desinteresada.





CÓMO LLEVARLO A LA PRÁCTICA

- Establece relaciones cordiales, armónicas, de **respeto** y confianza con los miembros de las comunidades vecinas, considerando en todo momento la salvaguarda del entorno y el respeto por sus Derechos Humanos.
- Participa en las iniciativas institucionales de **beneficio** comunitario aprobadas previamente por el Comité de Responsabilidad Social y el líder del país donde operas. Es importante contar con la autorización previa de tu líder directo para confirmar que tu participación no interfiera con el cumplimiento y/o desempeño de tus funciones. Tu participación debe reflejar en todo momento los valores y principios que nos rigen como Compañía.



Este tema se profundiza en nuestra Política de Gestión Integral, **Política de Vinculación con Grupos de Interés y nuestro GenBook**. Te invitamos a consultarlos



MEDIO AMBIENTE

Reconocemos la importancia de **conservar** y **proteger** el medio ambiente a través de una gestión responsable de nuestras operaciones con un enfoque sustentable.

Respetamos y cumplimos con la normatividad vigente aplicable en materia ambiental. Gestionamos responsablemente nuestras operaciones para proteger los **ecosistemas y la biodiversidad**.

CÓMO LLEVARLO A LA PRÁCTICA

- Colabora utilizando los recursos en forma **responsable**, ayudando a **reducir** el impacto ambiental negativo desde tu área de operación, cumpliendo con las leyes y regulaciones ambientales y participando en las iniciativas internas de sostenibilidad, reducción y reciclaje.

Este tema se profundiza en nuestra Política de Gestión Integral, **Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente** y nuestro **GenBook**. Te invitamos a consultarlos.



CULTURA DE LEGALIDAD

Cumplimos con las **leyes** y disposiciones normativas aplicables de los países en los que operamos, sabemos que las mismas pueden variar ampliamente de un país a otro por lo que es nuestra obligación respetar y conocer las leyes y regulaciones tanto del país donde trabajan como de los demás países en los que operamos, así como el presente Código, y las demás políticas, normas y procedimientos que establece Genomma.

SIEMPRE RECUERDA...

A veces las prácticas y costumbres locales pueden entrar en conflicto con este Código y la ley. En estos casos, debes cumplir con la ley y el Código.

EJEMPLO

Aún cuando en el país donde resides se acostumbre recibir regalos por parte de proveedores al finalizar una negociación, debes estar consciente de que este Código establece ciertas limitaciones con respecto a la aceptación de dichos regalos.





CONFLICTOS DE INTERÉS

En Genomma creemos que cada uno cuenta con los valores para no permitir que sus **intereses personales** influyan en las acciones que se lleva a cabo en nombre de la empresa y consideramos fundamental que las decisiones que se tomen sean objetivas y fundamentadas en los intereses de la empresa.

¿CUÁNDO SURGE UN CONFLICTO DE INTERÉS?

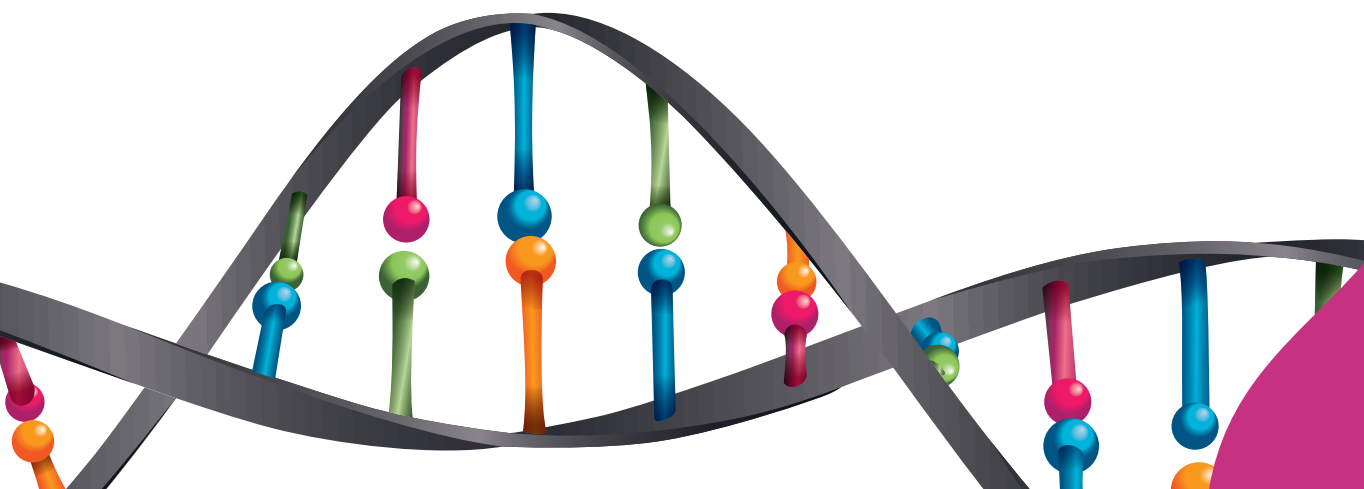
Hay ocasiones en que no nos damos cuenta de inmediato de que una situación puede convertirse en un conflicto de interés. Los conflictos adoptan muchas formas, pero muy a menudo involucran:

- Oportunidades e **inversiones personales** con proveedores, clientes u otros socios comerciales de Genomma.
- Se permite que tengas un segundo empleo o una oportunidad de consultoría fuera de la Compañía siempre que **no interfiera** con su capacidad de realizar su trabajo en Genomma y dicho empleo u oportunidad de consultoría no se relacione con un proveedor, cliente u socio comercial de Genomma.
- Cuando en el ejercicio de nuestras funciones en Genomma buscamos obtener, directa o indirectamente, un **beneficio personal** o para un tercero con el que tenemos relación (familia, amigos, conocidos, etc.) derivado de nuestras actividades dentro de Genomma y a costa de esta.
- Cuando cualquier relación personal tenga o pueda tener, **influencia** en nuestra habilidad para actuar en el mejor interés de Genomma;
- Cuando nuestra **evaluación** o análisis de una situación o circunstancia pudiera ser afectada o dar la apariencia de verse afectada, por la posibilidad de obtener un beneficio personal o algún beneficio para un tercero con el cual tengamos alguna relación.
- Muchos de nuestros empleados pueden tener **familiares** que trabajan para o tienen inversiones en nuestros clientes, proveedores, otros socios comerciales o competidores. El hecho de que tengas una relación personal con un tercero con el que trabaja puede hacer pensar a otras personas que da un trato preferencial a sus amigos y familiares.



¿QUÉ DEBO HACER?

- No participar ni influir en los procesos de decisión relativos a **contrataciones** por parte de Genomma de servicios y/o productos ofrecidos por negocios y/o compañías que sean propiedad de colaboradores, sus familiares y/o amistades.
- No participar ni influir en los procesos de decisión relativos al **reclutamiento** por parte de Genomma de familiares y amistades.
- No interactuar con personas colaboradoras que sean **familiares**, en una misma línea de reporte.
- Declarar la existencia de vínculos en empresas o negocios que sean **competencia**, proveedores y/o clientes de Genomma.
- **Reportar** y denunciar, a través de los canales institucionales, los casos en los que no podamos cumplir con nuestras responsabilidades con objetividad derivado de cualquier conflicto de interés o cualquier otra situación similar o análoga.





¿ESTAMOS O NO EN UN ACTUAL O POTENCIAL CONFLICTO DE INTERÉS?

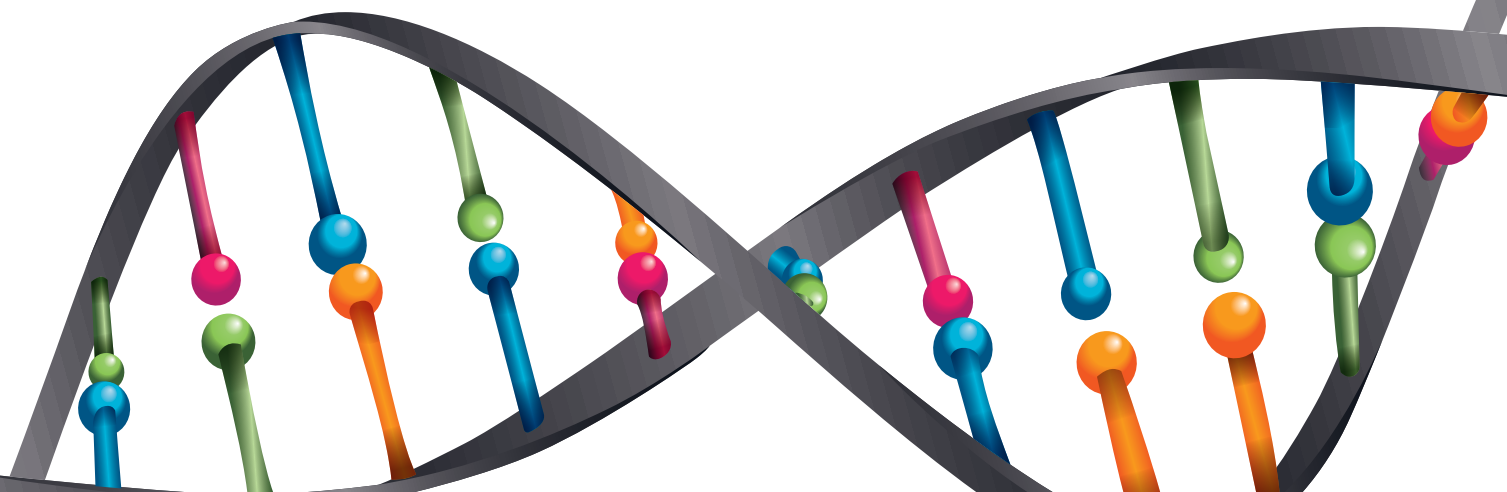
¿TIENES DUDA? PUEDES PREGUNTARTE LO SIGUIENTE:

¿La situación (incluyendo relaciones personales o familiares) te obstaculiza a efectuar tu trabajo de manera justa, independiente y libre de juicios personales?

¿Tienes la tentación de utilizar la información o activos de Genomma, tomar decisiones o influenciar la toma de decisiones para fines personales que interfieran con el mejor interés de Genomma?

¿La situación o posibles cursos de acción te dificultan y/o imposibilitan para actuar conforme los principios establecidos en este Código u otras políticas internas?

¿Si alguien se enterara de la situación, consideras que eso te causaría algún daño a ti o a Genomma?





**¿ES UN CONFLICTO?
PREGÚNTESE**



**¿MIS RELACIONES O INTERESES
PERSONALES PODRÍAN INFLUIR
EN LAS DECISIONES QUE TOME?**



**¿OTRA PERSONA PODRÍA VERLO
DE ESA MANERA?**



**SI LA RESPUESTA ES “SÍ”
PROBABLEMENTE ES UN
CONFLICTO. BUSQUE
ORIENTACIÓN SI NO
ESTÁ SEGURO**





MANEJO DE LA INFORMACIÓN

¿Qué se considera información confidencial?

Es cualquier **información no publicada** de manera oficial referente a la Compañía, sus subsidiarias y filiales, sus directivos y colaboradores, grupos de interés, operaciones, actividades, planes, inversiones y estrategias.



CÓMO LO LLEVAS A LA PRÁCTICA

- Obtén y trata los **datos personales** con responsabilidad, ética y de acuerdo con las leyes de privacidad aplicables en cada país en donde operamos. Este tema se profundiza en nuestro aviso de privacidad, el cual podrás consultar en <https://genommalab.com/mx/politicas/>.
- Así mismo, recuerda que tienes la obligación como persona colaboradora de Genomma Lab de proteger la Información Confidencial y/o Privilegiada de Genomma y de terceros, así como guardar confidencialidad sobre la misma, que nos haya sido revelada.
- Sólo podrás divulgar Información Confidencial cuando dicha divulgación haya sido **previamente autorizada** por Genomma.
- Sé consciente de la **responsabilidad compartida** por todos, en la protección y preservación de la seguridad de la información que se administra a través de los recursos tecnológicos de la Compañía.

Este tema se profundiza en la **Política de Manejo de Información**. Te invitamos a consultarla.

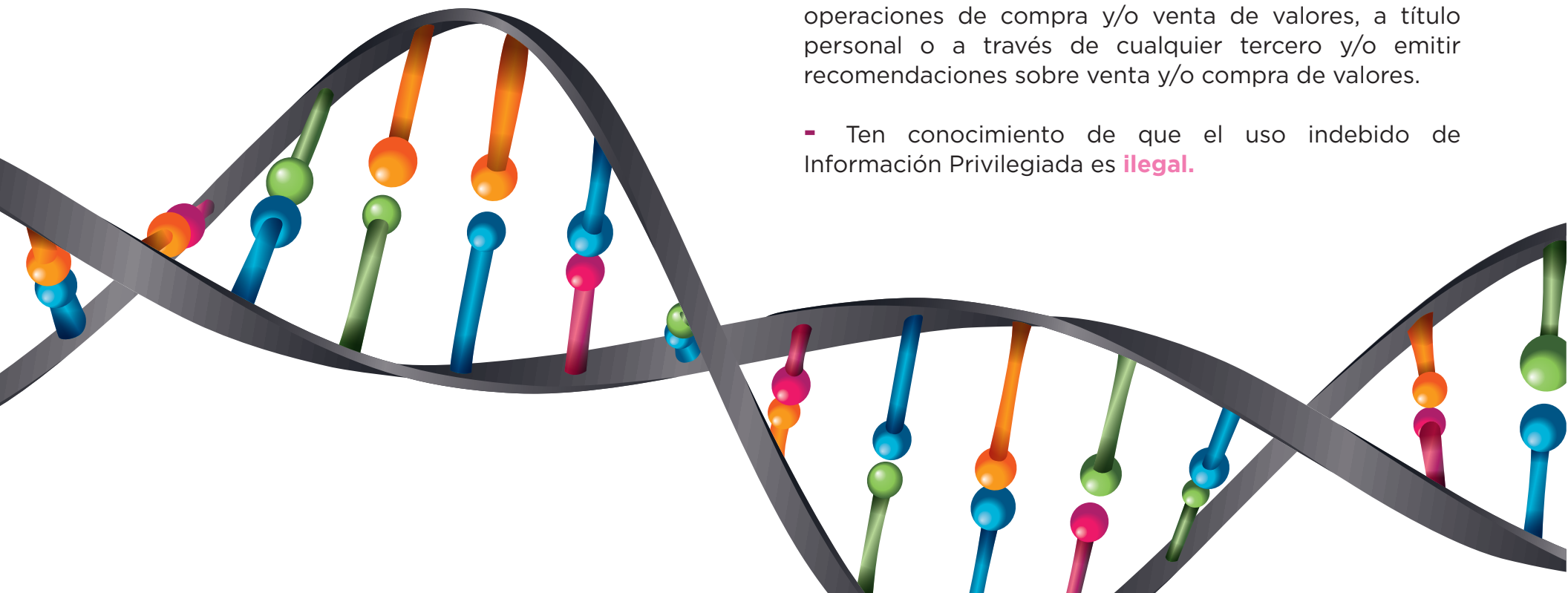


INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Somos una empresa pública que cotiza sus acciones en la **Bolsa Mexicana de Valores**, por lo cual, con motivo de nuestras funciones, podemos tener acceso a Información Confidencial que por su naturaleza o contenido puede incidir en el precio de cotización de acciones, ya sea que dicha información se refiera a Genomma, sus directivos, grupos de interés, operaciones, actividades, planes, inversiones y/o estrategias, a esto se le llama Información Privilegiada.

¿QUÉ DEBO HACER?

- **No divulgues** Información Privilegiada a ningún tercero, ya sean familiares, amigos, conocidos o cualquier otro.
- No hagas uso de Información Privilegiada para realizar operaciones de compra y/o venta de valores, a título personal o a través de cualquier tercero y/o emitir recomendaciones sobre venta y/o compra de valores.
- Ten conocimiento de que el uso indebido de Información Privilegiada es **ilegal**.

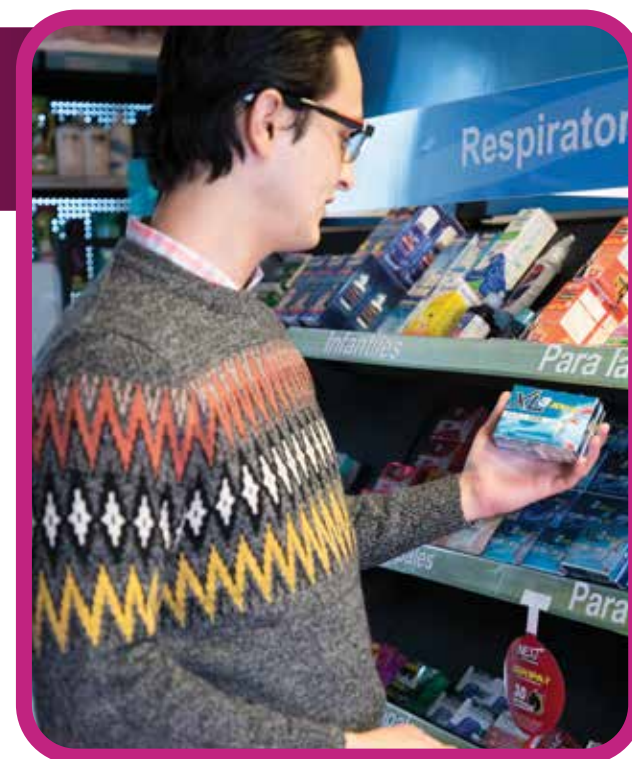




USO DE ACTIVOS

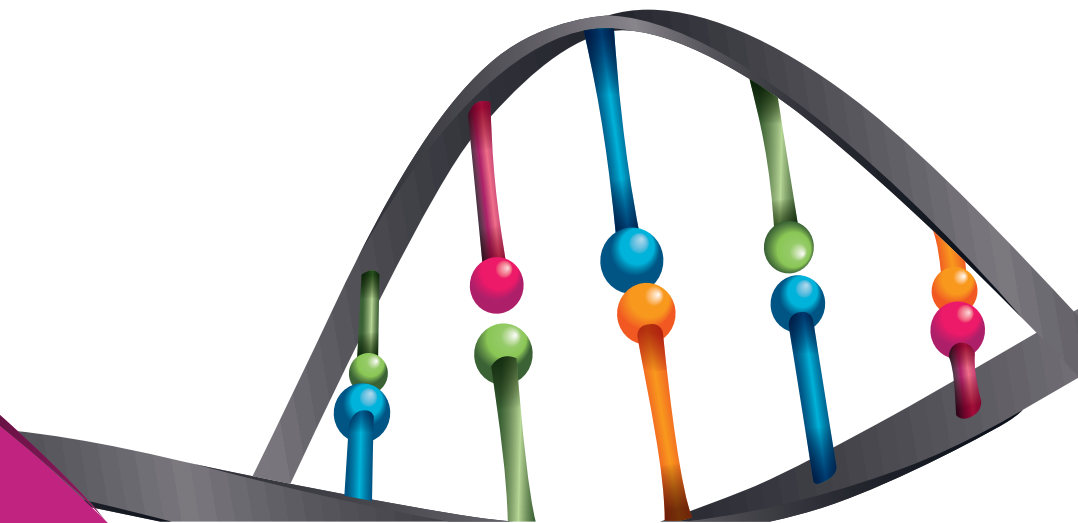
CÓMO LO LLEVAS A LA PRÁCTICA

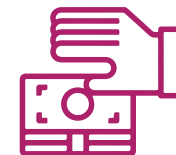
- **Protege** y preserva los activos, tanto tangibles como intangibles, de Genomma. También haz uso eficiente de estos para contribuir al logro de los objetivos del negocio.
- Todos los activos de Genomma deberás usarlos solamente para **propósitos legítimos** del negocio y las operaciones de Genomma.



¿QUÉ ES UN ACTIVO?

Son todos los bienes tangibles e intangibles **propiedad de la organización**, tales como edificios, maquinaria y equipo, inventarios, efectivo, cuentas por cobrar, acciones y valores. Los activos también incluyen información, inventos, planes de negocio, patentes y marcas, nombres comerciales, identidad e imagen corporativa tecnología de información, entre otros.





ANTI-LAVADO DE DINERO Y RECURSOS DE PROCEDENCIA ILÍCITA

¿QUÉ ES EL LAVADO DE DINERO?

Se entiende como cualquier transacción o serie de transacciones que involucren recursos de procedencia ilícita o que sean llevadas a cabo para esconder el origen real de fondos **ilícitos** o para hacerlos ver como que han sido obtenidos de actividades legítimas.

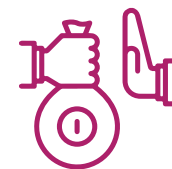
CÓMO LO LLEVAS A LA PRÁCTICA

- Cumple con todo lo estipulado en la **normatividad** de lavado de dinero e identificación de operaciones con recursos de procedencia ilícita que sea aplicable a nuestras operaciones en países en los que operamos.
- Comprométete a no involucrarnos en arreglos u operaciones que puedan estar relacionados con recursos de origen ilícito.

SIEMPRE ALERTA...

Algunas señales de alerta relacionadas con operaciones o transacciones con recursos de procedencia ilícita, pueden incluir pagos:

- Hechos o solicitados en divisas distintas a las especificadas en el contrato o facturas correspondiente. Hechos a países con los que no se tiene relación comercial alguna.
- Hechos en **efectivo** por cantidades significativas de dinero.
- Que involucren a terceros o intermediarios que tengan un rol o **interés** aparente o claro en la operación.



CÓMO LO APLICAMOS

Tenemos una política de **cero tolerancia** hacia cualquier práctica o acto de corrupción, por lo que es nuestra obligación evitar, así como denunciar actos de corrupción y tráfico de influencias.

Entendemos por relaciones con autoridades, aquellas en las que éstas interactúan con Genomma como autoridad, proveedor y/o promotor.

ANTICORRUPCIÓN

Cumplimos con las **leyes** de anticorrupción en los países en los que

CÓMO LO LLEVAS A LA PRÁCTICA

- No prometas, no ofrezcas, ni entregues estímulos ilegales a un **funcionario público**.
- No hagas uso de **relaciones personales**, comerciales ni institucionales.
- No hagas uso de ningún poder económico ni político, con la finalidad de obtener algún **beneficio** o ventaja desleal para Genomma en relación con sus operaciones.



RELACIÓN CON AUTORIDADES

QUÉ ES LO QUE HACEMOS

- **Colaboramos** en todo momento con las autoridades competentes de los diversos países en los que operamos. Estas interacciones deben de apegarse a las leyes aplicables y a este Código, así como a los principios y valores promovidos por Genomma.
- **Respetamos** a las autoridades, a quienes ofrecemos un trato amable y procuramos una relación colaborativa.
- Los tratos, trámites y relaciones que, en representación de Genomma se tienen con dependencias o funcionarios gubernamentales, los realizamos en cumplimiento con las leyes aplicables.

SEÑALES DE ALERTA AL TRATAR CON FUNCIONARIOS

Existen muchas leyes y disposiciones normativas que debemos cumplir en nuestro trato con funcionarios públicos. A continuación, encontrarás una serie de escenarios que ejemplifican situaciones inapropiadas, y que pudieran violar las leyes anti-corrupción:

- Un candidato de un partido político pidiendo a Genomma una contribución ilegal, ya sea para una campaña política, o para apoyar un programa o causa impulsada por dicho candidato o por su partido;
- Un funcionario público exigiendo un pago en efectivo o en especie con el fin de garantizar la resolución favorable de algún proyecto o autorizaciones para llevarlo a cabo;
- Un agente de gobierno solicitando reembolso de sus gastos personales en los que incurrió por visitar instalaciones de Genomma;
- Una tercera persona actuando en representación de Genomma ofreciendo un soborno a un oficial de autoridad; y/o
- Un agente de gobierno extranjero pidiendo un pago a cambio de otorgar un proyecto o autorización en su país.

Estas son algunas de las situaciones en las que tú o Genomma pudieran estar en riesgo de violar o dar la apariencia de violar leyes en materia de anticorrupción. En el caso de que te enfrentes a situaciones similares a las anteriores, debes buscar asesoría inmediata contactando al Departamento Jurídico.



CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

CUÁL ES NUESTRA POSTURA



- Excepto **previa autorización** de los órganos de gobierno corporativo de Genomma correspondientes (en caso de darse dicha autorización, cumpliendo en todo momento con las leyes aplicables), Genomma no hace uso de sus fondos, propiedades u otros recursos propios para hacer contribuciones u ofrecer cosas de valor, como apoyo directo o indirecto a candidatos, miembros de partidos o partidos políticos, con el objeto de obtener o conservar, negocios, beneficios, asegurar una ventaja indebida, concesiones o permisos en forma inapropiada.
- La participación de nuestros **colaboradores** en Genomma durante procesos políticos y/o electorales, así como la realización de contribuciones políticas serán enteramente a título personal, y se espera que tales actividades sean legales y no interfieran con los deberes y responsabilidades que los colaboradores han contraído con Genomma, ni la comprometan de forma alguna.

¿QUÉ ES UNA CONTRIBUCIÓN POLÍTICA?

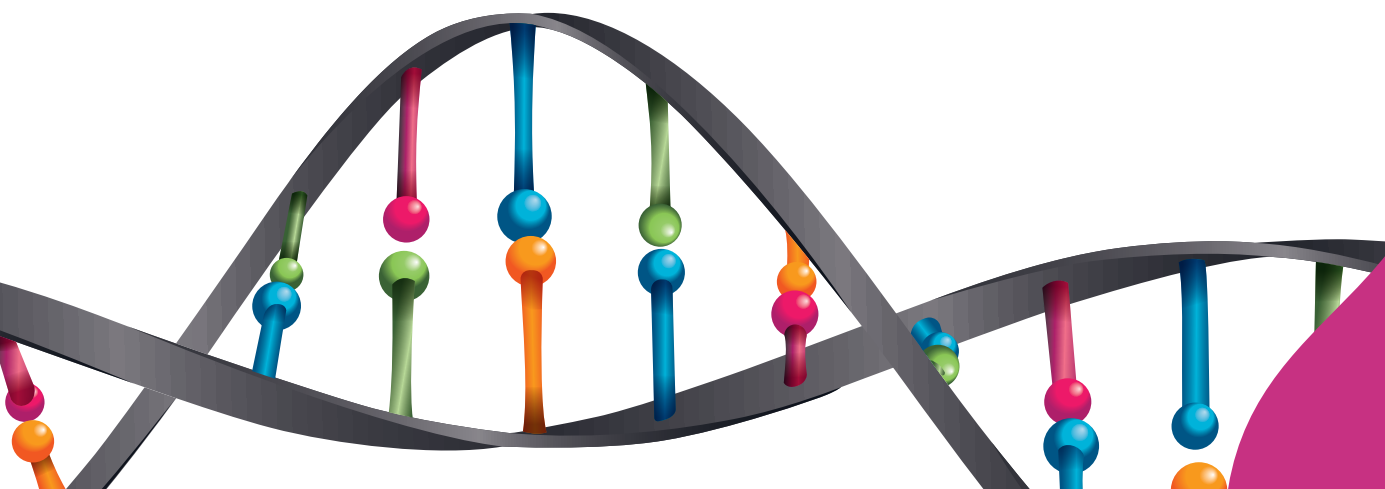
Se considera a la entrega de dinero, bienes, servicios, derechos o cualquier otro recurso a partidos políticos, asociaciones u organizaciones de carácter político, así como a candidatos a ocupar algún puesto de elección popular.





COMPETENCIA

- Cumplimos con las leyes y reglamentos sobre **competencia económica**, aplicables en donde operamos.
- No participamos en ningún acuerdo que pretenda limitar el **libre mercado** en que operamos o restringir la competencia en el mismo.
- No debemos tomar ventaja ilegal de nuestra posición de mercado con ninguno de nuestros productos o en las áreas geográficas donde operamos.
- En aquellos países en donde Genomma tenga una participación relevante de mercado, todas las **prácticas comerciales** deberán ser previamente consultadas con el área jurídica para asegurar que las mismas cumplan con las leyes de competencia aplicables.
- Aún y cuando en ciertas circunstancias es inevitable tener contacto con nuestros competidores y dicho contacto se debe a intereses legítimos, debemos tener especial cuidado en dichas **interacciones** y cerciorarnos que las mismas se lleven a cabo sin incumplir con las leyes de competencia. En caso de tener alguna duda consulta al área jurídica de Genomma ANTES de realizar dichos contactos.





CLIENTES

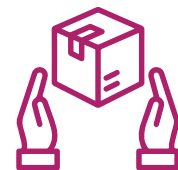
Estamos comprometidos con la **satisfacción** de nuestros clientes mediante la mejora continua.



CÓMO LO LLEVAMOS A LA PRÁCTICA

- Atendemos a clientes ofreciéndoles un trato profesional y de **integridad** en cada transacción, proporcionando productos y servicios de altos estándares de calidad, buscando la mayor satisfacción, apegándonos en todo momento a la regulación aplicable y a la normatividad interna de Genomma.

Este tema se profundiza en nuestra **Política de Gestión Integral** y en nuestro **GenBook**. Te invitamos a consultarlos.



PROVEEDORES Y SOCIOS COMERCIALES



CÓMO LO LLEVAMOS A LA PRÁCTICA

- Quienes negociamos la adquisición de los bienes y servicios que Genomma requiere, ofrecemos y exigimos a los proveedores un trato equitativo y **honesto** en cada transacción.
- Buscamos la participación equitativa de los proveedores y una selección, basada en los **criterios** establecidos por Genomma, los cuales pueden incluir cumplimiento con leyes aplicables, calidad, rentabilidad y servicio, entre otros.
- Consideramos como una conducta ilícita el solicitar o recibir algún **incentivo personal** por parte de los proveedores.
- Promovemos en nuestros proveedores buenas prácticas en materia de Derechos Humanos, condiciones laborales, medio ambiente, comunidad, legalidad, ética y valores. Por lo anterior; Genomma promueve entre sus proveedores el **cumplimiento** de las estipulaciones de este Código de Conducta y Ética, y espera que estos desarrollen sus actividades bajo el marco de las leyes aplicables y de forma consistente a lo estipulado en dicho código. La consecuencia de que un proveedor incurra en actos ilegales o que de cualquier forma violen este Código de Conducta y Ética, sería la terminación de la relación comercial con dicho proveedor.

Este tema se profundiza en nuestra **Política de Gestión Integral** y en nuestro **GenBook**. Te invitamos a consultarlos.





¿QUÉ DEBO HACER?

REGALOS

ATENCIONES

OTRAS CORTESÍAS

Está **prohibido** aceptar efectivo y/o cualquier objeto de valor por parte de un cliente, proveedor y/o socio comercial de Genomma en beneficio **personal o de familiares**, si al aceptar dicho objeto de valor se llegase o se diera la apariencia de perder la objetividad, independencia, libertad y capacidad en la ejecución de actividades y/o en la toma de decisiones relacionadas con las operaciones de Genomma. En caso de ocurrir lo anterior, dicha situación deberá notificarse al Comité de Ética.

En caso de que un colaborador de Genomma reciba un **obsequio** de un cliente, proveedor y/o socio comercial, y siempre y cuando dicho obsequio no se haya dado con los propósitos establecidos en el párrafo anterior, para su aceptación, se deberá notificar y obtener la aprobación por escrito del líder del área correspondiente y, en caso de que el valor de dicho obsequio supere la cantidad de \$1,000.00 (un mil pesos 00/100 M.N.) se deberá notificar y obtener la aprobación del Comité de Ética.





¿ALGUNA VEZ PUEDO ACEPTAR UN REGALO?

ACEPTE UNO SOLO SI:

Su valor es modesto.

Ha sido aprobado para ser ofrecido a un grupo grande de empleados.

Es un detalle como un lapicero, una camiseta o un artículo con logotipo.

Es un presente de valor simbólico, como trofeos o estatuillas que tengan inscripciones y cuyo precio sea modesto.

NO ACEPTE UNO SI:

Tiene un valor más que modesto.

Se trata de acciones o títulos valores.

Se lo entregan a cambio de hacer algo.

No está disponible para las demás personas, como por ejemplo, un descuento personal.

Es dinero en efectivo o equivalente a dinero en efectivo, como una tarjeta de regalo o certificado de regalo.



MERCADOTECNIA

Nuestra comunicación a través de publicidad y mercadotecnia es:

- **Legal** y veraz.
- Respetuosa de los **valores morales**, evitando circunstancias no éticas que vulneren la integridad y dignidad humana, o use símbolos culturalmente ofensivos a un género, raza, religión, clase social o preferencia política.

Este tema se profundiza en nuestro **GenBook**. Te invitamos a consultarlo.



COMITÉ DE ÉTICA Y DENUNCIAS





LÍNEA DE DENUNCIA ÉTICA “GEN-TE ESCUCHA”

En Genomma tenemos una conciencia de conducirnos de manera ética y transparente, rigiéndonos por una **cultura de legalidad** y a través de nuestros valores, por lo tanto, tomamos seriamente cualquier aviso, notificación o denuncia acerca de prácticas ilegales o conductas inapropiadas detectadas en nuestra organización.





CÓMO LO LLEVAMOS A LA PRÁCTICA

Fomentamos la identificación y denuncia de actos ilegales, incumplimientos reales o potenciales de Nuestro Código, Políticas, Procedimientos y/o conductas inapropiadas, a través de la comunicación abierta y de los mecanismos formales implementados como lo son el Comité de Ética y la línea de denuncia ética.

- La línea de denuncia ética **“Gen-Te Escucha”**, es un mecanismo formal que es utilizado por todas las personas que colaboran con Genomma, así como por terceros con los que Genomma tiene alguna relación en el desarrollo de sus operaciones.
- La línea de denuncia ética se encuentra disponible de Lunes a Sábado, de 8:00 a 20:00 horas, hora local de la Ciudad de México.
- Es administrada **confidencialmente** por una compañía especializada e imparcial, totalmente ajena a Genomma. En caso de comunicarse fuera del horario de atención, la llamada se derivará a una casilla de mensajes donde podrá dejar sus datos para que Gen-Te Escucha retorne su llamada, o bien para dejar su denuncia registrada.
- Las denuncias recibidas a través la línea Gen-Te Escucha y cualquier otro medio, se mantendrán en total **confidencialidad**.
- El hecho de no denunciar alguna violación al presente Código de la cual se tenga conocimiento, implica ser corresponsable de la misma.
- La línea de denuncia ética es vigilada por el **Comité de Ética**.



SIN REPRESALIAS

No tomamos ningún tipo de represalia (amenaza, acoso, suspensión, degradación, discriminación o despedido) contra las personas que **colaboran en las investigaciones** en donde se presume el incumplimiento de alguna disposición establecida en el presente Código y/o en las políticas corporativas.



PROHIBICIÓN DE ACUSACIONES FALSAS

No toleramos que se presente **información falsa** en forma deliberada. Las acusaciones falsas pueden desviar los recursos de investigación de las inquietudes creíbles y presentadas de buena fe y dañar la moral. Se debe presentar una inquietud cuando esté convencida de forma razonable y argumentada de que sea cierta, pero nunca haga a sabiendas una acusación falsa, no mienta a los investigadores ni se niegue a cooperar en una investigación, puesto que estas acciones también pueden violar este Código.





MEDIDAS CORRECTIVAS



El Comité de Ética determinará, de acuerdo a la resolución del caso, las **medidas correctivas** y/o sanciones aplicables, acordes **al carácter y las circunstancias** de la violación, que incluyen, entre otras, desde capacitación, amonestaciones verbales y/o escritas, actas administrativas, la suspensión sin goce de sueldo, la pérdida del incremento por mérito o los incentivos anuales, hasta la terminación de la relación laboral. Si una acción viola la ley, esto puede dar lugar a multas o a un proceso penal. Las violaciones del Código también se documentan en el expediente de la persona correspondiente.



DUDAS Y COMENTARIOS

Ante cualquier duda o comentario sobre el presente Código de Conducta y Ética te puedes dirigir a:

- **Área de Recursos Humanos**
- **Área de Normatividad y Cumplimiento (Jurídico)**

Nos comprometemos a hacer de este Código de Conducta y Ética una herramienta útil para todas las personas colaboradoras por lo que agradecemos cualquier comentario y sugerencia para enriquecerlo, así como resolver cualquier duda que exista.

COMITÉ DE ÉTICA

¿QUÉ ES?

Órgano interno que vigila el correcto **cumplimiento** y aplicación de todos y cada uno de los lineamientos del Código de Conducta y Ética por parte de todas las personas colaboradoras de la Compañía.

¿CUÁL ES SU FUNCIÓN?

- Propone programas y **acciones** al interior de Genomma para crear un clima laboral propicio para el desarrollo personal y organizacional.
- Atiende las **denuncias** presentadas por los colaboradores, a través del Protocolo de Atención a Denuncias sobre Incumplimientos del Código de Conducta y Ética.

¿QUIÉN LO CONFORMA?

Conformado por las personas que están en el rol de:

- Dirección General
- Líder Global Jurídico
- Líder Global de Recursos Humanos



ANEXOS





CARTA COMPROMISO (Anexo 1)

La carta compromiso debe ser firmada y debidamente llenada por los colaboradores que tengan relación con Genomma Lab Internacional, S.A.B. de C.V. y cualquiera de sus entidades filiales y/o subsidiarias (en conjunto “Genomma”), la cual deberá ser entregada al área de Recursos Humanos, al ingresar a la compañía y ratificarse anualmente.

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS (Anexo 2)

El conflicto de interés debe ser **firmado y debidamente** llenado por los colaboradores que tengan relación con Genomma Lab Internacional, S.A.B. de C.V. y cualquiera de sus entidades filiales y/o subsidiarias (en conjunto “Genomma”), el cual deberá ser entregado al área de Recursos Humanos, al ingresar a la compañía y ratificarse anualmente. (Anexo 2)

Cualquier conflicto de interés, ya sea actual o potencial, debe ser reportado y denunciado inmediatamente, a través de los canales institucionales tales como: Línea Ética de Denuncia - Gen Te Escucha, Área de Recursos Humanos y/o Comité de Ética de Genomma.

CARTA COMPROMISO ANEXO 1

La carta compromiso debe ser firmada y debidamente llenada por las personas colaboradoras que tengan relación con Genomma Lab Internacional, S.A.B. de C.V. y cualquiera de sus entidades filiales y/o subsidiarias (en conjunto “Genomma”), la cual deberá ser entregada al área de Recursos Humanos y ratificada anualmente.

Yo, _____ hago constar que he leído y comprendido el Código de Conducta y Ética de Genomma, entendiendo claramente sus alcances, derechos y obligaciones.

Me comprometo a cumplir y hacer cumplir el Código de Conducta y Ética, así como conocer y aplicar cada una de las políticas internas Genomma y reportar cualquier posible incumplimiento.

FECHA: _____

LUGAR: _____

FIRMA: _____

**Completa, imprime y entrega a Recursos Humanos, en caso de ser colaborador de Genomma.
Recuerda que est e compromiso deberá ser ratificado anualmente.**



DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS ANEXO 2

NOMBRE: _____

POSICIÓN: _____

DEPARTAMENTO / ÁREA: _____

FECHA DEL REPORTE: _____

¿Tienes algún familiar que trabaje en Genomma Lab o alguna de sus subsidiarias?

SI (____) **NO** (____)

Cargo: _____

Área: _____

En caso de que un familiar sea, o trabaje para algún, cliente o proveedor, favor de especificar el tipo de relación y el nivel de injerencia del familiar en esa relación: _____

Área de Genomma que tiene relación con el cliente o proveedor: _____

¿Tienes algún familiar que preste sus servicios en alguna dependencia de gobierno municipal, estatal o federal u ocupe algún cargo público a nivel municipal, estatal o federal? **SI** (____) **NO** (____)

Dependencia de Gobierno: _____

Cargo Político: _____

Fecha de Inicio: _____

Fecha de finalización: _____

Cualquier otra situación, circunstancia o evento que sea, pudiera convertirse en o de la apariencia de un conflicto de interés.

Descripción: _____

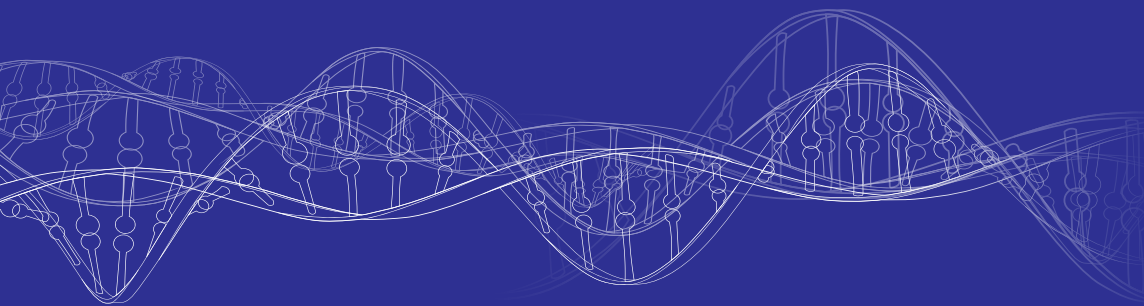
MANIFIESTO BAJO MI MÁS ESTRICTA RESPONSABILIDAD, QUE LOS DATOS ASENTADOS SON CIERTOS Y ESTOY CONSCIENTE QUE LA INFORMACIÓN SOLICITADA Y ASENTADA TIENE COMO PRINCIPAL OBJETIVO EL TRATAR DE SOLVENTAR CUALQUIER CONFLICTO DE INTERÉS.

FIRMA: _____

NOMBRE COMPLETO: _____

FECHA: _____

Entrégalo a Recursos Humanos y el Comité de Ética determinará los siguientes pasos. Recuerda que deberá ser ratificado anualmente o en caso de existir un conflicto de interés actual o potencial, en cualquier momento del año.



CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

SOMOS GEN
GENTE CON PROPÓSITO



Genomma Lab.®
Internacional