



normas de conducta comercial

VIVIENDO NUESTROS VALORES EN EL LUGAR DE TRABAJO

Catalent®

NUESTRA VISIÓN es ser el socio más confiable e innovador para el desarrollo y entrega de medicamentos manteniendo las normas más elevadas de la industria y superando las expectativas del cliente, generando a la vez un crecimiento sólido y continuo para la empresa.

NUESTRA MISIÓN es desarrollar, fabricar y proveer productos que ayuden a las personas a vivir una vida mejor y más saludable.

más productos. mejores tratamientos.
entregas confiables.TM



En Catalent, nos une el compromiso con los valores, que son el fundamento de la excelencia, la innovación y el crecimiento.

Como un socio de servicios de desarrollo y fabricación a nivel mundial que suministra medicamentos, elementos para estudios clínicos y productos de salud a millones de pacientes y consumidores de todo el mundo, en Catalent nos tomamos muy en serio nuestra responsabilidad de cumplir con todos los requisitos legales aplicables. Nuestros clientes y proveedores cuentan con ello, y de eso depende el éxito continuo de nuestra empresa. Igualmente importante es que operemos con integridad, manteniendo los estándares éticos más altos y superando el mero cumplimiento "legal".

Cada año, les pedimos a todos los empleados que afiancen su compromiso con nuestras Normas de Conducta Comercial -nuestro "Código"- leyendo y aceptando sus políticas y procedimientos.

Este Código, junto con nuestros Valores, se presenta a los empleados nuevos apenas ingresan a la empresa y se refuerza sistemáticamente en nuestro trabajo cotidiano.

En Catalent, lo que hacemos importa tanto como la forma en que lo hacemos. Nos ponemos un estándar muy alto porque creemos que es lo correcto. Operamos en un ámbito internacional y muy regulado con crecientes niveles de escrutinio y aplicación de las normas.

Mi Equipo Ejecutivo y yo tenemos el compromiso de abordar y mitigar con rapidez cualquier inquietud, ser transparentes sobre el proceso y garantizar que aprendamos a partir de esas situaciones. Para que esto suceda, dependemos de usted. Como integrante de la familia de Catalent, si siente que algo no está bien, dígalos. Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de defender tanto la letra como el espíritu de nuestro Código para garantizar la seguridad de nuestros productos y la de los pacientes que servimos.

Los empleados tienen varias maneras de expresar sus inquietudes sin miedo a sufrir represalias, como reportar la situación a su gerente, al sector local de RR. HH. o a la Línea de Ayuda de Conducta Comercial (CatalentMSW.com) del Departamento de Ética y Cumplimiento de Catalent. Puede plantear preguntas, informar sobre un incidente y verificar el estado de su inquietud, todo de forma confidencial. Tenga en cuenta que todas las inquietudes se toman en serio y se investigan como corresponde.

Estamos sumamente orgullosos de nuestro historial regulatorio y de cómo hemos elevado el nivel de las cuestiones de cumplimiento en nuestra industria. Gracias por mantener el Código y nuestros Valores a la vanguardia de todo lo que hace. Su diligencia nos permite cumplir nuestro compromiso de Primero el Paciente y ayudar a personas de todo el mundo a vivir una vida mejor y más saludable.

Alessandro Maselli
PRESIDENTE Y DIRECTOR EJECUTIVO

ÍNDICE

6	PROPÓSITO			
		Preguntas o inquietudes		
		Toma de decisiones éticas		
8	DÓNDE BUSCAR ASESORAMIENTO O PLANTEAR INQUIETUDES			
		Haga preguntas y busque asesoramiento		
		Acerca de la Línea de Ayuda de Conducta Comercial		
		Investigación y solución		
		Contabilidad, auditoría, controles internos e informes financieros		
		No tomar represalias		
10	TRABAJANDO JUNTOS PARA FOMENTAR LA INTEGRIDAD			
		Responsabilidades de todos los empleados, directores y funcionarios		
		Responsabilidades de un líder		
		Auditorías, investigaciones y supervisión		
		Responsabilidades posteriores al empleo		
12	TRABAJANDO JUNTOS PARA MANTENER UN LUGAR DE TRABAJO SEGURO, SALUDABLE Y RESPETUOSO			
		Derechos humanos, trabajo y empleo		
		<ul style="list-style-type: none">▪ <i>Trabajo infantil y trata de personas</i>▪ <i>Lugar de trabajo respetuoso</i>▪ <i>Acoso e intimidación</i>		
		Salud y seguridad		
		<ul style="list-style-type: none">▪ <i>Medio ambiente, salud y seguridad</i>▪ <i>Prevención de la violencia en el lugar de trabajo</i>		
		Abuso de sustancias		
14	TRABAJANDO JUNTOS PARA PROTEGER A CATALENT			
		Registros y comunicaciones comerciales		
		Administración de registros		
		Proceso jurídico y preservación de documentos		
		Autoridad para actuar en nombre de Catalent		
		Activos de la empresa		
		Uso de computadoras y sistemas		
		Relaciones públicas		
		Conflictos de Intereses		
		<ul style="list-style-type: none">▪ <i>Empleo fuera de la empresa</i>▪ <i>Familia y otras relaciones cercanas</i>▪ <i>Obsequios</i>▪ <i>Inversión o propiedad</i>▪ <i>Pago de servicios</i>▪ <i>Donaciones de caridad</i>		
		Restricciones en la compra y venta de títulos valores		

CÓMO UTILIZAR ESTE FOLLETO

Nuestras NORMAS DE CONDUCTA COMERCIAL son más que palabras en un folleto. Cada día cobran vida gracias a los empleados de Catalent en todo el mundo, quienes saben que la conducta comercial responsable no se trata solo de seguir reglas, sino de guiar con el ejemplo, estableciendo el tono apropiado, haciendo preguntas, teniendo el valor de tomar decisiones difíciles, demostrando nuestros valores y creando una cultura de integridad y excelencia ética.

Las referencias a **TEMAS RELACIONADOS** en este folleto se encuentran en letra cursiva, mientras que los procedimientos y **POLÍTICAS CORPORATIVAS COMPLEMENTARIAS** aparecen en púrpura. Estas políticas pueden encontrarse en la intranet del empleado, en la Central de Catalent, en <http://catalent.sharepoint.com> o en Administración.

18 **TRABAJANDO EN EQUIPO EN EL MERCADO**

Trato equitativo

Prácticas de mercadeo

Prácticas de compra

Asesores, agentes y socios de operaciones conjuntas

Negocio legítimo

Comidas, obsequios y entretenimiento

Independencia en la toma de decisiones

Capacitación sobre productos

Información sobre la competencia

Información confidencial

Información personal

Propiedad intelectual

Asociaciones comerciales

Competencia justa

Lavado de dinero y financiamiento de actividades terroristas

Soborno y corrupción

Integridad de la cadena de suministro

Regulaciones comerciales

Boicots

24 **TRABAJANDO EN EQUIPO CON LAS COMUNIDADES Y LOS GOBIERNOS**

Medio ambiente

Actividades políticas y contribuciones

Entidades vinculadas al gobierno

Indagaciones gubernamentales

26 **LISTA DE RECURSOS**

NUESTROS VALORES

PRIMERO EL PACIENTE

Hacemos de los pacientes el eje de nuestro trabajo, para garantizar el desempeño seguro, confiable y óptimo de nuestros productos

PERSONAS

Estamos comprometidos con el crecimiento, el desarrollo y el compromiso de nuestra gente

INTEGRIDAD

Demostramos respeto, responsabilidad y honestidad en cada interacción

DEDICACIÓN AL CLIENTE

Nos esmeramos por superar a diario las expectativas de nuestros clientes

INNOVACIÓN

Creamos soluciones innovadoras, utilizamos tecnologías avanzadas y mejoramos constantemente nuestros procesos

EXCELENCIA

Nos apasiona lograr la excelencia en todo lo que hacemos

PROPÓSITO



Excelencia

“Debemos esforzarnos por lograr la excelencia en nuestra conducta y en nuestro desempeño, de manera inseparable, y asegurarnos de demostrar cada día que la forma en que logramos nuestros objetivos nos importa tanto como los logros mismos”.

JOSEPH FERRARO
SVP EJECUTIVO & DIRECTOR
ADMINISTRATIVO

Como proveedor líder de servicios de desarrollo innovador, tecnologías avanzadas de métodos de administración de medicamentos y soluciones integrales de suministro a las industrias farmacéutica, biotecnológica y de cuidados de salud del consumidor de todo el mundo, tenemos la importante responsabilidad no solo de cumplir con todos los requisitos legales aplicables, sino de conducir nuestros negocios responsablemente y con una integridad inquebrantable. Nuestros clientes y proveedores cuentan con ello, y de eso depende el éxito continuo de nuestra empresa.

Catalent lleva a cabo negocios a nivel mundial y trabaja para asegurarse de respetar todas las leyes, reglamentos y normas aplicables en sus prácticas comerciales. Nuestras **NUESTRAS NORMAS DE CONDUCTA COMERCIAL (“EL CÓDIGO”)** resumen los estándares de integridad y conducta responsable que todos los que trabajamos para Catalent, Inc., sus divisiones y filiales (“Catalent”) debemos respetar a fin de proteger la confianza que nuestros clientes, y proveedores tienen en nosotros, independientemente de su ubicación. Cuando existe alguna diferencia producto de las leyes, reglamentos o costumbres locales, aplicamos nuestro **CÓDIGO** o los requisitos locales, lo que establezca el estándar de conducta más alto.

También esperamos que nuestros proveedores, agentes y demás

representantes con quienes trabajamos sigan la legislación y las normas aplicables de conducta apropiadas según lo establece nuestro **CÓDIGO DE CONDUCTA DEL PROVEEDOR**. Quienes nos relacionamos con estas terceras partes para trabajar en nombre de Catalent debemos asegurarnos de que conozcan nuestras expectativas y de que se comprometan a adherirse a ellas.

Nuestro **CÓDIGO** constituye la base para trabajar de forma responsable e íntegra. El **CÓDIGO** es válido para todos los empleados, funcionarios y directores, y está totalmente aprobado y respaldado por el equipo ejecutivo de Catalent. El director de Cumplimiento es el responsable general del programa de ética y cumplimiento.

Haga preguntas y busque asesoramiento

Su principal recurso para consultar asuntos laborales y obtener orientación es su gerente. Si usted tiene inquietudes acerca de algún asunto legal o de nuestro **CÓDIGO** o si recibe información o tiene razones para creer que se ha cometido una violación de nuestro **CÓDIGO**, de las políticas de Catalent o de la ley, lo mejor es que haga preguntas, busque orientación o plantee su inquietud. Si tiene preguntas o cree

APLICABILIDAD

P Muchos de los temas tratados aquí parecen no tener que ver conmigo. ¿Por qué debo preocuparme por todo esto?

R Nuestro **CÓDIGO** establece las normas según las cuales ponemos en práctica nuestros valores. Define cómo debemos relacionarnos entre nosotros, así como con los clientes, proveedores, entes reguladores, inversionistas, el gobierno local y la comunidad. Aunque algunas secciones pueden ser más relevantes que otras para ciertas funciones o departamentos, todos nos beneficiamos de saber cómo conducimos nuestras operaciones comerciales en toda la compañía. Si alguna vez no está seguro sobre si una disposición es aplicable a una situación determinada o cómo hacerlo, pídale una aclaración a su gerente.

que algún punto del **CÓDIGO** explicado aquí o de las normas corporativas parece estar en conflicto con las leyes locales, infórmelo inmediatamente a su gerente, al Departamento de Recursos Humanos o al Departamento Jurídico y de Cumplimiento. Catalent no tolera ningún tipo de represalias contra quien, de buena fe, presente una queja, plantee una inquietud o reporte una violación real o potencial de una norma o ley.

Consulte: **DÓNDE BUSCAR ASESORAMIENTO O PLANTEAR INQUIETUDES**

Toma de decisiones éticas

Es importante que todos se mantengan fieles al espíritu y a la letra de estas normas. Para garantizar que siempre actuemos responsablemente y en el mejor interés de la compañía, debemos examinar cada situación y considerar lo siguiente:

- ¿Estoy actuando responsablemente y con integridad?
- ¿Mis colegas, la comunidad y el gobierno verán con buenos ojos mi decisión?
- ¿Me sentiría cómodo si mi decisión saliera en la primera plana de un periódico?
- ¿Garantizaría mi decisión el

cumplimiento de nuestro **CÓDIGO**, de las normas de Catalent y de las leyes aplicables?

Si no puede responder afirmativamente todas estas preguntas, hable con su gerente o consulte los demás recursos que se detallan en la contraportada de este folleto. Catalent nos anima a todos a plantear preguntas e inquietudes internamente al personal adecuado.

Nuestro **CÓDIGO** está disponible en varios idiomas y se puede acceder a él a través del sitio web interno del empleado o del sitio web externo del consumidor. Las políticas corporativas complementarias y los procedimientos relacionados que rigen una conducta comercial apropiada pueden encontrarse en la Central de Catalent en <http://catalent.sharepoint.com> o en Administración. Estas fuentes adicionales se actualizan periódicamente.

Al aplicar nuestro **CÓDIGO** en su trabajo cotidiano, es posible que le surjan preguntas o que necesite plantear inquietudes acerca de alguna conducta de dudosa integridad o que viole nuestro **CÓDIGO**, las políticas de la empresa o las leyes aplicables.

EN CATALENT CREEMOS QUE:

“A todos se nos estimula a hablar de las cosas que no nos parecen correctas”.

CIENTÍFICO, RESEARCH TRIANGLE PARK, CAROLINA DEL NORTE, EE. UU.

“El cumplimiento es tarea de todos”.

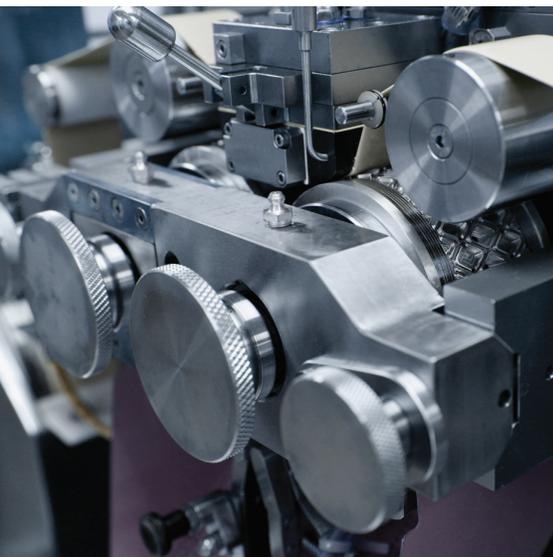
OPERADOR DE FABRICACIÓN SOROCABA, BRASIL

COBERTURA

P ¿Explica nuestro **CÓDIGO** todas las normas y políticas que necesito conocer?

R Nuestro **CÓDIGO** es la piedra angular del compromiso de Catalent con la integridad. Es un punto de partida y establece los principios de más alto nivel que se espera que respeten todos los integrantes de Catalent. Sin embargo, este documento no explica, ni podría explicar, cada ley, reglamento, norma o regla que pudiera aplicarse a usted. Catalent tiene normas, políticas, instrucciones y procesos adicionales para implementar los principios establecidos en nuestro **CÓDIGO** y para cumplir con las leyes y reglamentos aplicables a nuestro lugar de trabajo. Hable con su gerencia, revise las normas aplicables en Internet u obtenga copias, si es necesario, y asegúrese de conocer las reglas aplicables a usted.

DÓNDE BUSCAR ASESORAMIENTO O PLANTEAR INQUIETUDES



Al aplicar nuestras NORMAS DE CONDUCTA COMERCIAL a su trabajo, es posible que le surjan preguntas o que necesite plantear inquietudes acerca de alguna conducta de dudosa integridad o que viole nuestro código, las políticas de la empresa o las leyes aplicables.

Haga preguntas y busque asesoramiento

NOTA: EN ALGUNOS PAÍSES LA LÍNEA DE AYUDA DE CONDUCTA COMERCIAL SOLO SE PUEDE UTILIZAR PARA REPORTAR INQUIETUDES GRAVES RELACIONADAS CON LA INTEGRIDAD FINANCIERA O LA ALTA GERENCIA. TODOS LOS DEMÁS ASUNTOS EN ESTOS PAÍSES DEBEN TRATARSE EN LA GERENCIA LOCAL.

Acerca de la Línea de Ayuda de Conducta Comercial

La Línea de Ayuda de Conducta Comercial es un recurso que los empleados tienen para buscar orientación o plantear sus inquietudes. La línea telefónica, operada por una empresa independiente, tiene representantes disponibles para atender su llamada de manera confidencial las 24 horas de los días, los siete días de la semana. Cuenta con personal multilingüe; es posible que deba esperar un momento mientras le comunican con el operador apropiado. También puede consultar la Línea de Ayuda de Conducta Comercial a través de Internet en www.CatalentMSW.com.

Al tomar su llamada, el operador le dará un número de caso para que usted pueda volver a llamar a verificar el estado de su llamada. Luego, se presentará la información al (a los) representante(s) apropiado(s) de Catalent para su investigación y solución, según sea apropiado. Para más información, consulte la sección **INVESTIGACIÓN Y SOLUCIÓN**.

Los Contactos de la Línea de Ayuda de Conducta Comercial se encuentran en la **LISTA DE RECURSOS**, al final de este folleto.

Investigación y solución

Cuando haga preguntas, busque orientación o plantee una inquietud referente a una posible violación a través de la Línea de Ayuda de

CONFIDENCIALIDAD

P ¿Debo identificarme si utilizo la Línea de Ayuda de Conducta Comercial?

R Es fundamental que nuestros empleados se sientan seguros cuando participen en nuestro programa de cumplimiento. La confidencialidad es nuestra prioridad y se tomarán todas las medidas necesarias para proteger la identidad de la parte denunciante. Si bien animamos a informar la mayor cantidad de detalles que sea posible, los informantes pueden permanecer anónimos, siempre que la ley lo permita. Sin embargo, en ciertos casos, las exigencias de realizar una investigación minuciosa o bien los requisitos legales pueden impedirlo. La legislación local sobre privacidad también puede afectar la disponibilidad y el uso del recurso del anonimato al usar la Línea de Ayuda de Conducta Comercial.

Conducta Comercial u otro recurso, los funcionarios de la empresa encargados de dichos asuntos atenderán el problema a la brevedad. Si las sospechas de una violación se confirman, la situación se resolverá tomando las medidas correctivas apropiadas. Entre las acciones correctivas están la aclaración de una política de la empresa, capacitación adicional, aplicar cambios en instalaciones o procesos o impartir medidas disciplinarias. Cuando sea posible, se le informará sobre el estado de la investigación y el resultado del asunto en cuestión. Sin embargo, Catalent tiene la obligación de respetar la confidencialidad de todos los empleados —tanto de aquellos que reportan sus inquietudes como de los que están bajo investigación.

Catalent trata las preguntas e investigaciones confidencialmente y divulga lo esencial de su consulta y/o su identidad, si decide proporcionar su nombre, solo a aquellos que deban saberlo y en la medida en que Catalent lo considere necesario para llevar a cabo una investigación exhaustiva y solucionar debidamente el problema planteado.

Contabilidad, auditoría, controles internos e informes financieros

Catalent ha asumido el compromiso

de cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables, normas de contabilidad, controles de contabilidad y otras prácticas de auditoría aplicables.

Usted puede presentar inquietudes o informes verbales o escritos acerca de posibles violaciones en lo que concierne a contabilidad, auditoría, controles internos o informes financieros a través de la Línea de Ayuda de Conducta Comercial, la cual tiene procedimientos especiales para manejar tales asuntos. También puede presentar tales inquietudes o informes a:

Catalent, Inc.
c/o General Counsel
200 Crossing Boulevard, 7th Floor,
Bridgewater, NJ 08807 USA
GenCouns@catalent.com

Todas las consultas o informes pueden presentarse abiertamente, de forma confidencial o anónima.

No tomar represalias

Catalent no tolerará las represalias y no despedirá, bajará de categoría, suspenderá, amenazará, acosará o tomará represalias contra nadie que de buena fe presente una queja, reporte una potencial violación o plantee una preocupación acerca de una violación

real o supuesta de nuestro CÓDIGO ni de ninguna ley, norma o reglamento aplicable. Los supervisores, en conjunto con los representantes de RR. HH., son responsables de tomar las medidas apropiadas dentro de sus áreas de responsabilidad para evitar cualquier represalia. Si considera que se han tomado represalias contra usted por brindar este tipo de información, avise de inmediato al Departamento de Recursos Humanos, al Departamento Jurídico y de Cumplimiento o a la Línea de Ayuda de Conducta Comercial.

Remítase también a las : **POLÍTICAS DE NO TOMAR REPRESALIAS Y DE DECIR LO QUE UNO PIENSA**

NO TOMAR REPRESALIAS

P He estado pensando en llamar a la Línea de Ayuda de Conducta Comercial, pero no estoy seguro de si deba hacerlo. Mi gerente de línea me dijo que hiciera algo que considero peligroso e, incluso, puede ser ilegal. Si le cuento a alguien, me temo que mi gerente de línea me hará difícil el trabajo. ¿Qué debo hacer?

R Aún en las grandes empresas la gente a veces hace cosas que no debería hacer. Usted ha identificado algo que cree ser un asunto potencialmente grave y nuestro CÓDIGO dice: Si siente que algo no está bien, hable. La línea gerencial con frecuencia es el mejor lugar para plantear inquietudes, pero como lo que le preocupa es justamente la conducta de su gerente, considere otras opciones. Háblelo con otros miembros de la gerencia; consulte al Departamento de Recursos Humanos o al Jurídico y de Cumplimiento; o llame a la Línea de Ayuda de Conducta Comercial. Independientemente de con quién hable, la situación se abordará y no se permitirán represalias.

TRABAJANDO JUNTOS PARA FOMENTAR LA INTEGRIDAD



Integridad

“Todos debemos trabajar juntos, de acuerdo con los mismos estándares y valores, para fomentar un entorno donde la integridad y la conducta comercial responsable existan como base de lo que somos y de cómo hacemos negocios”.

MATTI MASANOVICH,
SVP EJECUTIVO & DIRECTOR FINANCIERO

Estamos comprometidos con el cumplimiento estricto de nuestro CÓDIGO y de todas las leyes, reglamentos y normas aplicables a nuestras actividades comerciales en todo el mundo.

Al comprender y seguir nuestro CÓDIGO, las políticas de Catalent y las leyes aplicables, al buscar orientación cuando aún no tiene clara la mejor decisión, usted hace de Catalent un lugar donde los empleados deseen trabajar, donde los clientes y los proveedores deseen hacer negocios.

Responsabilidades de todos los empleados, directores y funcionarios

Se espera que todos cumplamos con nuestro CÓDIGO y con todas las leyes, políticas y procedimientos aplicables. Catalent se toma esta responsabilidad en serio y prohíbe expresamente toda violación a las normas. Si alguien no se comporta de acuerdo con las normas, se considera que actúa fuera del alcance de su empleo y como consecuencia, será objeto de medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. Además, como lo hemos dicho antes y continuaremos enfatizando, lo mejor que podemos hacer cada uno de nosotros es preguntar, buscar orientación o plantear inquietudes cada vez que enfrentemos un asunto o situación relacionado con la conducta comercial.

Responsabilidades de un líder

Todos los líderes, en todos los niveles de Catalent, tienen la responsabilidad de dar el ejemplo, exhibir integridad y fomentar conversaciones sobre las repercusiones legales y éticas de las decisiones comerciales. Confiamos en nuestros líderes para que nos ayuden a crear y mantener un ambiente laboral donde se espere, anime y exija una conducta íntegra y responsable. Nuestros líderes ayudan a crear ese ambiente siendo un recurso confiable y ayudando a ofrecer información y capacitación adecuadas sobre nuestro CÓDIGO y sobre las políticas, procedimientos y leyes aplicables.

Una de las mejores formas en que un líder puede evitar y detectar riesgos de incumplimiento es estando consciente de lo que sucede a su alrededor. Los líderes deben mantener un entorno de “puertas abiertas” y asegurarse de que todos se sientan lo suficientemente cómodos como para hacer preguntas. Una vez planteado el asunto, los líderes deben responder o buscar orientación sobre la inquietud de forma adecuada e inmediata. Los líderes, en conjunto con Recursos Humanos, son responsables de tomar las medidas apropiadas dentro de sus áreas de responsabilidad para asegurarse de que nadie que, de buena fe, plantee inquietudes o participe en una investigación sea objeto de represalias.

Remítase también a la: **POLÍTICA DE DECIR LO QUE UNO PIENSA**

COMPARTA LO QUE PIENSA

P No estoy seguro de conocer todas las reglas de seguridad, pero creo que vi a un compañero haciendo algo indebido. Nadie salió lastimado y no quiero ser un soplón. ¿Debería simplemente olvidarme del asunto?

R Catalent alienta a los empleados a hacer preguntas y a expresar sus ideas, especialmente cuando se trata de la seguridad de nuestros empleados o de otras personas. Siempre informe rápidamente sobre cualquier inquietud o pregunta que tenga sobre la seguridad. Si no se siente cómodo hablando con su propio gerente, hable con otro miembro de la gerencia o con su representante de Recursos Humanos.

Auditorías, investigaciones y supervisión

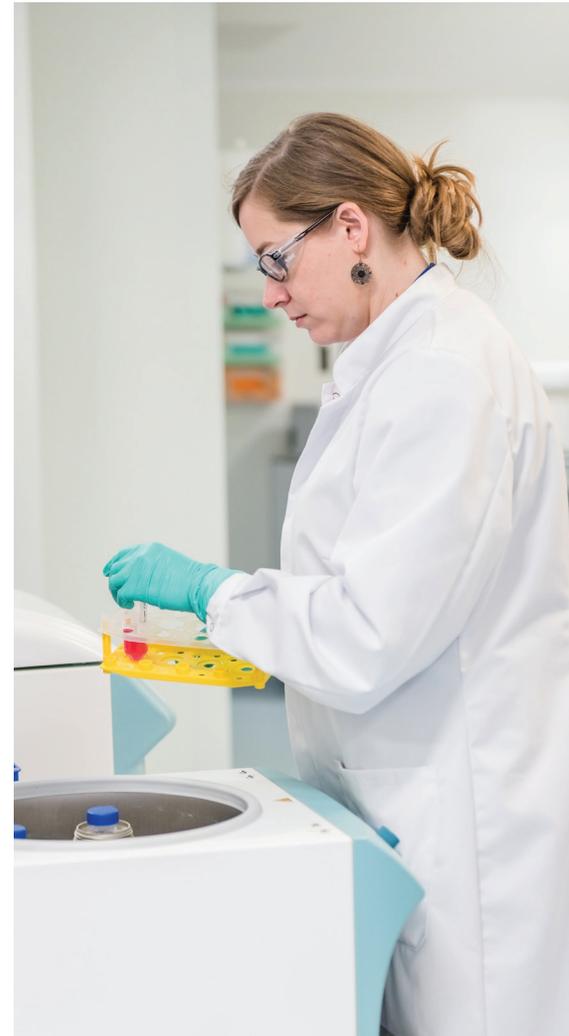
Ocasionalmente, Catalent debe llevar a cabo una auditoría o investigación a fin de obtener información sobre una determinada actividad y/o incidente. Esto puede incluir supervisar actividades de los empleados relacionadas con el lugar de trabajo según sea apropiado y de conformidad con las leyes aplicables. Los empleados deben cooperar y ayudar durante una auditoría o investigación de manera que se pueda recopilar la información de forma exacta y completa. El empleado que no coopere podrá ser objeto de medidas disciplinarias que podrían incluir su despido. Toda medida disciplinaria que se tome se aplicará de conformidad con las leyes nacionales aplicables. Nadie que de buena fe participe o coopere en una auditoría o investigación será objeto de ningún tipo de represalias.

Responsabilidades posteriores al empleo

Cuando finalice su empleo en Catalent, es posible que usted siga teniendo ciertas responsabilidades de conformidad con la legislación aplicable. Estas responsabilidades pueden incluir, entre otras, la obligación de:

- Devolver todos los activos de la empresa que estén en su poder;

- Mantener la confidencialidad de la información de la empresa y toda otra información confidencial;
- Abstenerse de negociar acciones o títulos valores basándose en información vital no accesible al público obtenida durante su empleo en Catalent;
- Brindar asistencia a Catalent en investigaciones, litigios y en la transferencia y protección de propiedad intelectual relacionada con su empleo en Catalent, si se lo solicitan y de conformidad con las leyes locales aplicables.



RESPUESTA ANTE LOS AUDITORES

P Un auditor externo me hizo una pregunta y estoy 90 % seguro de la respuesta, pero para estar completamente seguro tendré que investigar un poco más. Estoy muy ocupado en el trabajo ahora y, si respondo sin calificar mi respuesta, creo que el auditor estará satisfecho y seguirá con su trabajo, lo que a mí me permitirá volver al mío. ¿Está bien si simplemente digo lo que pienso que es la respuesta, o debo explicar que no estoy totalmente seguro?

R Al suministrar información de la que puedan depender terceros, busque siempre y de la mejor manera lograr una precisión del 100 %. Aquí, explique lo que cree y, después, póngala en contexto explicando el grado de certeza y qué sería necesario para estar más seguro.

TRABAJANDO JUNTOS PARA MANTENER UN LUGAR DE TRABAJO SEGURO, SALUDABLE Y RESPETUOSO

Personas

“Seguimos aumentando la inversión en nuestra gente y en su desarrollo, el elemento que sostiene el crecimiento de Catalent y que, a la vez, profundiza nuestra cultura de inclusión y pertenencia. Al hacerlo, garantizamos que el talento en Catalent crezca junto con la empresa y ayudamos a proteger nuestro éxito continuo”.

LISA EVOLI
SVP EJECUTIVA & OFICIAL DE RECURSOS HUMANOS

En Catalent, actuar con integridad significa respetar la singular naturaleza de cada empleado y su aporte para generar valor y contribuir al éxito de la empresa.

Derechos humanos, trabajo y empleo

TRABAJO INFANTIL Y TRATA DE PERSONAS Los valores corporativos de Catalent hacen énfasis en el respeto hacia los demás y nos orientan a actuar con integridad en todo momento. En relación con esto, y en cumplimiento de toda la legislación aplicable, Catalent mantiene una política de tolerancia cero tanto para el uso de trabajo infantil como para la adquisición de bienes producidos por entidades que emplean trabajo infantil. Asimismo, Catalent mantiene una política de cero tolerancia ante la participación en la trata de personas (o respecto a hacer negocios con empresas que participen en tales actividades), lo cual incluye una prohibición contra el empleo de personas que se involucren en actos de coacción o mano de obra forzada para obtener actos sexuales con los fondos de Catalent o en conexión con los negocios de Catalent.

Remítase también a las: **POLÍTICAS DE PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y LA TRATA DE PERSONAS**

LUGAR DE TRABAJO RESPETUOSO Reconocemos que al trabajar juntos obtenemos un valor evidente a partir de la diversidad y la inclusión. El valorar la diversidad y la inclusión conduce a mejores resultados para los empleados, y clientes. Catalent ofrece igualdad de oportunidades a todos los empleados y aspirantes en todas las etapas

del proceso de empleo (*por ejemplo*, selección, contratación, ascensos, compensación y acceso a capacitaciones) de conformidad con las leyes aplicables. Estamos comprometidos a crear un lugar de trabajo diverso, inclusivo y libre de discriminación, representativo del mercado laboral y las comunidades en las cuales Catalent opera. Además, estamos comprometidos a fomentar un entorno laboral donde se respete y valore a los empleados por sus diferencias.

Remítase también a las: **POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y LUGAR DE TRABAJO RESPETUOSO**

ACOSO E INTIMIDACIÓN El acoso y la intimidación son comportamientos inaceptables que pueden generar un ambiente laboral improductivo. La intimidación es la humillación o degradación constante, o abusiva, de otros por medio de palabras, acciones y comunicaciones que erosionan la confianza y socavan la autoestima. El acoso consiste en una conducta molesta —tanto verbal como no verbal o física— que se basa en cualquier característica definida por las leyes locales como no permisible y que afecta el empleo de la persona objeto del acoso o bien crea un ambiente intimidante, hostil, degradante u ofensivo. Un ejemplo de acoso que frecuentemente se prohíbe de manera expresa es el acoso sexual, que son las insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física no deseada de naturaleza sexual.

RESPECTO E INTEGRIDAD

P Mi gerente ha comenzado a criticar mucho mi trabajo. Ahora se reúne conmigo individualmente una vez por semana, pero no hace lo mismo con el resto de nuestro equipo. Me siento frustrado por este trato diferencial. ¿Es esto acoso? ¿Qué debo hacer?

R Los gerentes tienen la responsabilidad de evaluar el desempeño de sus empleados y de brindar orientación cuando el desempeño sea deficiente. Resolver los problemas de desempeño de manera individual, en lugar de hacerlo en una reunión de equipo, es un enfoque apropiado y no es acoso. Su gerente debe ser capaz de identificar las áreas de su trabajo en las que tiene problemas y de ayudarlo a identificar formas de mejorar. Si no tiene claro cuáles son las intenciones o expectativas de su gerente, debería pedirle una aclaración y, si es necesario, hablar con su representante de Recursos Humanos.

Catalent no tolerará el acoso ni la intimidación de colegas en ninguna circunstancia.

A todos se nos insta a ayudarnos mutuamente hablando sin miedo cuando el comportamiento de alguien nos incomode. Si usted observa cualquiera de estas conductas, notifíquelo a su gerente, a Recursos Humanos o a la persona apropiada de su oficina.

Opcionalmente, tiene a su disposición la Línea de Ayuda de Conducta Comercial: verifique **DÓNDE BUSCAR ASESORAMIENTO O PLANTEAR INQUIETUDES** para recibir información detallada sobre este recurso.

Remítase también a las: **POLÍTICAS SOBRE UN LUGAR DE TRABAJO RESPETUOSO, DE NO TOMAR REPRESALIAS Y DE DECIR LO QUE UNO PIENSA**

Salud y seguridad

MEDIO AMBIENTE, SALUD Y SEGURIDAD En Catalent nos esforzamos por brindar un lugar de trabajo seguro y saludable. Con ese fin, cada oficina tiene un programa de seguridad que incluye una capacitación apropiada sobre seguridad y cumple con las leyes y reglamentos aplicables y con las normas de Catalent.

Todos somos responsables de cumplir las leyes, reglamentos y políticas relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo. Si usted ve o sufre un accidente o lesión, o bien prácticas o condiciones inseguras, notifíquelo a la persona correspondiente en su sitio de trabajo —puede ser su gerente, personal de seguridad o EHS (Medio Ambiente, Salud y Seguridad)— para que se solucione

la situación de forma adecuada. Siempre debemos actuar apropiada y oportunamente para corregir condiciones inseguras de las cuales se tenga conocimiento.

Para promover un ambiente laboral seguro y saludable, Catalent se reserva el derecho de inspeccionar las posesiones personales de los empleados y visitantes y las áreas de trabajo, en la medida en que la legislación local lo permita (esto incluye obtener todos los consentimientos que sean necesarios).

Remítase también a la: **DECLARACIÓN GENERAL DE LA POLÍTICA DE MEDIO AMBIENTE, SALUD Y SEGURIDAD**

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO En Catalent estamos comprometidos a ofrecer un ambiente laboral libre de amenazas, intimidación y daños físicos. Todos compartimos la responsabilidad de garantizar la seguridad mutua. Catalent no tolerará la violencia en el lugar de trabajo e investigará y tomará las medidas necesarias contra cualquier amenaza a la seguridad del lugar de trabajo.

Las conductas inaceptables son, entre otras, ataques físicos, peleas, amenazas, intimidación y la destrucción intencional o imprudente de propiedad de la compañía, de los empleados o de los clientes. Una amenaza es cualquier comentario o comportamiento que se pueda interpretar como la intención de dañar a personas o a la propiedad. De conformidad con las leyes aplicables, Catalent prohíbe la posesión y/o el uso de armas por parte de cualquier empleado mientras se encuentre en el lugar de trabajo, en predios

de la empresa o mientras esté realizando operaciones comerciales para la empresa.

Si cree ser objeto de violencia en el lugar de trabajo o de amenazas de violencia, notifíquelo inmediatamente a su gerente, a Recursos Humanos, al personal de seguridad o a la persona apropiada de su oficina. Asimismo, deberá informar de inmediato a su gerente, a Recursos Humanos o al personal de seguridad del sitio sobre cualquier conducta potencialmente violenta o amenazante dirigida a cualquier otro empleado.

Remítase también a: **POLÍTICAS SOBRE LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SOBRE SEGURIDAD CORPORATIVA**

Abuso de sustancias

La salud y seguridad de todos los empleados y la calidad y productividad requeridas por los clientes, y antes reguladores exige que todo empleado se presente al trabajo libre de los efectos de cualquier sustancia que pudiera impedirle realizar las actividades laborales de manera segura y eficaz. Queda prohibido el uso, posesión o distribución no autorizados de alcohol o drogas ilegales mientras se está en el trabajo, en predios de la empresa o realizando operaciones comerciales para la empresa.

Remítase también a: **LUGAR DE TRABAJO SIN DROGAS**

REPORTE DE INQUIETUDES

P Uno de mis colegas parece aletargado, lento y a veces discute por cualquier cosa. Sospecho que está consumiendo drogas o alcohol. ¿Debería reportarlo?

R Sí. Debería reportar esta situación a su gerente o a Recursos Humanos. El consumo de drogas y la intoxicación pueden poner en riesgo la seguridad de esa persona y del resto de la fuerza laboral. Remítase también a: **LUGAR DE TRABAJO SIN DROGAS**

TRABAJANDO JUNTOS PARA PROTEGER A CATALENT



Todos tenemos ciertas responsabilidades que debemos realizar de manera tal que protejan los intereses de la compañía. Al seguir nuestro CÓDIGO, estamos ayudando a construir nuestra reputación como empresa confiable y responsable.

Registros y comunicaciones comerciales

Tomamos decisiones todos los días basándonos en la información que registran otros empleados en todos los niveles de la compañía. Es esencial que los empleados que crean o mantienen los informes, registros o cualquier otra información garanticen la integridad y exactitud de dicha información y que nunca creen un informe falso o engañoso. Esto incluye, entre otros:

- Informes financieros, registros y ajustes contables similares;
- Informes de gastos;
- Informes de horas;
- Registros de producción y calidad;
- Documentos presentados o entregados a gobiernos u organismos reguladores.

Toda los informes y documentos que Catalent presente ante los organismos reguladores, debe presentarse de manera completa,

justa, exacta, oportuna y clara.

Catalent requiere el cumplimiento total de la Ley contra Prácticas de Corrupción en el Extranjero (FCPA, por sus siglas en inglés) de los EE. UU., de la Ley contra el Soborno del Reino Unido de 2010 y de los reglamentos anticorrupción similares existentes en varios países donde operamos, así como de aquellos relacionados con el mantenimiento de registros y controles internos sobre los recursos de Catalent. Remítase también a la política de **SOBORNO Y CORRUPCIÓN** y a nuestra **POLÍTICA GLOBAL CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN**, que versan sobre estas regulaciones contra la corrupción. El personal adecuado recibirá capacitación contra la corrupción y sobre el mantenimiento de registros.

Los documentos y comunicaciones comerciales pueden llegar a ser de conocimiento público mediante litigios, investigaciones gubernamentales o los medios de comunicación. En todo documento o comunicación es preciso registrar correctamente los hechos y abstenerse de hacer comentarios falsos, peyorativos o de carácter descriptivo sobre las personas, la compañía u otras empresas, así como evitar las exageraciones, las conjeturas o las conclusiones legales. Esto es aplicable a documentos escritos y electrónicos y a comunicaciones de todo tipo, como, entre otras, correos electrónicos y notas o memorandos "informales".

INFORME CORRECTAMENTE

P Tenemos mucha presión en nuestro departamento para alcanzar las proyecciones de ganancias trimestrales. Creo que el gerente reportó cifras exageradas el trimestre pasado para alcanzar las proyecciones, pensando que podríamos ponernos al día en este trimestre. ¿Qué debo hacer?

R Nunca es aceptable reportar ganancias incorrectas. Catalent requiere exactitud en todos nuestros libros y registros. Informe inmediatamente sobre asientos en libros cuestionables al Departamento de Auditoría Interna o al Jurídico y de Cumplimiento, o bien a través de la Línea de Ayuda de Conducta Comercial en www.CatalentMSW.com.

Además, no está permitido:

- Realizar ninguna transacción o acuerdo que acelere de manera inapropiada, posponga o manipule de alguna otra manera el registro correcto y oportuno de ingresos o gastos comerciales;
- Efectuar pagos o abrir una cuenta en nombre de Catalent con el entendimiento de que alguna parte del pago o cuenta se utilizará para otros fines diferentes a los descritos en los documentos de respaldo;
- Participar en ninguna transacción cuando tenga razones para creer que la otra parte tiene la intención de participar en actos contables fraudulentos o deshonestos.

Administración de registros

En el transcurso normal de las operaciones comerciales, producimos y recibimos una gran cantidad de documentos. Muchas leyes y regulaciones requieren que ciertos documentos se guarden durante diversos períodos de tiempo. Catalent ha asumido el compromiso de cumplir con toda las leyes y reglamentos aplicables en relación con la preservación de los registros. Usted debe identificar, mantener, proteger y disponer de los registros en el transcurso normal de las operaciones comerciales de acuerdo con el calendario actual de retención de registros, a fin de garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables y de atender las necesidades comerciales de Catalent. En ninguna circunstancia usted

o alguien bajo su supervisión podrán editar o desechar selectivamente los registros.

Remítase también a:

POLÍTICA DE RETENCIÓN DE REGISTROS

Proceso jurídico y preservación de documentos

Si se entera de una citación o de un litigio pendiente, inminente o que se esté contemplando, o bien de una investigación gubernamental, contacte inmediatamente al Departamento Jurídico y de Cumplimiento. Retenga o preserve todos los registros que pudieran responder a la citación, que sean relevantes para el litigio o que puedan concernir a la investigación hasta que el Departamento Jurídico y de Cumplimiento le aconseje cómo proceder. No puede destruir ninguno de estos registros que estén en su poder o control. También debe seguir los pasos necesarios para evitar la destrucción de todos los registros relevantes (tales como mensajes electrónicos o de voz) que, de otra manera, si nadie interviniera, se eliminarían automáticamente (destruyéndolos o borrándolos) de acuerdo con el calendario de retención de registros.

Remítase también a:

POLÍTICA DE RETENCIÓN DE REGISTROS

Autoridad para actuar en nombre de Catalent

Nuestros clientes y proveedores confían en que la persona con la que están tratando

está autorizada para actuar en nombre de la empresa. Catalent ha adoptado una política que otorga a ciertos miembros de la gerencia la autoridad de actuar en nombre de la compañía. Usted debe respetar los límites impuestos a su autoridad para actuar en nombre de Catalent y no hacer nada que exceda o evada tales límites. A menos que se le autorice a hacerlo, usted no puede firmar ningún documento en nombre de Catalent ni representar o ejercer ningún tipo de autoridad en nombre de Catalent. Remítase también a la página del Departamento Jurídico y de Cumplimiento en la Central de Catalent o verifique con su gerente la versión actualizada de nuestras **POLÍTICAS SOBRE AUTORIDAD DE FIRMA Y APROBACIÓN DE TRANSACCIONES**.

Activos de la empresa

Se espera que los empleados tomen precauciones razonables para resguardar los activos de Catalent y se aseguren de su uso apropiado y eficiente. Los activos de Catalent son, entre otros, los activos financieros tales como el dinero en efectivo y los títulos valores; activos físicos tales como mobiliario, equipos, existencias y suministros; y relaciones con clientes y propiedad intelectual, como información acerca de productos, servicios, clientes, sistemas y personas.

Todos los activos creados, obtenidos o recabados en nombre de Catalent pertenecen a la empresa, incluyendo,

MANTENGA LOS REGISTROS APROPIADOS

P A veces llego tarde o tengo que irme temprano, pero siempre recupero el tiempo perdido trabajando después. Como todo se nivela al final, ¿por qué debo tomarme la molestia de anotarlos en mi hoja de horas trabajadas?

R Cuando usted firma su hoja de horas trabajadas, está indicando la fecha y las horas en las que realmente trabajó. Catalent tiene ciertas obligaciones legales que implican pagar a sus empleados basándose en el tiempo real trabajado. Si esta información es incorrecta, es posible que le paguen incorrectamente. Además, su gerente u otras personas podrían preguntarse por qué no se le pudo localizar o por qué no pudo completar el trabajo en el tiempo en el que usted afirma haber estado trabajando. Siempre debe reportar sus horas correctamente y no debe entregar una hoja de horas trabajadas que contenga información engañosa.

DEMOSTRANDO NUESTROS VALORES:

“Apoyando a otros y respaldando sus ideas”.

ESPECIALISTA EN VALIDACIÓN, SAN PETERSBURG, FLORIDA, EE. UU.

entre otros las listas de clientes, directorios, archivos, material de referencia e informes, software de computación, sistemas de procesamiento de datos, programas de computación y bases de datos. Cuando usted finaliza su empleo en Catalent, debe devolver a la empresa todos los activos e información de Catalent.

Uso de computadoras y sistemas

Por lo general, se permite el uso ocasional de los sistemas de correo electrónico y telefónico de la empresa para fines personales consistentes con nuestro CÓDIGO y que de ninguna manera contravengan los intereses de Catalent. Tenga presente que dicho uso deberá ser mínimo en términos de tiempo. En ninguna circunstancia podrá utilizar los activos de la empresa para fines que de alguna manera estén relacionados con material ofensivo, sexualmente explícito o inapropiado; lo cual incluye, entre otras cosas, utilizar la computadora provista por la compañía para ver o enviar este tipo de material. De conformidad con las leyes aplicables, Catalent puede supervisar los mensajes personales en los sistemas informáticos y telefónicos de la empresa.

Medios de comunicación y relaciones públicas

Cualquier situación que pudiera merecer o despertar el interés de los medios de comunicación debe informarse a Mercadeo Corporativo de inmediato. Tales situaciones pueden ser, entre otras, cualquier proyecto de capital importante o mejoras al sitio de trabajo, eventos de caridad y premios recibidos, crisis en las instalaciones u otros contratiempos graves, cartas de advertencia o amenazas, reducción planificada de personal, posibles huelgas de trabajadores o cierre de oficinas.

Remítase también a:

POLÍTICA DE COMUNICACIONES EXTERNAS

Conflictos de Intereses

A fin de tomar decisiones comerciales con integridad y honestidad, los empleados, directores, funcionarios, proveedores, agentes y cualquier otro representante de Catalent deben evitar participar en conductas o actividades que generen o parezcan generar conflictos de intereses. Un “conflicto de intereses” surge cuando la actividad personal, social, financiera o política del empleado le dificulta el desempeño objetivo y eficaz de su labor en Catalent. Se deben evitar en todo momento los conflictos de intereses reales,

pero incluso las situaciones que aparentan generar un conflicto de intereses pueden ser dañinas y deben evitarse. Tomando esto en cuenta, los empleados no pueden:

- Aprovechar para sí mismos oportunidades descubiertas mediante el uso de propiedad o información de la empresa, u obtenidas gracias a su puesto;
- Utilizar propiedad, información o su puesto en la empresa para beneficio personal;
- Competir con Catalent;
- Formar parte del cuerpo directivo de un cliente o proveedor.

Como en muchos casos, la mejor manera de evitar un conflicto de intereses es consultar y abordar cualquier situación que otras personas pudieran malinterpretar, tales como otros empleados, clientes, entes reguladores, proveedores, y el público. Si bien los conflictos de intereses pueden surgir en cualquier situación, a continuación se brindan ejemplos de posibles conflictos de intereses:

EMPLEO FUERA DE LA EMPRESA Participar o trabajar en un negocio donde desempeñe tareas similares a sus responsabilidades

LIMITACIONES DE APROBACIÓN

P Tengo la autoridad financiera de aprobar hasta USD 25.000. Hay que pagar de inmediato una factura por USD 75.000 de un proveedor importante y antiguo. Mi gerente ha aprobado estas facturas en el pasado, pero está fuera de la ciudad. ¿Estará bien que divida la suma en tres facturas distintas?

R No, los empleados no pueden dividir facturas o gastos para evitar exceder los límites de aprobación. Debe esperar a que su gerente u otra persona con suficiente autoridad apruebe las facturas.

“Haciendo preguntas y expresando nuestra opinión cuando es necesario”.

GERENTE DE PRODUCCIÓN, SWINDON, REINO UNIDO

“Creando una atmósfera de colaboración y cooperación”.

ASISTENTE EJECUTIVO, SOMERSET, NUEVA JERSEY

en Catalent que puedan obstaculizar su desempeño en Catalent, o un negocio que compita con Catalent o que tenga o procure tratos comerciales con Catalent.

FAMILIA Y OTRAS RELACIONES CERCANAS Hacer negocios o competir con un negocio del cual un miembro de su familia o alguien cercano sea propietario o en el cual tenga participación como empleado.

OBSEQUIOS Aceptar obsequios, comidas o entretenimiento de alguien que haga negocios o tenga la intención de hacer negocios con Catalent.

INVERSIÓN O PROPIEDAD Adquirir una participación en bienes raíces, derechos de patente o negocios que Catalent pueda tener interés en adquirir.

PAGO DE SERVICIOS Aceptar dinero en efectivo, productos importantes o servicios por actividades tales como escribir o editar publicaciones, servir en paneles de asesoría, hacer presentaciones o participar en asociaciones profesionales o técnicas relacionadas con el trabajo.

DONACIONES DE CARIDAD Ofrecer apoyo financiero con fondos de la empresa a organizaciones de caridad que sean propiedad o estén financiadas por aquellos con quienes hacemos negocios o aceptar donaciones de aquellos con quienes hacemos negocios para apoyar a organizaciones de caridad que usted personalmente respalda.

Remítase también a:

POLÍTICAS SOBRE CONFLICTO DE INTERESES

Restricciones en la compra y venta de títulos valores

Mientras esté empleado en Catalent, es posible que se entere de información que no se ha divulgado al público y que puede ser fundamental para la decisión de un inversionista a la hora de comprar o vender títulos valores de otra compañía con quien Catalent tenga una relación como inversionista o cliente. Toda información que de forma razonable podría esperarse que afecte el precio de ese activo (*por ejemplo*, información sobre ingresos; adquisiciones o desinversiones; nuevos contratos de tamaño considerable; la ganancia o pérdida de un cliente o proveedor importante; o información relevante sobre litigios o acciones regulatorias) es potencialmente importante.

Es una violación de las normas de Catalent negociar con títulos valores de una empresa cuando se tiene información fundamental no pública acerca de esa empresa. Participar en este tipo de actividades se conoce generalmente como “tráfico de información privilegiada” (insider trading). Asimismo, no se permite divulgar esa información a nadie más (como, entre otros, parientes, amigos, colegas o corredores de bolsa) hasta que dicha información sea de dominio público y el público haya tenido tiempo de reaccionar.

Remítase también a:

POLÍTICA DE COMERCIALIZACIÓN DE VALORES

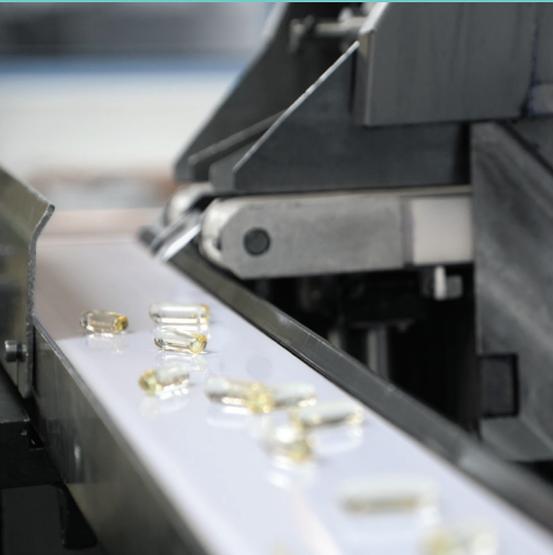


HACER NEGOCIOS CON FAMILIARES

P Estoy trabajando con el Departamento de Compras para elegir un proveedor para un futuro proyecto. Sé que una de las empresas proveedoras que estamos considerando es propiedad del cónyuge de mi gerente. Si creemos que la oferta de ese proveedor tiene el mejor valor, ¿podemos elegirlo?

R Existe un posible conflicto de intereses que debe informarse antes de actuar. (¿Qué pensaría usted si fuera un proveedor de la competencia que perdió la oferta y supiera que el ganador estaba casado con el gerente del departamento que tomó la decisión? Revelar el conflicto es la mejor manera de resolver la situación. Debe notificar al Departamento de Compras o contactar al Departamento Jurídico y de Cumplimiento, quienes pueden evaluar la situación para garantizar que se sigan los procedimientos adecuados a fin de evitar cualquier influencia inapropiada o ventaja competitiva injusta en el proceso de evaluación de ofertas. Si la oferta se realizó de manera justa y apropiada y, de hecho, provee el mejor valor, Catalent puede utilizar a ese proveedor.

TRABAJANDO EN EQUIPO EN EL MERCADO



Nuestro éxito depende de mantener relaciones sólidas con los clientes, proveedores y otros socios comerciales. Es crucial para la sustentabilidad de la empresa que sepamos con quién hacemos negocios. Catalent tiene interés en hacer negocios solo con aquellos clientes, proveedores y demás socios comerciales que cumplan con la ley y demuestren altos estándares de conducta comercial responsable.

Trato equitativo

Todos los empleados, directores y ejecutivos deben actuar de buena fe, con integridad y el debido cuidado, y tratar a los clientes, proveedores, competidores y empleados de Catalent de forma equitativa. Ningún empleado, director o ejecutivo debe aprovecharse de ninguna persona mediante manipulación, ocultamiento, abuso de información privilegiada, falsificación de información importante ni ninguna otra práctica intencional que manifieste un trato no equitativo.

Prácticas de mercadeo

Catalent cree en la competencia comercial diligente, abierta y honesta. No está permitido dar una falsa imagen de los productos, servicios o precios de Catalent; hacer afirmaciones falsas o engañosas sobre los productos, servicios, desempeño o historial de la empresa; o hacer afirmaciones falsas o engañosas sobre los productos, servicios, desempeño o historial de la competencia. A menos que se disponga de la información suficiente para sustentar una comparación entre un producto o servicio de Catalent y uno de la competencia, no se permite recurrir a publicidad comparativa de ningún tipo, ya sea mediante anuncios escritos, demostraciones, comentarios o insinuaciones. Los empleados deben consultar al Departamento Jurídico y de Cumplimiento antes de recurrir a la publicidad comparativa.

Prácticas de compra

Todas las decisiones de compra de Catalent se basan en el objetivo de lograr un valor óptimo para la empresa y estar en consonancia con nuestras normas y metas comerciales. Ofrecemos un trato justo y no discriminamos a nuestros proveedores; sin embargo, es necesario seleccionar a los proveedores en función de consideraciones comerciales adecuadas. Catalent espera que los proveedores cumplan con las leyes aplicables y que lleven a cabo sus actividades comerciales con integridad y honestidad.

Asesores, agentes y socios de operaciones conjuntas

Es preciso cuidar de que no exista ningún conflicto de intereses entre un empleado y la persona o empresa que se contrate en nombre de Catalent para brindar asesoramiento o representar a Catalent. Los asesores y agentes que escojamos deben ser de confianza y estar calificados para los servicios que presten. No podemos hacer nada indirectamente, ni a través de un asesor, agente o socio en una operación conjunta, que normalmente estaría prohibido. Al hacer negocios para Catalent, los asesores, agentes y socios de operaciones conjuntas deben mantener el mismo nivel de conducta responsable y cumplimiento de las leyes que los empleados de Catalent. Los empleados deben entregar a dichas personas un ejemplar del **CÓDIGO DE CONDUCTA DEL PROVEEDOR** y verificar que lo respeten o que hayan adoptado normas similares.

Además, antes de contratar a una persona o empresa, es preciso verificar que tal persona o empresa no tenga prohibido realizar negocios con organismos gubernamentales (*por ejemplo*, que no aparezca en ninguna lista de exclusión del gobierno). Antes de celebrar un acuerdo con agentes, asesores o socios de operaciones conjuntas, los empleados deben consultar al Departamento Jurídico y de Cumplimiento y/o al de Compras. Para obtener más



Primero el paciente

“Cada empleado de Catalent, independientemente de su función, contribuye con nuestra capacidad de suministrar productos a los pacientes y consumidores de forma confiable. En todas y cada una de las decisiones y elecciones que enfrentemos, siempre debemos hacer una pausa y preguntarnos “¿Cuáles serían las consecuencias para el paciente?”

SCOTT GUNTHER, SVP EJECUTIVO DE ASUNTOS DE CALIDAD Y NORMATIVOS

información sobre la contratación de agentes, asesores y socios de operaciones conjuntas, consulte la sección **SOBORNO Y CORRUPCIÓN** y nuestra **POLÍTICA SOBRE PRÁCTICAS COMERCIALES GLOBALES ÉTICAS**.

Negocio legítimo

La mejor manera de combatir la corrupción es saber siempre con quién está teniendo tratos comerciales. En el mundo actual, no basta con suponer que está trabajando con una empresa seria. Obre con la debida diligencia valiéndose de los recursos disponibles, tales como nuestro departamento de Compras y el material disponible al público. No dude en hacer preguntas a la empresa y documente las respuestas.

Comidas, obsequios y entretenimiento

Catalent ha asumido el compromiso de realizar sus operaciones comerciales libres de todo trato favorable que resulte del interés personal de los empleados. Ofrecer y aceptar comidas, obsequios, entretenimiento y otros incentivos puede verse como un modo de influir en el criterio de la persona o de hacerla sentirse obligada a brindar servicios comerciales a cambio. Por lo tanto, se permite ofrecer y aceptar comidas, obsequios o entretenimiento únicamente de conformidad con las leyes aplicables y las políticas de Catalent, según se describe más específicamente en nuestra **POLÍTICA**

SOBRE OBSEQUIOS Y ENTRETENIMIENTOS y la **POLÍTICA DE PRÁCTICAS COMERCIALES GLOBALES ÉTICAS**. Como regla general, ocasionalmente se puede ofrecer una comida a un cliente o proveedor y aceptarla de él solo en el contexto de una reunión o presentación de negocios y solo si tiene lugar en un sitio y de una forma que posibilite el intercambio de información. El costo de la comida debe ser modesto según los parámetros locales. El entretenimiento o los eventos recreativos están estrictamente limitados de acuerdo con lo expuesto en nuestras normas. Queda estrictamente prohibido todo tipo de entretenimiento para adultos en conexión con las actividades comerciales de Catalent.

Si necesita más información, diríjase a su gerente, a Recursos Humanos o al Departamento Jurídico y de Cumplimiento.

Independencia en la toma de decisiones

No se permite a los empleados de Catalent dar u ofrecer donaciones, concesiones, becas, subsidios, apoyo económico, contratos de consultoría u obsequios a un cliente a cambio de que el cliente compre productos, los recomiende o haga arreglos para que alguien los compre o se comprometa a seguir comprando productos. No se puede ofrecer o dar nada, independientemente de su valor, de modo que sirva como aliciente indebido para comprar productos o servicios. Por lo

general, se permiten descuentos o rebajas en la compra de productos o servicios, ya sea en forma de descuentos, cheques de reembolso o notas de crédito, cuando se hacen con la debida autorización. Es preciso consultar a los departamentos de Finanzas y Legal y de Cumplimiento para verificar que los contratos que ofrezcan descuentos o rebajas estén debidamente justificados y estructurados.

Capacitación sobre productos

Catalent puede ofrecer programas de capacitación y educación sobre productos siempre y cuando estos se lleven a cabo siguiendo las normas de Catalent y las leyes aplicables. Consulte al Departamento Jurídico y de Cumplimiento para obtener más información.

Información sobre la competencia

En el transcurso de las operaciones comerciales normales, es posible que entre en contacto con información acerca de otras empresas, incluso clientes, proveedores y competidores. Obtener este tipo de información es una parte normal del funcionamiento dentro del mercado. Sin embargo, no está permitido obtener esta información a través de medios indebidos o ilegales, como el espionaje industrial. Si le ofrecen información acerca de un competidor que usted pudiera considerar como confidencial o si se la ofrecen de

EVITE DAR LA IMPRESIÓN DE ACTUAR INADECUADAMENTE

P En agradecimiento por el negocio de la empresa a lo largo de los años, un proveedor desea organizar un picnic para las personas de mi departamento. El costo por persona será solo de \$15 y se llevará a cabo durante las horas laborales. ¿Puedo programarlo?

R Aunque esta puede ser una buena oportunidad para fomentar la buena voluntad entre ambas empresas, también podría parecer un acto de favoritismo, especialmente porque no parece que el picnic vaya a realizarse acompañado de una presentación comercial. Rehusarse al picnic evitará cualquier impresión de un acto inapropiado. Sin embargo, una alternativa aceptable es que el proveedor ofrezca realizar una presentación comercial al equipo durante un desayuno o almuerzo modesto. Si no está seguro, antes de aceptar cualquier ofrecimiento de un proveedor de una comida, obsequio, entretenimiento u otro incentivo, comuníquese con el Departamento Jurídico y de Cumplimiento para hablar de la situación.

manera sospechosa, es necesario que pregunte cómo se obtuvo dicha información y si es confidencial. La empresa no contratará al empleado de un competidor para obtener información confidencial, ni le pedirá que divulgue información confidencial acerca de su empleador. Consulte al Departamento de Recursos Humanos o al Jurídico y de Cumplimiento para obtener más información.

Información confidencial

Catalent confía información valiosa a sus empleados, directores y ejecutivos. Todos tenemos la responsabilidad de mantener la confidencialidad de dicha información. Está prohibido divulgar, autorizar o facilitar la divulgación de información confidencial de Catalent a personas ajenas a la empresa a menos que:

1. Se haya celebrado un acuerdo de divulgación con la persona o entidad en cuestión y dicho acuerdo esté vigente o;
2. La gerencia y el Departamento Jurídico y de Cumplimiento de Catalent hayan autorizado adecuadamente la divulgación.

Se entiende por información confidencial cualquier información que no se haya divulgado al público, lo cual incluye, entre otras cosas, información financiera, propiedad intelectual, información contenida en un sitio Web, memorando interno, correo electrónico o listados de

empleados. Si tiene dudas con respecto a si es apropiado conceder alguna información en particular, pida ayuda a su gerente.

Además, tiene la obligación de retener la información confidencial que Catalent haya aceptado recibir de manera confidencial de otras empresas o personas. A fin de proteger la información confidencial, no se permite, sin la autorización previa de la gerencia, el uso de dispositivos de grabación de audio o video dentro de las instalaciones de la empresa, como las cámaras de teléfonos celulares, a menos que su uso forme parte de las responsabilidades oficiales del empleado.

Remítase también a la política de **RESTRICCIONES EN LA COMPRA Y VENTA DE TÍTULOS VALORES** y a nuestra **POLÍTICA SOBRE CONFIDENCIALIDAD/MURO ÉTICO**

Información personal

Como empresa global, Catalent recopila, utiliza y administra información personal en muchos contextos. Esto incluye la información personal de empleados y, a veces, de sus familias y de los representantes de los proveedores y clientes de Catalent. Catalent se ha comprometido a cumplir con las leyes que rigen la recopilación, el uso y la administración de información personal en todos los países donde tiene operaciones comerciales.

Remítase también a la: **POLÍTICA GLOBAL DE PRIVACIDAD DE EMPLEADOS**

Propiedad intelectual

La propiedad intelectual son las innovaciones, invenciones, descubrimientos, mejoras, ideas, procesos, conocimiento, diseños, planes, obras protegidas por derechos de autor (como software de computación, manuales y documentación relacionados) y todos los trabajos derivados, nombres de clientes y listados de actividades, así como otra información relacionada con actividades comerciales actuales o potenciales de Catalent. La propiedad intelectual es vital para el éxito y el funcionamiento continuos de la empresa y debe protegerse como información confidencial y privilegiada de Catalent. Además, puede ser elegible para recibir protección según las leyes y acuerdos contractuales aplicables. La divulgación no autorizada de la propiedad intelectual puede poner en peligro a estas valiosas protecciones.

Se recomienda que los empleados informen inmediatamente al Departamento Jurídico y de Cumplimiento sobre cualquier propiedad intelectual creada como parte de su empleo, para que dicho departamento pueda considerar la posibilidad de patentarla, así como las posibles infracciones. Cuando lo permita la ley, los empleados aceptan que se asignen a Catalent todos los derechos de la propiedad intelectual (protegida o no por patentes, derechos de autor, marcas registradas o secretos

MARCAS REGISTRADAS

P ¿El nombre Catalent y su logotipo son marcas comerciales protegidas?

R Sí. El nombre Catalent y nuestro logotipo son ejemplos de marcas comerciales protegidas. La mejor protección que podemos brindarle a nuestro logotipo es utilizarlo de forma coherente y correcta. Las pautas sobre el uso de marca se encuentran en la Central de Catalent en <http://catalent.sharepoint.com> y están disponibles a través del Departamento de Mercadeo Corporativo.

Innovación

“La innovación es central para nuestra misión de desarrollar, producir y suministrar de forma confiable productos que ayuden a las personas a vivir una vida mejor y más saludable; y la innovación debe fomentarse en cada aspecto de nuestra actividad, de manera que, constantemente, surjan nuevas ideas para hacer crecer y mejorar nuestra cartera de productos y servicios”. KAY SCHMIDT, VPP DE FUNCIONES EMPRESARIALES

comerciales). Los empleados deben firmar y procesar las solicitudes, encargos u otros documentos que Catalent considere necesarios o aconsejables para obtener protección de la propiedad intelectual y para proteger nuestros intereses al respecto.

Asociaciones comerciales

La participación en asociaciones comerciales y profesionales puede ser aceptable y útil para establecer redes de contactos comerciales y para el desarrollo profesional. Sin embargo, tal participación también puede entrañar importantes riesgos de infringir las leyes antimonopolio y de competencia simplemente por el hecho de que los empleados de empresas competidoras se reúnen para participar en las actividades comerciales legítimas de la asociación comercial.

Es importante tener sumo cuidado al asistir a dichas reuniones, para que todas las interacciones con los competidores cumplan con las leyes antimonopolio y de competencia y con las políticas de Catalent.

Notifique a Mercadeo Corporativo si es miembro de alguna asociación comercial.

Remítase también a la: **POLÍTICAS SOBRE COMPETENCIA LIBRE Y ANTIMONOPOLIO**

Competencia justa

Catalent ha asumido el compromiso de cumplir con las leyes antimonopolio de los Estados Unidos, las leyes antimonopolio y de competencia de la Unión Europea y las leyes similares de otros países en donde Catalent realiza operaciones comerciales. Las leyes son complejas, por lo que debe buscar la orientación del Departamento Jurídico y de Cumplimiento para garantizar el cumplimiento.

En términos generales, las leyes antimonopolio y de competencia restringen o prohíben, entre otras cosas, lo siguiente:

- Conversaciones entre competidores acerca de temas de importancia para

la competencia, tales como precios pasados, presentes o futuros, políticas de fijación de precios, tarifas de arrendamiento, licitaciones, descuentos, promociones, ganancias, costos, cláusulas o condiciones de venta, regalías, garantías, preferencia de clientes, mercados territoriales, capacidad o planes de producción e inventarios.

- Todo entendimiento o acuerdo entre un distribuidor o concesionario y su proveedor en cuanto a los precios que el concesionario o distribuidor puede cobrar por los productos o en cuanto a los límites del territorio geográfico del distribuidor, los tipos de clientes o la capacidad para comprar o vender productos competitivos.
- Cualquier arreglo en el cual las partes acuerden hacer negocios solo entre sí.
- Condicionar la capacidad de un cliente de comprar un producto o servicio a la compra de otro producto o servicio, u otorgar descuentos al cliente con el compromiso de comprar varias líneas de productos o servicios.

Si tiene contacto con un competidor, o si un competidor tiene intenciones de tratar asuntos inapropiados con usted, debe negarse inmediatamente y poner fin a la conversación. Cuando la conversación se da en un grupo, por ejemplo en la reunión de una asociación comercial, tal vez sea necesario que abandone la sala si la conversación inapropiada continúa después de que usted haya expresado su objeción. Aún después de haberse negado a continuar la conversación, si no se retira del grupo, esto podría utilizarse como evidencia de que existía un acuerdo, en caso de que continúe la conversación inapropiada. En muchas situaciones grupales, como en asociaciones comerciales, se lleva un registro de la reunión. Debe pedir que su objeción (y su retiro de la reunión, si fuera necesario) quede registrada y solicitar una copia del registro. Toda conversación inapropiada debe informarse inmediatamente al Departamento Jurídico y de Cumplimiento, independientemente de que haya objetado

la conversación y la haya documentado.

Remítase también a: **POLÍTICAS SOBRE COMPETENCIA JUSTA Y ANTIMONOPOLIO**

Lavado de dinero y financiamiento de actividades terroristas

Todos los empleados, especialmente quienes manejan dinero en efectivo, deben tener mucho cuidado de que no se utilicen nuestros productos y servicios para lavado de dinero, financiamiento de terroristas u otras actividades ilegales. Se considera lavado de dinero el proceso mediante el cual las personas u organizaciones tratan de ocultar la fuente ilícita de sus fondos y hacer que parezca legítima. El financiamiento de actividades terroristas intenta ocultar el destino y la utilización de los fondos que pueden tener un origen legítimo o ilícito. Debemos estar atentos a posibles irregularidades en el modo de efectuar los pagos, lo cual incluye, entre otros:

- Pagos efectuados en una moneda diferente a la especificada en los documentos;
- Solicitudes de efectuar pagos en efectivo o en equivalentes, tales como cheques de viajero u órdenes de pago;
- Pagos efectuados por alguien que no forma parte del contrato;
- Solicitudes de pago por montos mayores que lo adeudado

Soborno y corrupción

Dondequiera que realizamos operaciones comerciales, cumplimos con las leyes contra la corrupción. Estas leyes prohíben el pago de dinero, obsequios u otros artículos de valor para influir inapropiadamente sobre otras personas. Además, según algunas de estas leyes, es delito sobornar a “funcionarios gubernamentales extranjeros”. La definición de este término abarca, entre otros, hospitales públicos o cuasigubernamentales, clínicas y farmacias en otros países, así como la gerencia y

los empleados de estas instituciones.

Debido a que la sede de Catalent está en los Estados Unidos, los empleados deben cumplir no solo con las leyes anticorrupción aplicables al lugar donde están trabajando, sino también con la Ley contra Prácticas de Corrupción en el Extranjero (FCPA, por sus siglas en inglés). Las acciones de los asesores, agentes, distribuidores y otros (*por ejemplo*, socios de operaciones conjuntas, franquicias, proveedores clave) que violen las leyes anticorrupción pueden ser atribuidas a Catalent. Por lo tanto, si desea contratar los servicios de un asesor, agente, distribuidor u otro socio para prestar servicios a Catalent, deberá seguir los procedimientos de contratación, diligencia debida y capacitación de Catalent.

La Ley Antisoborno del Reino Unido de 2010 tiene implicaciones de gran repercusión para una empresa mundial como Catalent, que está presente en ese país. Aunque la Ley Antisoborno coincide significativamente con la FCPA, tiene implicaciones que superan a la FCPA. Los empleados de Catalent tienen prohibido participar en actos de soborno de todo tipo, en cualquier parte del mundo, ya sea con funcionarios de un gobierno extranjero o con individuos.

Remítase también a la: **POLÍTICA SOBRE PRÁCTICAS COMERCIALES GLOBALES ÉTICAS**

Integridad de la cadena de suministro

Nuestros clientes confían en que Catalent

provee productos y servicios de calidad en todo el mundo. La falsificación, malversación o manipulación ponen en peligro la capacidad de Catalent de funcionar correctamente. Es preciso que sigamos los procesos y procedimientos a fin de garantizar la integridad y seguridad de la cadena de suministro.

La seguridad e integridad de la cadena de suministro farmacéutica se ha convertido cada vez más en motivo de preocupación para los organismos reguladores comerciales en todo el mundo. Esto afecta especialmente a Catalent, debido a su papel en la producción de productos farmacéuticos y servicios relacionados. Estamos comprometidos a respaldar las iniciativas y políticas tendientes a garantizar una cadena de suministro más segura y firme para los productos farmacéuticos. Es responsabilidad de todo empleado que participa en la cadena de suministro estar consciente de, y comprometerse a, mejorar la seguridad de la cadena de suministro de Catalent. Requerimos que nuestros proveedores cumplan totalmente con las leyes, reglamentos y normas aplicables de los países donde realicen operaciones comerciales, y que verifiquen que cumplen con el **CÓDIGO DE CONDUCTA DEL PROVEEDOR** o que hayan adoptado normas similares.

Además, Catalent ha asumido el compromiso de desarrollar y mantener procesos para evitar y detectar el desvío de productos comprados y vendidos

por Catalent. El desvío ocurre cuando un cliente adquiere productos al precio contractual y, en vez de utilizarlos, los revende a un tercero. El desvío también es un punto clave en las regulaciones de control de las exportaciones, ya que representa un riesgo de que los productos o tecnologías sean utilizados por personas no autorizadas o para fines indebidos.

Regulaciones comerciales

Catalent atiende a clientes en cerca de 100 países. Por consiguiente, debemos cumplir con todas las leyes aplicables de control de importaciones y exportaciones cuando los productos cruzan las fronteras nacionales. Definimos "producto" en un sentido muy amplio, abarcando cosas tales como muestras, repuestos de máquinas e información técnica (por ejemplo, software y procesos de fabricación). En los Estados Unidos, actos tan simples como el de enviar un fax o permitir que un extranjero recorra las instalaciones y observe algunos procesos de fabricación podrían sentar las bases de una violación de las leyes de control de exportaciones de los EE. UU.

Debemos ser conscientes de que las leyes de control de exportaciones restringen la manera en la cual Catalent puede transportar sus productos a través de las fronteras según la clasificación del producto, la identidad del usuario final o el uso final indicado del producto, entre

ASIGNACIÓN PROHIBIDA

P Un gerente de ventas de uno de los principales competidores de mi unidad de negocios me abordó con una propuesta. Dijo que, a pesar de los años de feroz competencia, nuestras empresas no han hecho mucho más que intercambiar algunos clientes y reducir los precios innecesariamente. Sugirió que ambas partes disminuyéramos la práctica de atraer a los clientes del otro para que cada empresa pueda mantener sus clientes actuales, mantener su participación en el mercado y reducir la fuerza de ventas y los costos de promoción. ¿Qué debo hacer?

R Esta es una oferta para participar en una asignación de clientes prohibida, lo cual siempre es ilegal. La respuesta adecuada es rechazarla de inmediato y comunicarse con el Departamento Legal y de Cumplimiento para consultar si debe tomar otras medidas.

otras cosas. Las leyes de control de exportaciones también pueden prohibir que Catalent realice operaciones comerciales con ciertos países. Estos son algunos ejemplos de restricciones frecuentes:

- Exportación y reexportación de bienes, tecnología y software a países, entidades y personas específicas y para ciertos usos finales;
- Importaciones provenientes de un país sancionado;
- Divulgación de ciertas tecnologías y códigos fuente de software a ciudadanos de un país prohibido.

En todas partes, las importaciones están sujetas a minuciosos procedimientos de ingreso en aduana, regulaciones de mercado y etiquetado, requisitos de documentación y mantenimiento de registros, aranceles e impuestos. Además, si no respetamos estas leyes, ponemos en riesgo ciertos programas arancelarios preferenciales que logran importantes ahorros para la compañía.

Todos los empleados, agentes y filiales deben cumplir las leyes comerciales locales y de los EE. UU. De no hacerlo, podrían producirse demoras, multas, incautación de productos o procesos penales. Dada la complejidad y las frecuentes revisiones de las leyes y reglamentos del comercio internacional, nadie sin capacitación en las políticas de Catalent y en las leyes y reglamentos aplicables debe participar en actividades de importación y exportación.

Consulte al Departamento Legal y de Cumplimiento para confirmar la legalidad comercial de determinado país antes de hacer negocios con dicho país o en su territorio. Remítase también a la: **POLÍTICA SOBRE PRÁCTICAS COMERCIALES GLOBALES ÉTICAS**

Boicots

Realizar un boicot significa abstenerse de utilizar, comprar o comercializar con otra persona, organización o país como medida de protesta o como medio de coacción. En

el contexto de los negocios, un boicot ocurre cuando un tercero acepta hacer negocios con Catalent solo si Catalent acepta no hacer negocios con otra parte o país.

Los empleados de Catalent y sus agentes en todo el mundo deben cumplir con las leyes y acciones de los EE. UU. y de las Naciones Unidas (la ONU) en relación con las actividades y países sometidos a boicot, excepto cuando las leyes de los EE. UU. y las acciones de la ONU estén en conflicto con las leyes locales. La ley estadounidense prohíbe que las personas y entidades participen en un boicot no autorizado. Un boicot no autorizado es aquel que no ha sido aprobado por el gobierno de los EE. UU.

Las siguientes acciones están prohibidas, si se realizan con el propósito de cumplir con un boicot no autorizado:

- Negarse o estar de acuerdo con negarse a realizar operaciones comerciales con otra parte o país;
- Discriminar, o estar de acuerdo con discriminar, basándose en la raza, el credo, el sexo, el país de origen o la nacionalidad;
- Proporcionar, o estar de acuerdo con proporcionar, información sobre la raza, el credo, el sexo o el país de origen de otra persona;
- Proporcionar, o estar de acuerdo con proporcionar, información sobre las relaciones comerciales con otra parte o país;
- Implementar cartas de crédito que contengan condiciones de boicot.

La Secretaría del Tesoro de los EE. UU. mantiene un listado de países que llevan a cabo boicots en donde se deben reportar claramente todas las operaciones. Consulte al Departamento Jurídico y de Cumplimiento si recibe una solicitud de boicot, para garantizar que dicha solicitud se reporte correctamente.



TRABAJANDO EN EQUIPO CON LAS COMUNIDADES Y LOS GOBIERNOS



Las normas legales de conducta establecen solo el nivel mínimo aceptable de conducta comercial. Los empleados de Catalent se esfuerzan por alcanzar niveles más altos trabajando en equipo con las comunidades y los gobiernos donde realizamos operaciones comerciales.

Medio ambiente

Parte del compromiso de Catalent con el medio ambiente depende de que todos apoyemos nuestras prácticas e iniciativas ambientales. Si bien los segmentos comerciales han designado empleados para coordinar y administrar los asuntos ambientales de la empresa, todos tenemos la responsabilidad de cuidar el medio ambiente. Debemos tratar de minimizar, en la medida en que sea práctico, el impacto negativo que los productos, procesos y servicios de Catalent tienen sobre el ambiente.

Las instalaciones de Catalent deben cumplir con las leyes ambientales y no pueden funcionar sin los permisos, aprobaciones y controles ambientales requeridos.

Remítase también a la: **POLÍTICA DE MEDIO AMBIENTE, SALUD Y SEGURIDAD**

Actividades políticas y contribuciones

Cuando Catalent promueve un punto de vista ante las autoridades gubernamentales o realiza contribuciones políticas, debemos adherirnos estrictamente a las leyes de los Estados Unidos y, según corresponda, a las leyes de los demás países en los cuales tengamos operaciones comerciales. Las contribuciones a candidatos políticos pueden estar prohibidas o reguladas por las leyes electorales de los Estados Unidos o de otros países, así como por la FCPA y otras leyes anticorrupción aplicables.

Las contribuciones directas de fondos de Catalent a candidatos o partidos políticos están prohibidas. Toda contribución indirecta, por ejemplo, a través de membresías o cuotas de asociaciones corporativas, debe revisarse con el Departamento Jurídico y de Cumplimiento.

Por supuesto, lo animamos a participar en el proceso político. Sin embargo, en el curso de sus asuntos personales, cívicos y políticos, siempre deberá dejar claro que sus puntos de vista, acciones, obsequios y contribuciones son personales y no de Catalent.

Además, no está permitido utilizar los recursos de Catalent para apoyar a partidos políticos, causas o candidatos de su preferencia. Si tiene la intención de postularse para un puesto electivo o desea aceptar un nombramiento, informe a su gerente para conversar sobre el tema y explique de qué manera los deberes del cargo podrían afectar su desempeño laboral.

Remítase también a la: **POLÍTICA SOBRE ACTIVIDADES Y CONTRIBUCIONES POLÍTICAS**



dedicación

“Nuestra visión nos llama a no medir nuestro éxito solo por cumplir con las expectativas, sino a demostrar el compromiso de marcar una verdadera diferencia impulsándonos constantemente para superarlas”.

ALESSANDRO MASELLI, PRESIDENTE Y DIRECTOR EJECUTIVO

Entidades vinculadas al gobierno

Los empleados que participen en ventas a entidades vinculadas al gobierno deben ser conscientes de las reglas, leyes y reglamentos especiales que se aplican a estos mercados. Si tiene preguntas sobre las ventas a organizaciones gubernamentales, instituciones financiadas por un organismo gubernamental y/o personas que trabajan para una entidad u organización gubernamental, consulte al Departamento Jurídico y de Cumplimiento.

Remítase también a la sección de: **SOBORNO Y CORRUPCIÓN** y a nuestra **POLÍTICA GLOBAL CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN**

Indagaciones gubernamentales

Numerosas agencias gubernamentales regulan las operaciones de Catalent. Por eso, de vez en cuando los empleados pueden tener contacto con funcionarios gubernamentales responsables de hacer cumplir la ley. El empleado debe consultar de inmediato al Departamento Jurídico y de Cumplimiento al recibir una solicitud de información proveniente

de un organismo gubernamental que abarque más de lo que se proporciona normalmente de manera rutinaria. Catalent, en su calidad de entidad legal, tiene derecho a las garantías provistas por la ley, lo cual incluye la representación por parte de un asesor legal. Si el Departamento Legal y de Cumplimiento determina que es necesario o aconsejable para Catalent suministrar la información de la empresa que usted posee al organismo o funcionario gubernamental, usted tiene la obligación de cooperar y proveer la información solicitada de forma precisa y completa.



CONTRIBUCIONES

P Un cliente me preguntó si Catalent haría una contribución para apoyar la campaña política de un candidato a un puesto público en Brasil. ¿Supone esto alguna inquietud?

R Sí. En cada país donde tenemos operaciones comerciales, existen leyes estrictas y complejas que regulan las contribuciones políticas. Es necesario que el Asesor Jurídico apruebe previamente por escrito toda solicitud de contribución.

LISTA DE RECURSOS

Existen muchos lugares a donde puede acudir para plantear preguntas o inquietudes:

RECURSO	CONTACTO
Su gerente o el equipo gerencial Cualquier pregunta, asunto o inquietud relacionada con el lugar de trabajo.	—
Departamento Jurídico y de Cumplimiento Haga preguntas, busque orientación, plantee inquietudes sobre cualquier asunto, como nuestras NORMAS DE CONDUCTA COMERCIAL y políticas corporativas, o reconozca a un colega que ejemplifica nuestros Valores.	T +1 732 537 6412 200 Crossing Boulevard, 7th Floor, Bridgewater, NJ 08807 USA ethics@catalent.com https://catalent.sharepoint.com/ functions/Legal_Compliance/ EthicsCompliance/
Departamento de Recursos Humanos Asuntos laborales (por ejemplo, políticas sobre el lugar de trabajo, beneficios o inquietudes).	El Departamento de RR. HH. de su localidad o su Líder de oficina
Contactos de la Línea de Ayuda de Conducta Comercial Póngase en contacto con la Línea de Ayuda de Conducta Comercial a través de Internet en www.CatalentMSW.com o por teléfono llamando a los números gratuitos listados a continuación.	ESTADOS UNIDOS +1 800 461 9330 TODOS LOS DEMÁS PAÍSES (DIRECTO) +1 800 777 9999 TODOS LOS DEMÁS PAÍSES (POR COBRAR) +1 720 514 4400

UNA EMPRESA

En Catalent, nuestros valores nos unen como organización. Nos inspiran y guían nuestra conducta. A través de nuestras acciones, demostramos nuestros valores básicos cada día.

PRIMERO EL PACIENTE

Hacemos de los pacientes el eje de nuestro trabajo, para garantizar el desempeño seguro, confiable y óptimo de nuestros productos

PERSONAL

Estamos comprometidos con el crecimiento, el desarrollo y el compromiso de nuestra gente

INTEGRIDAD

Demostramos respeto, responsabilidad y honestidad en cada interacción

DEDICACIÓN AL CLIENTE

Nos esmeramos por superar a diario las expectativas de nuestros clientes

INNOVACIÓN

Creamos soluciones innovadoras, utilizamos tecnologías avanzadas y mejoramos constantemente nuestros procesos

EXCELENCIA

Nos apasiona lograr la excelencia en todo lo que hacemos

más productos.
mejores tratamientos.
entregas confiables.TM



Catalent, Inc.

200 Crossing Boulevard, 7th Floor,
Bridgewater, NJ 08807 EE. UU.

T +1 866 720 3148

F +1 732 537 6480

www.catalent.com

Este folleto no constituye un contrato de empleo entre Catalent y cualquier empleado de Catalent, ni altera la condición de empleo a discreción ni ningún contrato y/o acuerdo laboral entre Catalent y cualquier empleado de Catalent según las leyes locales. Además, este folleto no constituye una promesa implícita ni explícita de tratamientos específicos en situaciones específicas. La edición actual de nuestras **NORMAS DE CONDUCTA COMERCIAL** está publicada en Internet y en nuestro sitio en la intranet, la Catalent Central. Las políticas y procedimientos relacionados descritos en este folleto están publicados en la Catalent Central. Nuestras **NORMAS DE CONDUCTA COMERCIAL** y nuestras políticas y procedimientos relacionados pueden modificarse periódicamente, y todas las modificaciones entran en vigencia inmediatamente después de publicarse. Es responsabilidad de cada empleado revisar periódicamente nuestras **NORMAS DE CONDUCTA COMERCIAL** y las políticas y procedimientos relacionados de Catalent para garantizar su cumplimiento. Nuestras **NORMAS DE CONDUCTA COMERCIAL** deben leerse junto con las leyes locales y, en caso de requerir más aclaración, los empleados consultar la Central de Catalent, pueden donde se ofrece más orientación e información. © 2025 Catalent, Inc. Todos los derechos reservados. **CAT-SC-BR (05/25)**