

TILLOTTS PHARMA

CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL

Revisión y aprobación

Nombre/puesto	Revisado/Aprobado	Fecha	Firma
Marit Pless <i>Consejera jurídica general adjunta y responsable de Cumplimiento</i>	Autoría (Tillotts)	27 de agosto de 2021	[firma electrónica]
Barbara Lange <i>Departamento jurídico</i>	Revisión (Tillotts)	27 de agosto de 2021	[firma electrónica]
Mattias Norrman <i>Director de operaciones</i>	Revisión (Tillotts)	30 de agosto de 2021	[firma electrónica]
Thomas Tòth von Kiskér <i>Director general</i>	Revisión (Tillotts)	27 de agosto de 2021	[firma electrónica]

Índice

I.	Prólogo del director general de Tillotts	4
II.	Ámbito y finalidad	5
III.	Los seis valores corporativos de Tillotts	5
IV.	Áreas prioritarias.....	7
A.	Prácticas comerciales justas	7
B.	Uso de información privilegiada	8
C.	Soborno y corrupción	9
D.	Derechos laborales y humanos	10
E.	Fraude y blanqueo de dinero	10
F.	Derechos de propiedad intelectual e información confidencial	11
G.	Controles y sanciones de las exportaciones	12
H.	Protección de datos	12
I.	Conflictos de intereses	12
J.	Diversidad, inclusión y trato justo y equitativo	13
K.	Salud, seguridad y medio ambiente (SSMA)	14
L.	Planteamiento de inquietudes	14
M.	Contacto	15

I. Prólogo del director general de Tillotts

Tillotts Pharma AG y sus filiales (denominados conjuntamente “Tillotts” o “Compañía”) tenemos el pleno compromiso de defender los seis valores corporativos de la compañía (véase a continuación) en todas nuestras actividades y en nuestro trato mutuo. Estos valores corporativos sustentan la cultura abierta y ética de nuestra compañía y son fundamentales para su reputación y el éxito continuo. Nuestros socios confían en que obremos de acuerdo con todos los requisitos legales y normativos, así como con los más exigentes estándares profesionales y éticos.

El Código de ética empresarial (“CoBE” por sus siglas en inglés) describe cómo aplicar activamente nuestros valores corporativos, que son el fundamento de nuestro trabajo cotidiano. Este código ético sirve de orientación y apoyo a la compañía para llevar a cabo sus actividades de manera ética y responsable. En el documento que sigue, este Código de ética empresarial pondrá de relieve algunas áreas clave a las que prestar atención al hacer negocios para asegurarnos de obrar siempre dentro de los límites de la ley, así como de acuerdo con nuestros valores corporativos.

Es importante destacar que el Código de ética empresarial forma parte de nuestras condiciones de empleo y, por lo tanto, se debe seguir estrictamente en todo momento.

Todos tenemos la responsabilidad individual y colectiva de asegurarnos de que los valores corporativos de Tillotts no solo se cumplan, sino que se fomenten de manera positiva en toda la organización. Esto incluye hablar sin reservas cuando se ve que algo no está bien. Hay muchos canales a través de los cuales se pueden expresar estas inquietudes, incluida la denominada “Línea de asistencia para el Cumplimiento”, creada con el fin de recibir y gestionar con discreción los informes del personal cuando se han agotado el resto de vías para plantear una inquietud. Se puede encontrar más información sobre esto en el capítulo L de este documento.

Muchas gracias por vuestro compromiso y vuestros esfuerzos para defender los valores corporativos de nuestra compañía y por contribuir a su éxito continuo.

Atentamente,

Thomas A. Tòth von Kiskér



*Electronically
signed by:
Thomas A. Tóth
von Kiskér
Date: Aug 27,
2021 17:01
GMT+2*

Director general
Tillotts Pharma AG

II. Ámbito y finalidad

Este Código de ética empresarial (“CoBE”, por sus siglas en inglés) aplica a todo el personal contratado por Tillotts, incluido el personal temporal, el personal becario y los consultores (en lo sucesivo “el personal”). El uso de los términos “nosotros”, “usted”, “ustedes” y “empleado(s)” en este documento también se refiere al personal. Cada uno de los miembros del personal debe adherirse siempre al CoBE y fomentar positivamente los valores que en él se describen mediante su ejemplo personal. Este Código de ética empresarial respalda el compromiso de sostenibilidad de las actividades empresariales de Tillotts y nuestro propósito de aplicar y liarnos por los estándares éticos, sociales y ambientales más exigentes.

Todos los miembros del personal reciben un ejemplar del Código de ética empresarial al incorporarse a la compañía, ya que forma parte de las condiciones de empleo. Por ello, usted tiene la obligación de leer y confirmar que comprende el contenido en los tres primeros meses de empleo firmando y remitiendo el formulario que se encuentra al final de este documento al departamento jurídico. También debe asegurarse de consultar con regularidad el CoBE y tener su contenido y su espíritu presente durante su trabajo diario.

Tillotts cuenta con otras políticas, directrices y procedimientos operativos estándar (los POE) que ofrecen más detalles sobre las materias contenidas en el CoBE. Cuando proceda, dichas políticas, directrices y POE complementarán y explicarán las pautas más generales contenidas en el CoBE. En caso de que las leyes y normativas impongan requisitos adicionales a los estipulados en este CoBE, dichas leyes y normativas tendrán preferencia sobre el CoBE y deben ser observadas cuando proceda.

El incumplimiento de Código de ética empresarial puede acarrear medidas disciplinarias o —en los casos de vulneración grave— el cese del empleo.

Con el fin de mejora continua de las prácticas empresariales de la compañía y aumentar de manera constante nuestro desempeño, el CoBE podrá ser modificado periódicamente a criterio único de Tillotts para reflejar cualquier cambio que sea necesario. En esos casos, Tillotts informará al personal sobre las novedades de manera adecuada.

III. Los seis valores corporativos de Tillotts

Nuestro Código de ética empresarial se asienta sobre la base de los seis valores corporativos de Tillotts:



Estos seis valores corporativos tienen el mismo peso y están en el núcleo de todo cuanto hacemos. Creemos sinceramente que defendiendo estos valores reforzaremos el éxito de nuestra compañía y de cada miembro del personal de una manera ética y significativa.

Además, usted y cada miembro del personal son responsables a nivel individual de asegurar que respetemos las leyes, normas y reglamentos aplicables, y nos rijamos por los más altos estándares éticos. Esto implica tomar la iniciativa para familiarizarse con las mejores prácticas empresariales, y las leyes y reglamentos que apliquen a su área de responsabilidad.

Observar los más altos estándares éticos también significa que en todos nuestros tratos mutuos y con nuestros socios empresariales, debemos:

- Actuar siempre con respeto hacia los colegas y otros interesados.
- No tergiversar, hacer declaraciones engañosas ni afirmaciones con el fin de inducir a error o desinformar. Si nos damos cuenta de que se nos ha malinterpretado, subsanaremos el equívoco de inmediato.
- Representar y promover de manera leal y precisa los productos de Tillotts de acuerdo con las normas aplicables en materia de publicidad y las correspondientes autorizaciones comerciales de los productos.
- No hacer comentarios inadecuado ni despectivos sobre los productos o servicios de la competencia.
- Asumir siempre la responsabilidad de nuestros propios errores y aprender de ellos en nuestro afán de mejora continua.
- Cumplir nuestros compromisos.

La responsabilidad también incluye reconocer que es posible que uno no tenga los conocimientos y la experiencia necesaria en una materia y buscar la ayuda adecuada en una fase temprana. En los casos en que la ley aplicable o las normas internas escritas de Tillotts (por ejemplo, un POE) no den una respuesta clara, debe solicitar ayuda y orientación a su superior, al departamento de Recursos Humanos o al departamento jurídico, según proceda.

En vista del marco normativo en el que trabaja Tillotts, es posible que surjan problemas de cumplimiento legal que pueden dar lugar a acciones judiciales. En esos casos, es fundamental que usted informe al departamento jurídico lo más pronto posible de cualquier problema que pueda tener un efecto legal o dar lugar a acciones judiciales.

IV. Áreas prioritarias

Existen algunas áreas clave de las que todos debemos ser conscientes dada la naturaleza y el ámbito de nuestro negocio. A continuación se facilita más información de cada una de ellas. Tenga en cuenta que las áreas temáticas no se muestran en un orden concreto, todas ellas son importantes. Los valores corporativos de Tillotts deben estar siempre presentes en cualquiera de las siguientes situaciones, y por supuesto en cualquier otra área que requiera aplicar la precaución debida y los estándares éticos más exigentes.

A. Prácticas comerciales justas

Creemos en la competencia libre y abierta en el mercado. Las prácticas contrarias a la competencia distorsionan el sano funcionamiento del mercado, evitan la competencia leal y perjudican a los consumidores. Este es el motivo porque el que no celebramos acuerdos con nuestros competidores, clientes, proveedores ni ningún otro socio comercial que pudieran limitar ilegalmente la competencia. No celebramos acuerdos con competidores para participar en comportamientos contrarios a la competencia, como pueden ser — aunque no solo estos— fijar precios o repartirse los mercados.

Algunos ejemplos de comportamiento contrario a la competencia son divulgar o intercambiar información con los competidores para, o que surtan el efecto de:

- Fijar precios (lo que incluye fijar precios mínimos o “estabilizados”).
- Establecer condiciones relativas al precio, fórmulas de fijación de precio, términos de crédito, promociones, descuentos, bonificaciones, etc.
- Repartirse los mercados, los clientes o los territorios.
- Poner límites o restricciones a la producción.
- Boicotear a un proveedor, cliente, distribuidor o cualquier otro actor del mercado.

La comunicación con los competidores, si la hay, debe limitarse al mínimo y, en cualquier caso, se debe basar siempre en un motivo comercial legítimo y un programa claro. Debe consultar siempre al departamento jurídico antes de cualquier conversación de este tipo para poder recibir el asesoramiento apropiado.

Las violaciones de las leyes de competencia leal pueden ocasionar multas enormes para la compañía, y también penas de prisión para las personas involucradas. Todos los miembros del personal deberán, sin ningún género de dudas, comprometerse con los principios de

competencia leal en todas las formas de acuerdos comerciales, y respetarán plenamente las leyes nacionales e internacionales que restringen las operaciones de cárteles y determinadas prácticas de monopolio.

B. Uso de información privilegiada

Aunque Tillotts no cotiza en ninguna Bolsa, debemos ser conscientes de las reglas contra el uso de información privilegiada, ya que aplican a nuestra empresa matriz con cotización en Bolsa, Zeria, y también pueden aplicar a cualquier otro socio comercial si es una empresa con cotización en Bolsa.

La información privilegiada es información confidencial, no pública, sobre Tillotts, Zeria o cualquier otra parte interesada que, si se hiciera pública, podría influir en el precio de los valores de una empresa, como sus bonos o participaciones. La siguiente información no pública se considera información privilegiada sensible y confidencial:

- Resultados y previsiones financieras.
- Información sobre dividendos, incluidos los cambios en la política de dividendos.
- Pérdidas o ganancias comerciales significativas.
- Desinversiones, adquisiciones o fusiones, ya sean en curso o previstas.
- Reestructuraciones significativas.
- Resultado de ensayos clínicos.
- Negociaciones con grandes clientes.
- Cambios de los miembros ejecutivos de la Junta y la Dirección.
- Noticias corporativas importantes como nuevos contratos de gran volumen (por ejemplo, acuerdos de licencia).
- Apertura o amenaza de procedimientos judiciales importantes o novedades en los procedimientos judiciales pendientes.

Este tipo de información se debe mantener estrictamente confidencial hasta que la transacción o los datos sensibles en cuestión se hayan hecho públicos de forma legal. Esto significa que, si usted tiene acceso a información privilegiada y sensible de Tillotts, Zeria o un tercero, no debe revelar esta información a otras personas, incluidas sus amistades y la familia. Asimismo, en ese caso, se le prohíbe negociar en acciones, valores o derivados de la empresa o empresas involucradas durante el tiempo que transcurra hasta que la transacción o los datos sensibles en cuestión se hayan hecho públicos de forma legal. A menudo, ese plazo de prohibición de negociar lo indica la compañía. El uso indebido de

información privilegiada puede dar lugar al enjuiciamiento civil o penal de cualquier persona involucrada, independientemente de su puesto en la compañía.

Se puede encontrar más información sobre este tema en la [Directiva sobre información privilegiada](#), que está disponible en la intranet.

C. Soborno y corrupción

Se espera que todo el personal cumpla estrictamente toda la legislación nacional e internacional en materia de soborno y corrupción. Esto significa que usted no puede hacer ni aceptar ofertas de hospitalidad corporativa, ventajas ni obsequios, ni participar ni tolerar ninguna acción contraria a cualquier ley aplicable contra el soborno o la corrupción.

Se debe prestar un cuidado especial a las leyes internacionales y los códigos de prácticas comerciales al tratar con profesionales sanitarios, entidades sanitarias y organizaciones de pacientes. Como debe ser, la industria farmacéutica está muy regulada en lo que respecta a ofrecer obsequios y regalos de hospitalidad a estos grupos, y se deben cumplir estrictamente todas las leyes códigos y reglamentos aplicables.

Por principio, Tillotts no hace ninguna contribución política en forma de efectivo, regalos, patrocinios, donaciones ni beneficios en especie, y ninguna persona empleada por Tillotts hará a sabiendas una contribución política en nombre de Tillotts.

Al establecer relaciones contractuales u otro tipo de cooperación con socios de Tillotts, el personal debe tomar precauciones adicionales si la contraparte se encuentra en un país donde es sabido que la corrupción y el soborno están generalizados, si la contraparte exige términos de pago inusuales o si los términos contractuales parecen extraños o se salen de lo normal. Se debe tener especial cuidado al interactuar con socios de mercados en desarrollo y emergentes para evitar cualquier comportamiento o actividad poco éticos (por ejemplo, falta de protección medioambiental, mano de obra infantil, fraude y corrupción) por parte de Tillotts o de nuestros socios en nuestras prácticas comerciales. Es posible que en algunos países no existan normativas nacionales en esta materia o que sean inadecuadas. Tillotts pretende aplicar en esos países los mismos estándares estrictos que observamos en el nuestro.

Si parece existir en el asunto cualquiera de los motivos mencionados, debe pedir asesoramiento al departamento jurídico y/o a la persona responsable de Cumplimiento. En Tillotts nos aseguramos de llevar a cabo controles periódicos de diligencia debida sobre los

nuevos socios empresariales (consulte la [Directiva sobre terceros](#) en la intranet) para tener la seguridad de que siguen los mismos principios éticos que Tillotts en sus prácticas empresariales. Si advierte cualquier actividad sospechosa, debe notificarla inmediatamente a la persona responsable de Cumplimiento.

D. Derechos laborales y humanos

Tillotts respalda y defiende los derechos humanos fundamentales. Como compañía responsable, respetamos los derechos humanos de todas las personas con las que interactuamos, lo que incluye a nuestros pacientes, clientes, proveedores, empleados y terceros que trabajan como socios comerciales externos. Luchamos para que se respeten los derechos humanos en todas nuestras actividades empresariales.

No trabajaremos a sabiendas con socios comerciales que empleen mano de obra infantil o trabajo forzoso. Respetaremos el derecho legítimo de los trabajadores a ejercer la libre asociación, y reconoceremos el derecho del personal a elegir o no representantes para la negociación colectiva.

En todos los países en los que operamos, Tillotts cumple todas las leyes, reglamentos y convenios internacionales que sean de aplicación en materia de derechos humanos.

E. Fraude y blanqueo de dinero

Participar en actividades fraudulentas o deliberadamente engañosas constituye un fraude. Tillotts tiene el compromiso de asegurar los más altos niveles de honradez y tiene una política de tolerancia cero ante cualquier forma de fraude. Obrar con integridad fomenta la confianza, nos ayuda a construir una marca sólida y a mantener nuestra buena reputación en el mercado, e incrementa la lealtad y el respeto. Algunos ejemplos de fraude son el robo de propiedades de Tillotts, la falsificación de registros o declaraciones, presentar solicitudes de gastos falsos y evadir impuestos.

El blanqueo de dinero consiste en ocultar el origen del dinero obtenido a través de actividades ilegales de modo que parezca legítimo. Algunos indicios de blanqueo de dinero pueden ser unos patrones de pago inusuales, grandes transacciones de efectivo o pagos a beneficiarios sin identificar. Incluso la vinculación remota con este tipo de actividades podría perjudicar enormemente la reputación de la compañía y acarrear sanciones y medidas legales. Nos aseguramos de llevar a cabo controles periódicos de diligencia debida sobre los nuevos socios empresariales (consulte la Directiva sobre terceros en la intranet) para

tener la seguridad de que dichos socios siguen los mismos principios éticos que Tillotts en sus prácticas empresariales. Si advierte cualquier actividad sospechosa, debe notificarla inmediatamente a la persona responsable de Cumplimiento.

F. Derechos de propiedad intelectual e información confidencial

Todos tenemos la responsabilidad de proteger y utilizar con cuidado los activos materiales de Tillotts (los edificios, interiores, máquinas y ordenadores) y los inmateriales (marcas comerciales, reputación, información protegida, propiedad intelectual y datos confidenciales).

Se debe vigilar estrechamente y proteger la información empresarial sensible y los secretos comerciales de Tillotts o de terceras partes. Todo el personal que tenga acceso a o maneje directamente dicha información confidencial y secretos comerciales solo podrá usar tal información para fines empresariales legítimos y solo podrá revelarla a terceros bajo el amparo de un acuerdo de confidencialidad formal y válido. La obligación del secreto se extiende incluso a los empleados que han abandonado Tillotts.

Todos los datos y la información de Tillotts (como las bases de datos, incluidos los correos electrónicos, la información técnica y del personal, las actividades de I+D, los planes empresariales y comerciales, y los datos financieros y de programas) son de naturaleza confidencial y deben protegerse rigurosamente.

Una violación de la confidencialidad puede acarrear acciones judiciales civiles o penales, ya sea contra Tillotts o contra el empleado infractor.

También debemos respetar los derechos de propiedad intelectual de terceros, independientemente de que pertenezcan a personas físicas o a empresas. Al utilizar logotipos, marcas comerciales, patentes u otros elementos sujetos a propiedad intelectual, se deben tomar medidas para asegurarse de que se respete dicha propiedad intelectual.

G. Controles y sanciones de las exportaciones

Cumplimos siempre todas las sanciones comerciales y económicas internacionales aplicables para protegernos de las restricciones de mercado, penalizaciones y daños a la reputación. Los controles y sanciones de las exportaciones pueden prohibirnos o limitarnos el hacer negocios con determinadas personas, entidades, grupos y países. Como los controles y sanciones de las exportaciones cambian continuamente, es importante tener en

cuenta si pueden ser una consideración pertinente al negociar con un potencial socio comercial. También es importante reaccionar con rapidez y pedir asesoramiento al departamento jurídico si se produce un cambio, para poder tomar las medidas necesarias para proteger a la compañía.

H. Protección de datos

Se consideran datos personales cualquier información que se pueda utilizar para identificar directa o indirectamente a una persona física mediante referencia a un nombre, un número de identificación, datos de situación, un identificador digital o a uno o más factores específicos de la identidad física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural o social de esa persona física. Los datos personales de cada miembro del personal, clientes y socios empresariales de Tillotts se deben proteger siempre de acuerdo con las leyes y normativas vigentes de protección de la intimidad. El uso de tales datos personales se debe limitar a los fines empresariales necesarios para los que tenga consentimiento, cuando sea necesario. Si usted maneja datos personales, siempre debe consultar primero la [Política de tratamiento de datos](#), que está disponible en la intranet. En caso de dudas o preguntas, póngase en contacto con el departamento jurídico para que le asesoren a través de la dirección de correo exclusiva (dataprivacy@tillotts.com).

I. Conflictos de intereses

No debe, directa ni indirectamente, beneficiarse del uso impropio de una relación personal con personas o entidades ajenas a Tillotts. Además, se debe evitar a toda costa cualquier situación que podría ser motivo o incluso apariencia de conflicto entre sus responsabilidades para con Tillotts y sus intereses personales. Estas situaciones son lo que se conoce como conflictos de intereses. Si cree que se puede producir una situación que dé lugar a un posible conflicto de interés y tiene dudas sobre qué hacer, consulte con la persona responsable de Cumplimiento. Podemos ayudarle a valorar la situación desde un punto de vista objetivo y decidir la mejor manera de proceder.

J. Diversidad, inclusión y trato justo y equitativo

Tillotts fomenta un ambiente empresarial inclusivo, tolerante, justo y positivo en el que a todos los miembros del personal se les respeta como personas y se les permite desarrollarse y crecer individualmente. Para asegurarnos de esto, contamos con un proceso establecido y claro para fijar niveles de desempeño objetivos (por ejemplo, en forma de objetivos anuales acordados) así como para medir y recompensar los resultados del personal. Tillotts respeta los derechos de sus empleados, tal como estipulan las leyes locales, a asociarse

libremente, afiliarse o no a sindicatos, ser representados y pertenecer a los comités de empresa. Asimismo, Tillotts está a favor de un buen equilibrio de la vida personal-laboral para todos sus empleados y apoya la posibilidad del personal para comunicarse abiertamente con la dirección sobre las condiciones laborales sin amenazas de represalias, intimidación o acoso.

Independientemente del puesto que ocupe, se espera que todo el personal trate a los demás con justicia, cortesía y respeto. Tillotts no tolerará ninguna discriminación ni acoso basado en cuestiones de edad, raza, color, género, discapacidad, etnia, origen nacional, estado de ciudadanía, religión, orientación sexual, identidad de género, expresión del género, información genética ni ninguna otra característica similar.

En Tillotts se fomenta la individualidad y la libertad de expresión. Es de esperar que todas las relaciones entre colegas en el lugar de trabajo, así como en las relaciones con terceros colaboradores, sean profesionales y se desarrollen sin sesgos, prejuicios ni acosos de ningún tipo.

Algunos ejemplos de comportamiento no deseado son:

- El comportamiento o contacto físico no deseado.
- La exhibición de material ofensivo.
- El comportamiento sexista, racista o intolerante por otros motivos.
- Cualquier comportamiento que influya indebida y negativamente en el desempeño laboral de un colega o cree un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo u hostil.
- Conductas acosadoras, humillantes o insultantes.
- Las amenazas o el ejercicio de la violencia.
- El maltrato físico o psicológico.

Cualquiera de estos comportamientos puede acarrear medidas disciplinarias, o en los casos más graves, el despido.

K. Salud, seguridad y medio ambiente (SSMA)

El objetivo de la compañía es mantener en un mínimo razonable los riesgos de salud, seguridad y medio ambiente para proteger a nuestros empleados y al mundo que nos rodea en la mayor medida posible, y para cumplir todas las leyes y normativas aplicables.

Tillotts opera de una manera responsable y eficiente con el medio ambiente para minimizar los impactos ambientales adversos. Nuestro propósito es conservar los recursos naturales, evitar el uso de materiales peligrosos y, siempre que sea posible, optar por actividades que

reutilicen y reciclen de materiales.

Tillotts además promueve la salud y la seguridad de sus empleados fuera del lugar de trabajo.

Como empleador, Tillotts tiene el deber ético y legal de:

- facilitar un lugar de trabajo sano y seguro a su personal,
- informar al personal de los riesgos laborales,
- formar al personal para gestionar esos riesgos con seguridad, incluido el uso de EPI (equipos de protección individual),
- proteger el medio ambiente y a las personas residentes en los alrededores de los riesgos ocasionados por la compañía,
- dar a los empleados la oportunidad de aportar sus comentarios y participar en los asuntos de salud y seguridad,
- controlar periódicamente que los procesos de trabajo, los equipos y el centro de trabajo cumplan la normativa vigente en materia de salud, seguridad y medio ambiente,
- supervisar periódicamente que el personal cumpla las normas de salud, seguridad y medio ambiente.

Para evitar accidentes o incidentes, todos los empleados:

- tienen el derecho y la obligación de parar cualquier proceso de trabajo que no sea seguro,
- deben informar de todos los accidentes, incidentes o cuasi accidentes en el plazo de 24 horas,
- deben informar de cualquier problema de salud, seguridad o medio ambiente que conozcan a través de su correo de SSMA, que podrán encontrar en la lista general de direcciones en Outlook,
- deben seguir las normas de SSMA.

L. Plantear una inquietud

Se le anima y tendrá todo el apoyo de la dirección, el personal ejecutivo y la junta directiva de Tillotts a plantear cualquier inquietud que pueda surgir. Hay muchas formas de hacerlo. En primera estancia, debe hablar con su superior inmediato. Si esto le resulta incómodo porque, por ejemplo, esa persona está involucrada en el comportamiento en cuestión, puede hablar con el superior de ella, con el departamento de Recursos Humanos o con la persona responsable de Cumplimiento.

Si ninguna de las opciones anteriores es apropiada o le resultan incómodas, siempre puede enviar un informe confidencial (anónimo) a través de la [Línea de asistencia para el Cumplimiento](#) proporcionado a Tillotts por el Grupo EQS, un proveedor externo de servicios de asistencia. Puede utilizar este canal para enviar un informe sobre una sospecha de incumplimiento del Código de ética empresarial de Tillotts. Aunque las dudas y preguntas remitidas a la Línea de asistencia para el Cumplimiento se envían a la persona responsable de Cumplimiento para su respuesta e investigación, no se incluye ninguna información de identificación sin su consentimiento previo.

Se puede encontrar más información sobre este tema en la política de Línea de asistencia para el Cumplimiento, que está disponible en la intranet. Puede tener la seguridad que su informe se tratará con justicia, imparcialidad y confidencialidad, y que está estrictamente prohibido y Tillotts no tolerará que se tome ninguna represalia contra usted por el hecho de informar.

M. Contacto

Política de Línea de asistencia para el Cumplimiento

Responsable de Cumplimiento: compliance@tillotts.com

Cuestiones de privacidad de datos: dataprivacy@tillotts.com

Este documento es una traducción del inglés al español. En caso de cualquier discrepancia, prevalecerá la versión en inglés.

TILLOTTS PHARMA
CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL

La persona abajo firmante confirma que ha leído y entendido el Código de ética empresarial de Tillotts y acepta respetar el contenido y las condiciones de este.

Firma

Nombre completo:

Fecha