Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V.

Código de Cumplimiento

HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V.

Creamos Modelos, Construimos Soluciones

Código de Cumplimiento

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V.

Creamos Modelos, Construimos Soluciones

ELABORÓ:	Q.F.B. Javier Cruz Huaso	Coordinador de Calidad
REVISÓ:	M. en C.M. Silvia Guzmán Vázquez	Directora Médica
AUTORIZÓ:	M. en E.S. Hermán Soto Molina	Director General
DISEÑO:	Lic. Cesar Ángel López Linares.	Diseñador Gráfico

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

CONTENIDO

1 Objetivo

2 Alcance

3 Fundamento

4 Definiciones

5 Cómite de Ética y Compliance

6 Disposiciones Generales

7 Referencias

8 Anexos

Código de Cumplimiento

En HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V. nos apegamos a las disposiciones nacionales e internacionales que norman la prestación de servicios, entre los cuales destacan:

- Código de Buenas Prácticas de Interacción de la Industria Farmacéutica con Organizaciones de Pacientes (CETIFARMA).
- Código de Buenas Prácticas de Promoción (CETIFARMA).
- Código de Buenas Prácticas Éticas para las Organizaciones de Investigación por Contrato (CETIFARMA).
- Código de Buenas Prácticas IFPMA (International Federation of Pharmaceuticals Manufacturers y Associations).
- Código de conducta para líderes de la Sociedad Internacional de Farmacoeconomía e Investigación de Resultados, por sus siglas en inglés (ISPOR).
- Código de Ética y Transparencia de la Industria Farmacéutica (CETIFARMA).
- Código Fiscal de la Federación.
- Distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR®), otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía y la alianza por la Responsabilidad Social Empresarial por México.
- ISO 14001:2015, Sistemas de Gestión Ambiental.
- ISO 37001:2016, Sistema de Gestión Antisoborno.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley General de Salud.
- Normas de Información Financiera NIF.
- Participación en el programa de Mentoría Sobre Integridad Empresarial, por parte de Mexicanos en Contra de la Corrupción e Impunidad.

La Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA) refuerza el Sistema Nacional Anticorrupción, que coordina a los actores sociales, particulares y a autoridades de los distintos órdenes de gobierno, a fin de prevenir, investigar y sancionar la corrupción.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

1. Objetivo

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

1. Objetivo

Integrar e implementar un Código de cumplimiento para asegurar que todos los colaboradores de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V. realicen sus actividades laborales de forma ética, integra y responsable, siempre cumpliendo con las leyes aplicables.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

2. Alcance

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

2. Alcance

El presente Código de Cumplimiento (HS-ORG-CG01-D00) describe los lineamientos normativos, de integridad y éticos que son de carácter obligatorio para los colaboradores, accionistas, prestadores de servicios, socios comerciales y de conocimiento para clientes, proveedores y partes interesadas.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

3. Fundamento

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

3. Fundamento

Misión

Ser la empresa líder en brindar servicios con énfasis en Evaluación Económica de Tecnologías Sanitarias, Académicas y de Investigación Clínica con alta calidad científica, respaldados por un comprometido equipo multidisciplinario de profesionales, que resulte en la generación de información confiable y precisa para la toma de decisiones de nuestros clientes.

Visión

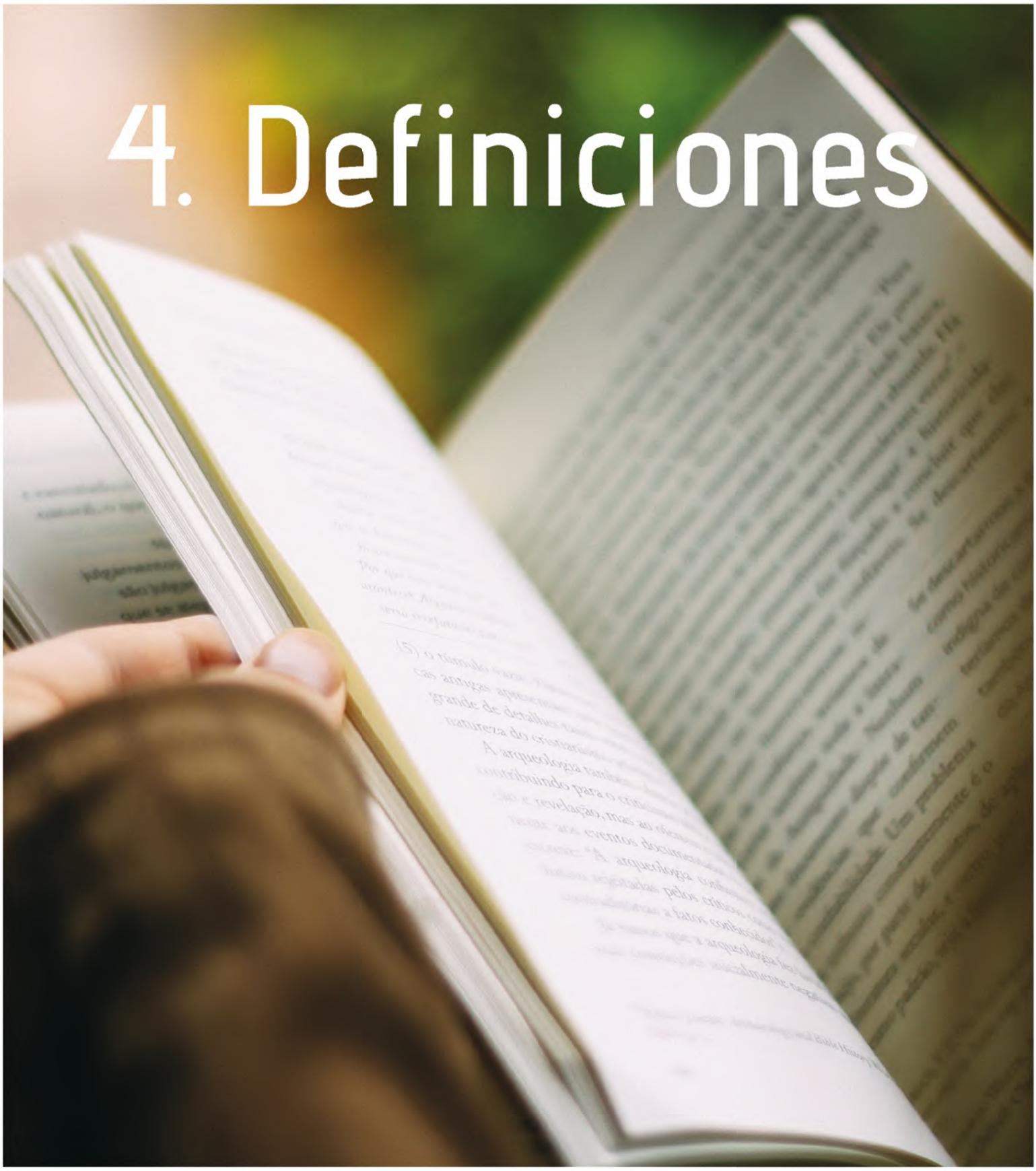
Ser la empresa de consultoría en Evaluación Económica de Tecnologías Sanitarias líder en el mercado, ofreciendo a nuestros clientes servicios multidisciplinarios e innovadores de alta calidad científica, que evolucionen de acuerdo a las exigencias del mercado.

Valores

- Servicio al cliente
- Eficiencia y Eficacia
- Calidad
- Trabajo en equipo
- Recurso humano talentoso y capacitado
- Humildad
- Ética Profesional

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

4. Definiciones



Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

4. Definiciones

- **Colusión:** Cuando un particular ejecute con uno o más sujetos particulares, acciones que impliquen o tengan por objeto o efecto obtener un beneficio o ventaja indebidos en las contrataciones públicas de carácter federal, local o municipal. También se considerará colusión cuando los particulares acuerden o celebren contratos, convenios, arreglos o combinaciones entre competidores, cuyo objeto o efecto sea obtener un beneficio indebido u ocasionar un daño a la Hacienda Pública o al patrimonio de los entes públicos.

- **Conflicto de Interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los servidores públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

- **Falta administrativa no grave:** Las faltas administrativas de los Servidores Públicos en los términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, cuya sanción corresponde a las Secretarías y a los Órganos internos de control.

- **Falta administrativa grave:** Las faltas administrativas de los Servidores Públicos catalogadas como graves en los términos de la presente Ley, cuya sanción corresponde al Tribunal Federal de Justicia Administrativa y sus homólogos en las entidades federativas.

- **Faltas de particulares:** Los actos de personas físicas o morales privadas que estén vinculados con faltas administrativas graves a que se refieren los Capítulos III y IV del Título Tercero de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, cuya sanción corresponde al Tribunal en los términos de la misma.

- **Intereses personales:** Los intereses de toda persona con quien se tiene una relación personal cercana, incluyendo sin limitar: cónyuges, compañeros de trabajo, hijos, padres, hermanos, miembros cercanos de la familia o amigos.

- **Obsequio:** Es todo pago, gratitud, gratificación, regalo o beneficio monetario o no, ofrecido, prometido, dado o recibido, sin ninguna compensación material o inmaterial, directa o indirecta.

- **Participación ilícita en procedimientos administrativos:** Ocurre cuando se realizan actos u omisiones para participar en los mismos sean federales, locales o municipales. También se considerará cuando un particular intervenga en nombre propio, pero en

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

interés de otra u otras personas que se encuentren impedidas o inhabilitadas para participar en procedimientos administrativos federales, estatales o municipales, con la finalidad de que ésta o éstas últimas obtengan total o parcialmente, los beneficios derivados de dichos procedimientos.

- **Servidor Público o de Gobierno:** Cualquier persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión en cualquier órgano de gobierno, institución federal, estatal, municipal o autónoma. Éstos van desde el titular de una entidad pública hasta el que desempeña la función más modesta.

- **Soborno:** Es la promesa, el ofrecimiento o la entrega de cualquier beneficio indebido a uno o varios servidores públicos, directamente o a través de terceros, a cambio de que dichos servidores públicos realicen, o se abstengan de realizar, un acto relacionado con sus funciones o con las de otro servidor público o bien abusen de su influencia real o supuesta, con el propósito de obtener o mantener para sí o para un tercero, un beneficio o ventaja, con independencia de la aceptación o recepción del beneficio o del resultado obtenido.

- **Tráfico de influencias:** El particular que use su influencia, poder económico o político, real o ficticio, sobre cualquier servidor público, con el propósito de obtener para sí o para un tercero un beneficio o ventaja o para causar perjuicio a alguna persona o al servidor público con independencia de la aceptación del servidor o de los servidores públicos o del resultado obtenido.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

5. Comité de Ética y Compliance

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

5. Comité de Ética y Compliance

Tiene como objetivo comunicar, divulgar y hacer cumplir lo establecido en el presente código, así mismo dentro de la estructura jerárquica se cuenta la con figura del Compliance Officer, quien además de su experiencia y conocimiento técnico, desempeña desempeñas sus funciones de manera imparcial, transparente y ética.

Las funciones del Comité de Ética y Compliance son:

- Cerciorarse que el presente Código sea conocido y cumplido por todos los colaboradores de HS Estudios Farmacoeconómicos.

- Brindar oportuna solución a las denuncias recibidas a través de los diferentes medios disponibles; línea telefónica, buzón de quejas y sugerencias, buzón de Compliance, de manera presencial y/o correo electrónico.

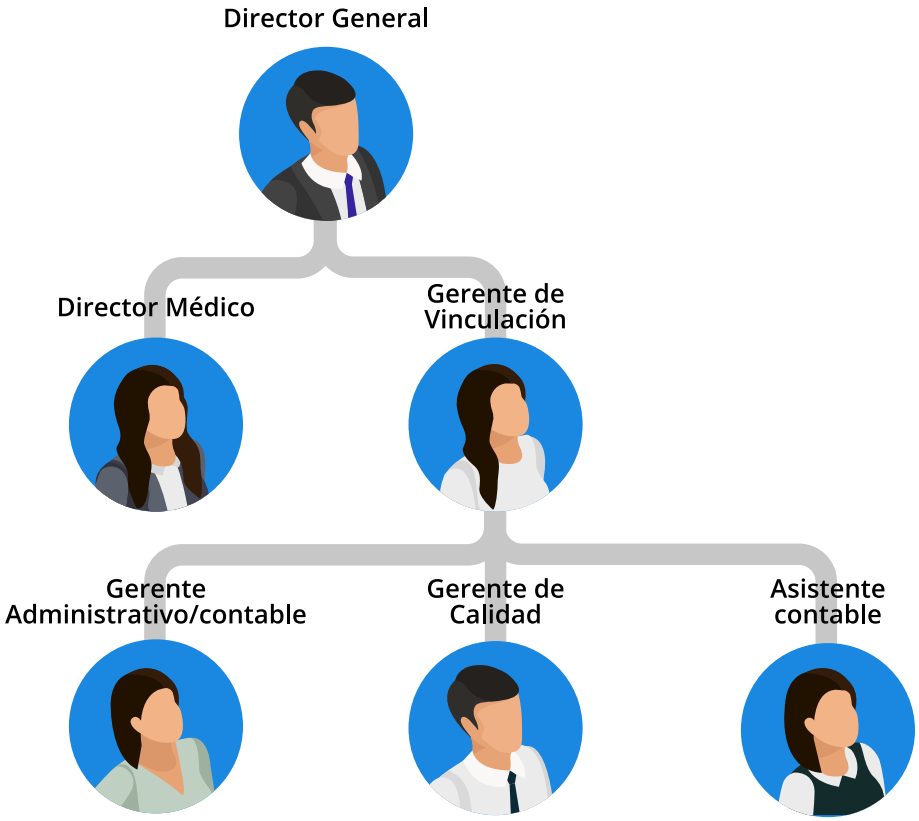
- Evaluar la acción, sanción y/o recomendación para cada caso, en apego a las políticas y al propio Código de Cumplimiento (HS-ORG-CG01-D00) cuando apliquen.

- Revisar el código cuando menos una vez al año y realizar los cambios o actualizaciones pertinentes si se requieren.

- Cualquier excepción o salvedad a este Código, deberá ser informado al Comité de Ética y Compliance, a la brevedad posible.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

Estructura jerárquica del Comité de Ética y Compliance



Creditos: HS Estudios Farmacoeconómicos.

Las funciones del Compliance Officer son:

- Realizar la identificación de las regulaciones o normativas que afecten a la organización, tanto nacionales, como sectoriales o sus propios Códigos Éticos.

- Integrar los procesos y procedimientos de la organización con las regulaciones pertinentes.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

- Capacitar, divulgar y comunicar todo lo referente al cumplimento normativo aplicable a la empresa.

- Implementar controles que sean necesarios para la identificación de riesgos e incidencias respeto al cumplimiento legal.

- Gestionar el sistema de quejas y reclamaciones: considerando los riesgos vinculados a los clientes.

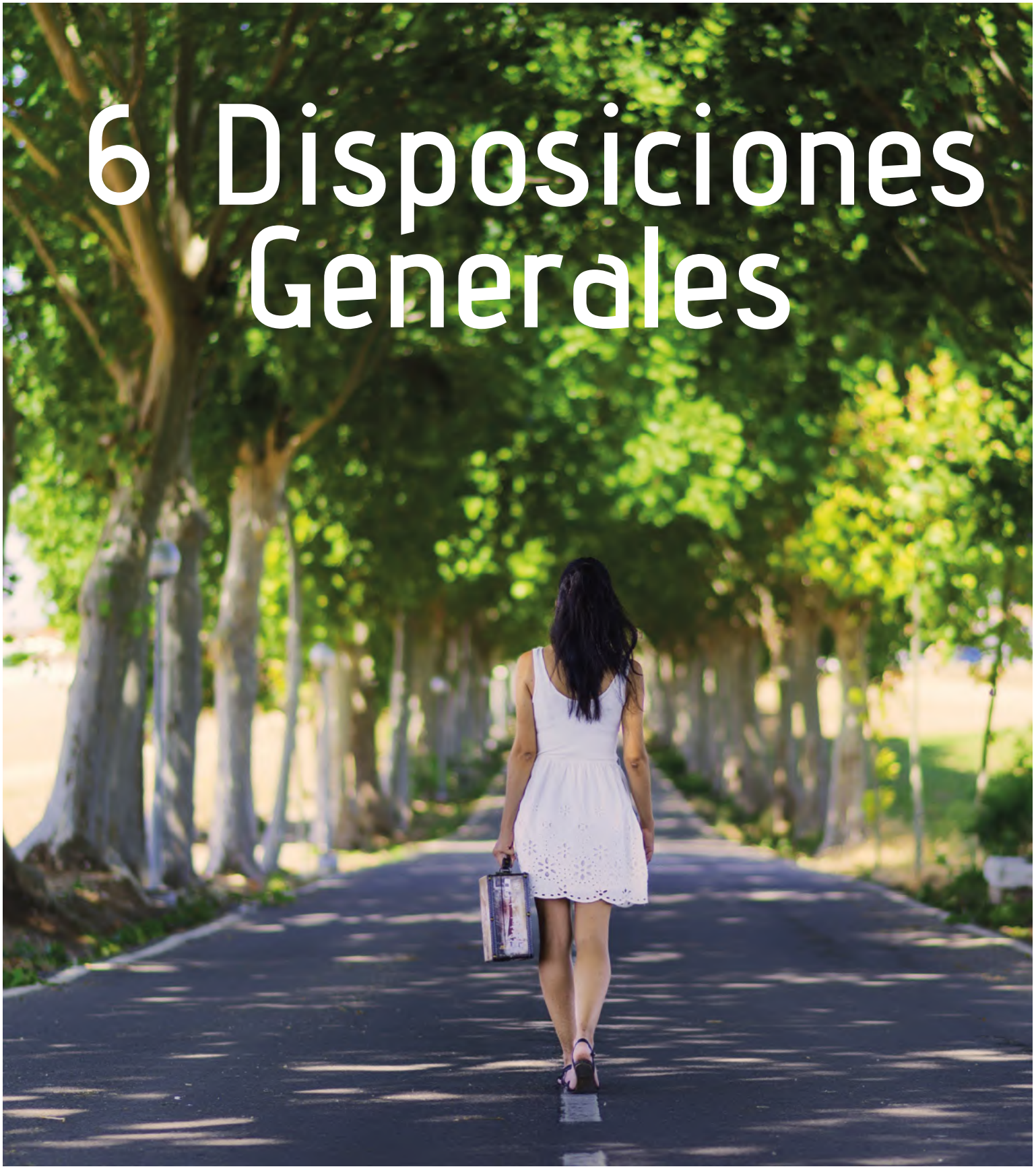
- Elaborar informes periódicos de reportes y reuniones con los responsables de procesos.

- Empelar indicadores de cumplimiento: con objeto de llevar un control del sistema preventivo y de las medidas implementadas para ello.

- Brindar asesoramiento en materia de Compliance.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

6 Disposiciones Generales



Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

5. Disposiciones Generales

Cumplimiento de legislación y normas aplicables

Artículo 1. Todo colaborador de la empresa, sin excepción alguna, se compromete de manera responsable e irrefutable a cumplir y hacer cumplir, el presente "Código de Cumplimiento", así como la legislación y normatividad aplicable en el estado mexicano y en los países en donde HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V. tiene actividades.

Artículo 2. Todos los colaboradores se comprometen a desempañar de sus funciones, de acuerdo a las leyes y normas vigentes en México y/o en el país en donde HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V. tenga presencia.

Artículo 3. La Dirección General en conjunto con el Comité de Ética y Compliance, han desarrollado e implantado estrategias que fungen como canales de comunicación; los cuales permiten a sus colaboradores conocer y adoptar los cambios o modificaciones realizados a:

- Planes de trabajo
- Seguridad y salud laboral[1]
- Cultura organizacional
- Ambiente laboral
- Riesgos laborales
- Entre otros, que afecten las condiciones de trabajo dentro de la empresa

Artículo 4. En caso de tener dudas respecto a este código y/o políticas aplicables, el colaborador deberá consultarlo con su superior jerárquico y/o Compliance Officer.

[1] A todos los colaboradores se les solicita de la manera más atenta notificar y hacer saber a cualquier integrante del Comité de Ética y Compliance, si han tenido alguna enfermedad infecciosa o hayan convivido con algún familiar que lo tenga o haya tenido. por ej. COVID-19, Influenza, Varicela o Sarampión.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

Artículo 5. HS Estudios Farmacoeconómicos fomenta la toma de decisiones en conjunto con sus colaboradores, permitiendo así la libre asociación en materia laboral y respetando el derecho a la negociación colectiva; en apego a la Ley Federal del Trabajo vigente.

Responsabilidad personal

Artículo 6. Cada colaborador debe desempeñar sus labores con honestidad, cuidado, diligencia, profesionalismo, imparcialidad e integridad.

Artículo 7. Todo colaborador tiene derecho a un ambiente de trabajo sano, libre de toda discriminación y acoso.

Artículo 8. Todo colaborador debe abstenerse de realizar conductas activas o pasivas que puedan ser encuadradas como:

- Colusión
- Contratación indebida de servidores públicos
- Faltas de particulares en situaciones especiales[2]

(2) Son aquellas faltas realizadas por candidatos a cargos de elección particular, miembros de equipos de campaña electoral o de transición entre administraciones del sector público, líderes de sindicatos del sector público, que impliquen exigir, solicitar, aceptar, recibir o pretender recibir algún beneficio (Dinero; valores; bienes muebles o inmuebles; donaciones; servicios; empleos y/o beneficios para sí mismo, cónyuge, parientes sanguíneos, parientes civiles o terceros), ya sea para su campaña electoral, a cambio de otorgar u ofrecer una ventaja indebido en el futuro en caso de obtener el carácter de Servidor Público.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

- Fraude
- Obstrucción de facultades de investigación
- Participación ilícita en procedimientos administrativos
- Soborno
- Tráfico de influencias
- Utilización de información falsa
- Uso indebido de recursos públicos
- Uso indebido de información confidencial

Artículo 9. Es responsabilidad de todos los colaboradores:

- Realizar nuestros servicios con ética, profesionalismo, cortesía, calidad y en apego a nuestras políticas y valores corporativos.
- Fortalecer nuestra integridad corporativa de manera permanente.
- Realizar vinculaciones con el gobierno para trabajar en diversos Programas Sociales que contribuyan al desarrollo, formación y capacitación de jóvenes.
- Fomentar la vinculación universidad-empresa-gobierno para propiciar el desarrollo de competencias y habilidades especializadas de los jóvenes, así como para ofrecer la primera experiencia laboral, fortaleciendo de esta manera el desarrollo económico y social del país.
- Estamos comprometidos con la capacitación constante, la creación de nuevas y mejores oportunidades laborales para nuestros colaboradores, impulsando su desarrollo profesional en áreas especializadas, y facilitando actividades asociadas a la calidad de vida.
- Ser conscientes de la importancia que tiene el cuidado del medio ambiente, trabajamos en acciones que denotan en un sentido de responsabilidad y toma de conciencia.
- Comportarse en todo momento de manera respetuosa y responsable cuidando la reputación de la empresa.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

Artículo 10. Queda estrictamente prohibido:

- El consumo de alcohol o drogas en el lugar de trabajo y/o en horario de trabajo.
- Fumar fuera de las áreas expresamente señaladas para tal propósito.
- Utilizar el equipo de cómputo, así como los bienes de la empresa para negocios externos o actividades ilegales o no éticas (juegos de azar, pornografía o temas ofensivos).
- Participar en actividades personales durante el horario laboral que interfieran o le impidan cumplir con sus responsabilidades laborales.
- Ofrecer a cualquier funcionario de gobierno cualquier bien, monto o beneficio, directa o indirectamente, a cambio de un trato favorable.
- El uso de información privilegiada y/o confidencial en beneficio propio.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

Personal Directivo

Artículo 11. El personal directivo deberá presentar en todo momento un modelo de conducta ejemplar que promueva la cultura de cumplimiento e integridad.

Artículo 12. Es responsabilidad del personal directivo:

- Conocer y promover el contenido del presente código, así como los mecanismos para hacerlo valer ante la Dirección General.
- Garantizar que las personas a su cargo comprendan sus responsabilidades según este código y las demás políticas de la empresa.
- Fomentar e instruir a los empleados para que cumplan el presente código.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

Artículo 13. Toda operación comercial o negociación con los colaboradores, accionistas, prestadores de servicios, socios comerciales, clientes, proveedores y partes interesadas deberán ser conducidas con respeto y honestidad.

Artículo 14. Los productos o servicios de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V. deben ser presentados de manera honesta y clara. En consecuencia, se prohíbe participer en prácticas desleales, engañosas o confusas.

Artículo 15. La relación entre personal de la misma área se sujetará a los diagramas de flujo descritos en los procedimientos. En todo momento deberá de observarse un trato respetuoso y un ambiente de compañerismo acorde a lo estipulado en este código y a los valores de la empresa.

Se considera que existe una relación equivalente en cónyuge en cualquiera de los siguientes casos:

- Cohabitar y estar comprometidos para casarse en el futuro inmediato.
- Manteniendo una relación en forma continua, que se espera siga de forma indefinida, similar a la de una pareja casada, pero han elegido no casarse o no pueden casarse legalmente.
- Viven juntos, en el mismo domicilio y tienen hijos naturales o adoptados.
- Tienen propiedad o arrendamiento de bienes inmuebles en los que viven continuamente.
- Tienen responsabilidad conjunta del bienestar mutuo, así como obligaciones financieras entre sí.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

Artículo 16. Las relaciones entre miembros de distintas áreas se regirán por los criterios de la Dirección General.

Artículo 17. Toda operación comercial o de crédito entre miembros de la empresa, sin distinción de rango o jerarquía, están prohibidas dentro del horario y recinto de trabajo. Cualquier operación de este tipo fuera del horario y recinto de trabajo es totalmente responsabilidad de quienes la celebren.

Relaciones familiares y sentimentales de los colaboradores con algún servidor público o autoridad del sector privado.

Artículo 18. La existencia de una relación sentimental entre un empleado y un cliente, proveedor, competidor, profesionales de la salud, autoridades del gobierno (ya sea a nivel federal, estatal o municipal) puede generar un conflicto de interés.

Artículo 19. En el caso de relaciones familiares o sentimentales entre un colaborador y un funcionario público, esta deberá ser notificada oportunamente a su jefe inmediato y al Director General.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

Manejo de información

a) Área contable

Artículo 20. El personal del área Administrativa/Contable debe de garantizar la exactitud de los registros contables, financieros, de calidad, de gastos, personales, etc.

Artículo 21. Toda operación debe ser registrada en el período contable pertinente y en la cuenta correspondiente.

b) Todo el personal de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V.

Artículo 22. Queda estrictamente prohibida la falsificación, alteración y destrucción (intencional y/o con un propósito no lícito) de cualquier tipo de documento.

Artículo 23. El personal con acceso a datos personales debe:

- Actuar de acuerdo con la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares.
- Actuar de acuerdo con las obligaciones contractuales de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V.
- Reunir, usar y procesar dicha información únicamente con fines legítimos expresados en el aviso de privacidad correspondiente.
- Evitar la revelación no autorizada.

Artículo 24. Los registros(3) deben ser conservados o desechados de conformidad de acuerdo a la normatividad del país en donde HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V. tenga presencia.

(3) Registros contables; listas de verificación correspondientes al cumplimiento de dossiers; encuestas de satisfacción; evidencia del área de Farmacoeconomía; minutas de trabajo; informes de auditoría y evidencia del Sistema de Gestión Integrado de Calidad.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

Artículo 25. Queda prohibido revelar información confidencial de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V. salvo cuando su difusión esté justificada, se requiera con fines comerciales y se cuente con autorización previa.

Artículo 26. Los colaboradores deben de proteger todos los bienes de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V. y utilizarlos de forma adecuada y eficiente.(4) Así mismo, todos los colaboradores deben proteger los bienes de la empresa contra la pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción.

(4) De acuerdo en lo estipulado en el Reglamento interno de trabajo.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

Conflicto de interés

Artículo 27. Un conflicto de interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o los de un tercero compiten con los de la empresa y en consecuencia, pueden condicionar la independencia, las decisiones imparciales y el desempeño íntegro.

Artículo 28. Si se produce un conflicto de interés o si una persona se encuentra frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un conflicto de interés, el colaborador involucrado deberá de notificar a su jefe inmediato dicha situación, para que este tome la decisión adecuada.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

Artículo 29. Queda prohibido ser empleado o recibir pagos de cualquier cliente, proveedor o competidor de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V. por cualquier concepto, sin la aprobación previa por escrito del superior jerárquico.

Artículo 30. La impartición de clases, conferencias, presentaciones o talleres está permitida siempre y cuando no se realice a nombre de la empresa, ni se emplee el logotipo de la misma en las presentaciones. Además el colaborador se puede identificar formalmente en el discurso o presentación como trabajador de la empresa, siempre y cuando se apegue a lo establecido en el convenio de confidencialidad.

Contratación de familiares directos o parejas

Artículo 31. Los familiares directos o parejas relacionadas sentimentalmente con los colaboradores de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V. pueden ser contratados únicamente en caso de que su nombramiento sea con base en sus calificaciones, desempeño, competencias y experiencias, siempre y cuando no exista ninguna relación de dependencia laboral directa o indirectamente entre el colaborador y su familiar o pareja.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

Obsequios, atenciones y otras cortesías

Artículo 32. Todo el personal de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V. debe abstenerse de hacer cualquier obsequio, brindar atención o servicios que puedan estar vinculados con actos de corrupción o encaminados a obtener un trato preferencial incompatible con las leyes(5) y/o con este código.

Artículo 33. El ofrecimiento y aceptación de regalos solamente es permisible dentro de las siguientes pautas.

a) No tienen la intención de comprometer de ninguna forma la relación de quien recibe, sus superiores o de la organización a la que pertenece.

b) Se encuentra dentro de lo permitido por la Dirección General.

- **Sector Privado:** Los colaboradores de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V. podrán recibir y dar regalos/materiales promocionales como recordatorios de marca, plumas, calendarios, cuadernos, agendas, USB's, gorras, camisetas, etcétera; Únicamente si su valor no supera los 10 UMA.
- **Funcionario Público:** De acuerdo con el Art.66 de la LGRA(5) , los colaboradores de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V. se abstendrán de ofrecer, aceptar u obtener cualquier beneficio que pueda consistir en dinero, valores, bienes muebles, enajenacion de precios o donaciones, servicios o empleos.

Si se le ofrece un regalo, comida u otro tipo de atenciones que superen los límites antes indicados, rechácelos cortésmente y explique las normas de la empresa.

Artículo 34. En ningún caso podrán realizar o recibir obsequios consistentes en:

- Dinero entregado físicamente o por transferencia electrónica, monederos electrónicos, títulos de crédito, acciones o cualquier otro certificado que pueda ser intercambiado por mercancías o dinero.
- Regalos en pieza de oro, plata o metales preciosos.
- Regalos para obtener una ventaja comercial.
- Regalos valiosos, de viaje, o de espectáculos de entretenimiento.
- Favores o servicios en forma gratuita.

(5) Ley General de Responsabilidades Administrativas y Políticas internas de gastos.
UMA: Unidad de medida y actualización.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

Competencia económica

Artículo 35. La política comercial y los precios se establecerán en forma independiente y nunca serán acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes relacionadas, ya sea en forma directa o indirecta.

Soborno

Artículo 36. Queda prohibido para todo miembro de la empresa, el ofrecer o prometer en forma directa o a través de intermediarios, un favor personal, financiero o de cualquier otro tipo, a fin de obtener o conseguir un negocio u otra venta indebida por parte de un tercero, ya sea público o privado.

Artículo 37. Los colaboradores deben abstenerse de realizar cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de un soborno.

Responsabilidad social y medio ambiente

Artículo 38. Todos los miembros de la empresa se comprometen a proteger el medio ambiente y a realizar sus actividades de manera responsable(6).

- Uso racional y responsable de impresiones.
- Emplear moderadamente los insumos disponibles (agua, electricidad, etcétera).
- La reutilización de recursos (consumibles de papelería, inmobiliario, etcétera)(7).
- Fomenta el uso de archivos electrónicos para reducir el uso de hojas y de la impresora láser, la cual es de bajo consumo de electricidad.
- Realiza la venta de archivo muerto a empresas de reciclaje.

El colaborador de HS Estudios Farmacoeconómicos debe comprometerse a traer recipientes para la compra de alimentos y bebidas fuera de las instalaciones de la empresa, con el objetivo de reducir el uso de popotes, plásticos y unicel.

(6) En apego a la política ambiental de la compañía.
(7) Somos una empresa preocupada por el cuidado ambiental, por ello contamos con: paneles solares, calentador solar y cisternas recolectoras de agua pluvial para uso en los baños de la oficina.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

Prácticas de compensación interna

Artículo 39. La empresa establece estructuras de compensación que vinculen la remuneración del colaborador con el nivel de responsabilidad del cargo que desempeñan. Las estructuras son revisadas y actualizadas periódicamente con base en la situación actual de la economía a nivel nacional y mundial, la tasa de inflación y el salario mínimo en el mercado, con el fin de mantener sueldos competitivos, ver anexo 1.

Artículo 40. La empresa permite sus colaboradores realizar, dentro de su horario de trabajo, acciones voluntarias a favor de la comunidad o de alguna organización social y lo divulga (por medio de carteles, boletines internos, periódico local, etc.), e invitar a sus grupos de relación a integrarse a dichas actividades.

Artículo 41. La Dirección General brinda a sus colaboradores la flexibilidad de horarios para la atención de asuntos familiares (por ejemplo, atención y cuidado de sus hijos, emergencias de salud escolar, entre otras) como lo establece el reglamento interno del trabajo.

Incumplimiento y faltas al código de cumplimiento

Artículo 42. El incumplimiento en cualquier artículo de este código dará lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad de rescisión laboral de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y lo establecido en el anexo 2.

Reporte de irregularidades

Artículo 43. Cualquier persona, así como los colaboradores de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V. y demás partes interesadas, pueden presentar una queja, sugerencia, reclamación o reportar el incumplimiento a la integridad empresarial, esta puede hacerse de manera verbal o escrita, a través de los medios de denuncia

(8) Compliance: número telefónico (55 7090 6715) y a través del correo (compliancehs@hsestudiosfarmacoeconomicos.com.mx).
(9) Buzón de quejas: número telefónico (55 2636 2946) y a través del correo (quejasysugerencias@hsestudiosfarmacoecnomicos.com.mx).

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

implementados dentro de la empresa (para cuestiones de compliance[8] y quejas y sugerencias[9]) o a través de un reporte de irregularidades ante el Comité de Ética y Compliance o directamente con el Director General.Todas las solicitudes recibidas, serán revisadas por el Complience Officer y consultadas con el Comité de Ética y Compliance

Artículo 44. Si la naturaleza de la denuncia lo amerita, los informes recabados en el buzón de quejas y solicitudes de información, podrán presentarse directamente al Director General.

Artículo 45. Los gerentes, superiores jerárquicos y compañeros de trabajo, tienen prohibido la toma de represalias contra cualquier colaborador con respecto a los reportes de irregularidades. Si algún miembro de la empresa que hubiera brindado información o participado en un proceso de investigación, considera estar siendo víctima de represalias podrá proceder directamente con el Director General para expresar lo que a su derecho le convenga.

Artículo 46. Toda violación al presente código será resuelta por el Director General y/o Director Médico, en ausencia de ambos, lo realizará el Gerente Administrativo / Contable, siempre en apego al reglamento interno de trabajo, al código de ética y a las políticas aplicables (ver anexo 1).

Artículo 47. En caso de existir algún reporte de irregularidades o que las circunstancias particulares así lo ameriten, (reportes del buzón de quejas y/o compliance) el Director General y/o Director Médico o en ausencia de ambos, el Gerente Administrativo / Contable podrá ordenar el inicio de un proceso de investigación.

Artículo 48. En el proceso de investigación, la persona que lo dirija se auxiliará de, al menos, una persona más que funja como testigo y verifique la imparcialidad de la investigación.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

Artículo 49. Todo el proceso de investigación se realizará de manera anónima, confidencial e imparcial.

Artículo 50. En caso de existir elementos suficientes para continuar con el proceso de investigación, se le notificará al Director Médico, así como a la(s) persona(s) involucrada(s).

Artículo 51. En caso de que se cumpla una o más violaciones al "Código de Cumplimiento" (HS-ORG-CG01-D00), se procederá a imponer una medida disciplinaria o sanción, que atendiendo a la gravedad de la(s) falta(s) podrán ser[10]:

- Amonestación verbal
- Acta administrativa
- Suspensión temporal, y/o
- Rescisión laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, el Director General o el Gerente Administrativo/Contable de la empresa podrán dar aviso al Ministerio Público en los casos pertinentes. [11]

Sistemas y mecanismos de aplicación del Código de Cumplimiento

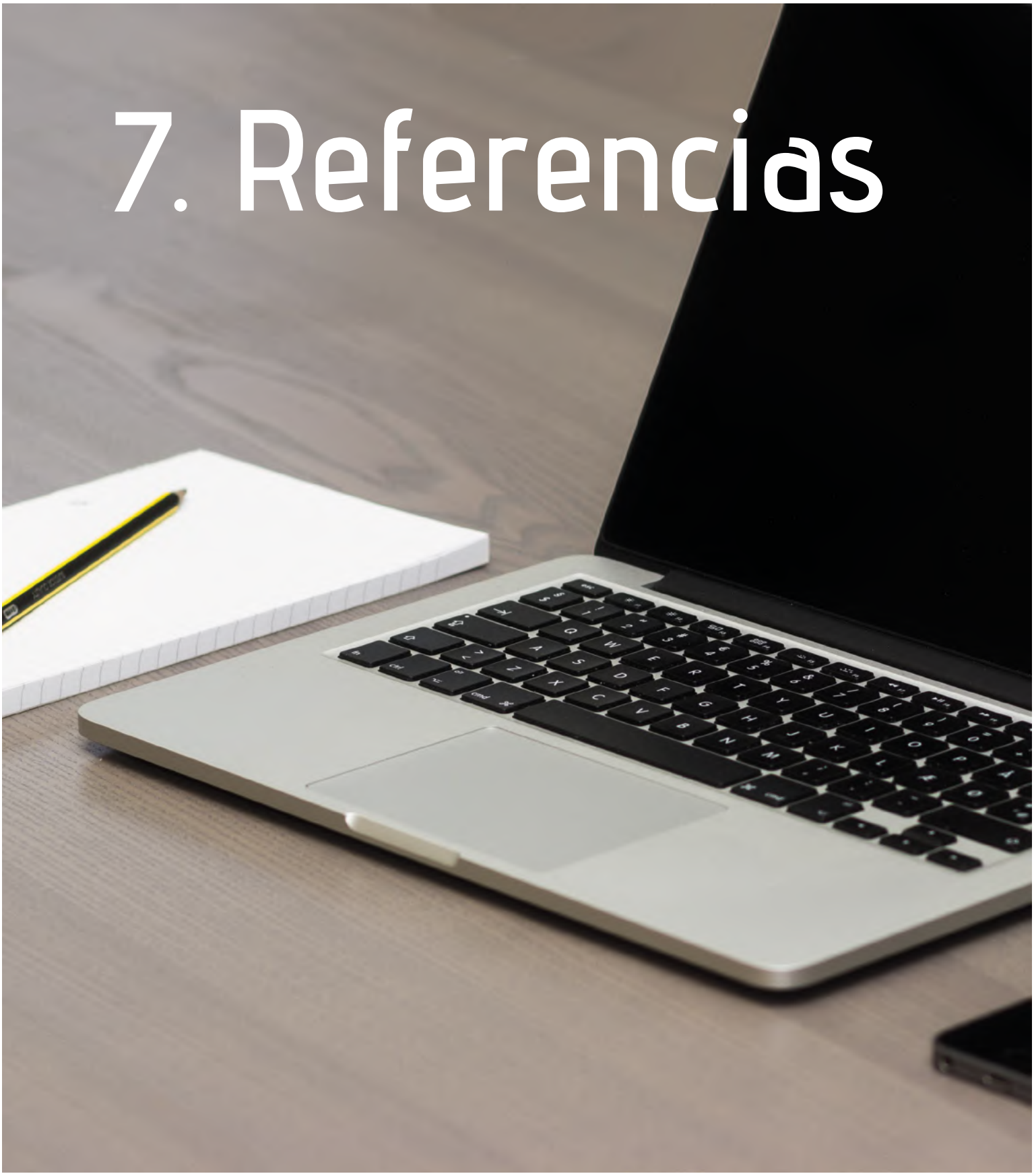
Artículo 52. El código de cumplimiento será revisado y actualizado por lo menos una vez al año mediante la aplicación de cuestionarios y consultas a los colaboradores de la empresa y la actualización de las leyes aplicables.

Artículo 53. Si algún artículo estipulado en este código contradice la ley aplicable, la ley regirá sobre el código.

(10) Se actuará de acuerdo a lo establecido.
(11) Código Penal Federal. Diario Oficial de la Federación, CDMX, México, 12 de abril de 2014.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

7. Referencias



Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

Éste Código de Cumplimiento fue elaborado con base en las siguientes normatividades.

- Compendio ICC de integridad empresarial. Preparado por la Comisión del ICC de Responsabilidad Corporativa y Lucha contra la Corrupción. Cámara de Comercio Internacional (ICC), 2017.

- Código de Buenas Prácticas de Interacción de la Industria Farmacéutica con Organizaciones de Pacientes, emitido por el Consejo de Ética y Transparencia de la Industria Farmacéutica, febrero 2013.

- Código de Buenas Prácticas de Promoción, emitido por el Consejo de Ética y Transparencia de la Industria Farmacéutica, febrero 2013.

- Código de Buenas Prácticas IFPMA (International Federation of Pharmaceuticals Manufacturers y Associations, 2019.

- Código de Buenas Prácticas Éticas para las Organizaciones de Investigación por Contrato, emitido por el Consejo de Ética y Transparencia de la Industria Farmacéutica, febrero 2018.

- Código de conducta para líderes de la Sociedad Internacional de Farmacoeconomía e Investigación de Resultados, por sus siglas en inglés (ISPOR).

- Código de Ética y Transparencia de la Industria Farmacéutica, emitido por el Consejo de Ética y Transparencia de la Industria Farmacéutica, febrero 2013.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

- Distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR®), otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía y la alianza por la Responsabilidad Social Empresarial por México, 2020.

- ISO 14001:2015, Sistemas de Gestión Ambiental.

- ISO 37001:2016, Sistema de Gestión Antisoborno.

- Ley de Protección de Datos Personales en posesión de particulares, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de enero de 2017.

- Ley Federal del Trabajo, última reforma en el Diario Oficial de la Federación el día 2 de julio de 2019.

- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 18 de julio de 2016.

- Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 12 de abril del año 2019.

- Ley General de Salud publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 04 de diciembre de 2020.

- Participación en el programa de Mentoría Sobre Integridad Empresarial, por parte de Mexicanos en Contra de la Corrupción e Impunidad, 2019.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

Estimado cliente, socio comercial, proveedor y/o stakeholders interesado.

Si al momento de solicitar la prestación de algún servicio, a usted le es solicitada una condición especial, un favor personal o un arreglo económico fuera de la negociación principal, le invitamos a que nos lo haga saber de inmediato al correo: compliancehs@hsestudiosfarmacoeconomicos.com.mx o bien llame a línea de denuncia al interior de la República: 800 7090 6715 o fuera del país 55 7090 6715; de lo contrario, estará siendo cómplice de hechos o conductas tipificados como delito, por los cuales podría hacerse acreedor de una sanción de acuerdo a las normativas legales vigentes por parte de instancias gubernamentales y de HS Estudios Farmacoeconómicos, S.A. de C.V.

De la misma manera, le solicitamos se abstenga a incurrir en actos o hechos que puedan considerarse violatorios a las normas de HS Estudios Farmacoeconómicos, no realizar operaciones con nuestros colaboradores de índole personal, así como evitar mantener relaciones sentimentales con los colaboradores de HS Estudios Farmacoeconómicos, independientemente del puesto en el que dicho colaborador preste sus servicios, ya que estas situaciones crean un conflicto de interés potencial o inherente.

HS Estudios Farmacoeconómicos se abstiene de realizar negociaciones con empresas que hayan efectuado operaciones ilegales y/o actividades “no éticas”, tales como intento de soborno, el trabajo discriminatorio, empleo a menores de edad, trabajo esclavo o forzado, trabajo infantil, entre otros. Asimismo, no deberá estar involucrado y/o apoyar la trata de personas ni el blanqueo de capitales.

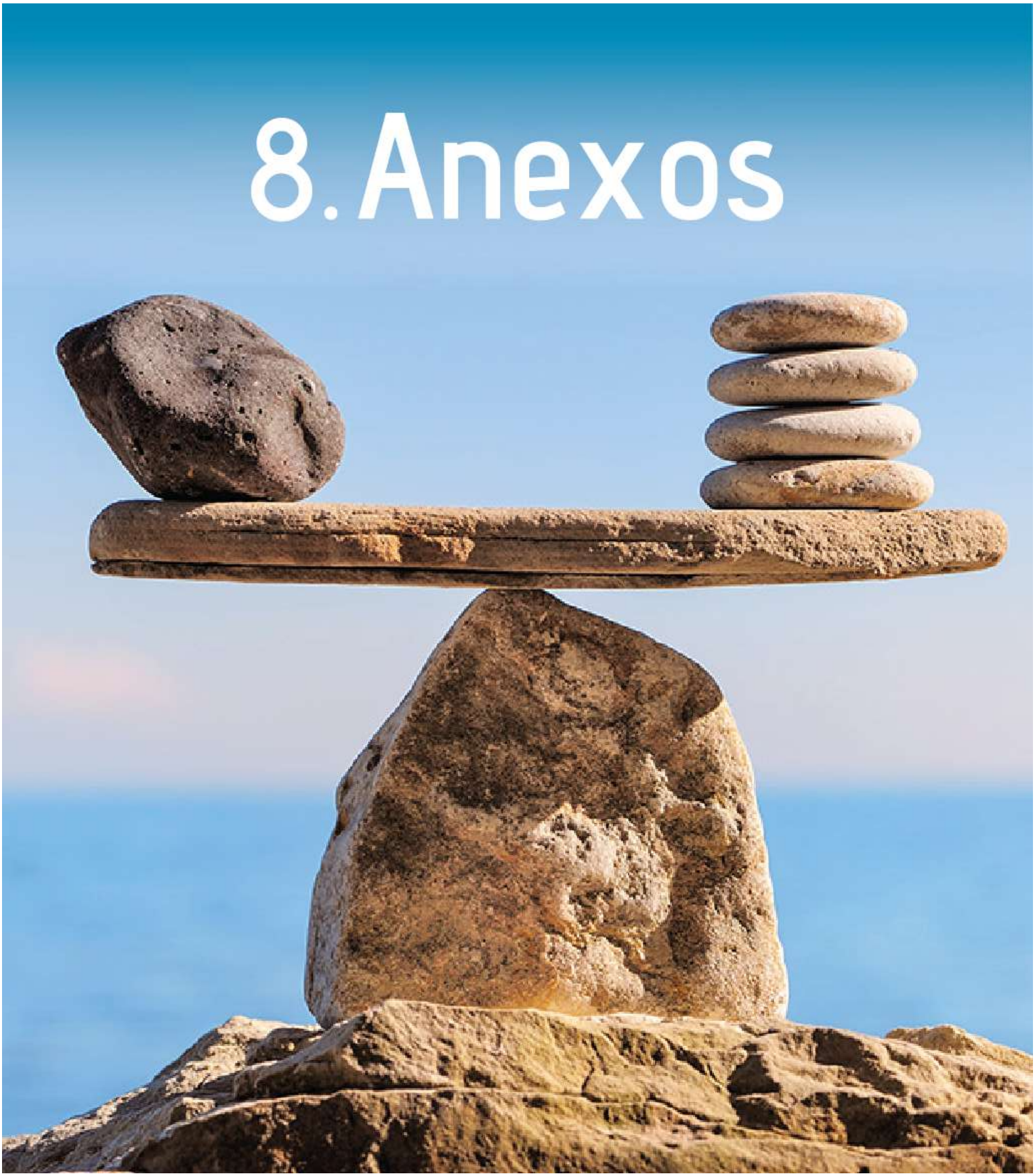
Finalmente, queremos compartirle que en cualquier época del año y especialmente en fechas decembrinas, en apego al Código de Cumplimiento, no está permitido ofrecer, dar, exigir o aceptar regalos de clientes y/o de proveedores.

Algunos socios comerciales amablemente entregan al personal de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V. algunos presentes o regalos, lo cual apreciamos y agradecemos, sin embargo no es necesario que lo hagan, por su amable comprensión gracias.

ÚNICA.
El presente código de cumplimiento entró en vigor a partir del día 20 de enero de 2021.
Código: HS-ORG-CG01-D00, versión 4.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

8. Anexos



Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V.

Anexo 1

Prácticas para la compensación a los colaboradores de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V.

Prácticas para la compensación a los colaboradores de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V.

Remuneración a los colaboradores

Los programas de compensación de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A de C.V. están diseñados para atraer, motivar y retener personal talentoso, comprometido y altamente calificado que pueda lograr objetivos corporativos. Este programa considera todas las remuneraciones, ya sea en especie o en efectivo.

Tratándose de remuneraciones extraordinarias que estén determinadas por resultados individuales o colectivos, estas son diseñadas y establecidas por el Comité de Finanzas quien establecerá los niveles de acuerdo al desempeño del capital humano, los cuales son:

Tabla 1. Niveles de remuneraciones extraordinarias

Nivel	Actividad	Equivalencia	Periodo de evaluación
1	**Logro que generé valor agregado para la compañía:** • Actitud • Compromiso • Avance en la evaluación 360°.	✓ 1 mes de sueldo.	Semestral

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

2	**Productividad y apego a la calidad sobresaliente:** • Actitud • Compromiso • Avance en la evaluación 360°.	✓ 15 días de sueldo.	Semestral
3	**Trabajo extra / urgente:** • Actitud • Compromiso • Avance en la evaluación 360°.	✓ Día o días de descanso. ✓ Compensación económica (de acuerdo al tiempo invertido). ✓ Apoyo para capacitación.	Mensual

La revisión para el otorgamiento de remuneraciones extraordinarias se llevará a cabo de manera semestral o mensual según sea el caso, y el pago de las mismas se hará de manera anual o mensual. Cada líder de área deberá enviar a la Dirección General un listado con el o los nombres de los integrantes de su equipo que propone para recibir alguna remuneración extraordinaria, así como los motivos que respalden dicha propuesta. El Director General en conjunto con el Compliance Officer serán los que decidan que colaboradores cumplen con los requisitos para recibir alguna de las remuneraciones según los niveles antes mencionados.

Comisión por ventas

Las remuneraciones que estén bajo el esquema de comisiones por ventas de productos, son variables y se evaluaran de manera trimestral (4 Qs).

Se establecerá una meta de ventas y el pago por Q estará sujeto al % de avance en la misma, tomando en consideración los **Niveles de remuneraciones extraordinarias (ver Tabla 1).**

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V.

Anexo 2

Prácticas y procedimientos de sanción para colaboradores que incurren en conductas no éticas

Contenido

1. Concepto de sanción a colaboradores
2. Clasificación y tipos de faltas
3. Tipos de sanción
4. Tiempos recomendados de prescripción de faltas y violaciones
5. Ejemplos de tipos de sanciones frecuentes
6. Tipos de sanciones que no deben aplicarse
7. Proceso de sanción al colaborador
8. Matriz de sanciones

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

I. Concepto de sanción a colaboradores

Una sanción se debe aplicar cuando el colaborador incumple de forma dolosa sus obligaciones laborales o violan normas y políticas incluidas en el código de cumplimiento y ética de HS Estudios Farmacoeconómicos.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

2 . Clasificación y tipos de faltas

Las faltas y violaciones deberán de ser clasificadas por el comité de ética de acuerdo a su gravedad y a los intereses particulares de la compañía.

Es recomendable que la gravedad de la falta suba de nivel de clasificación cuando la misma es reincidente.

- **LEVES**
- **MEDIAS**
- **GRAVES**
- **MUY GRAVES (proceso judicial)**

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

3 . Tipos de sanciones

Las sanciones a colaboradores que han cometido conductas no éticas se dividen en:

a) **Preventivas: fomentan la autodisciplina en vez de imponer métodos.**
b) **Correctivas: acciones o procedimientos que se establecen después de que se ha infringido una ley, norma o política aplicable.**

Sanciones Preventivas:

- **Amonestación verbal:** Crítica hecha con la intención de evitar que se repita un comportamiento indeseable.

- **Asesorías:** Detalle exhaustivo del tipo de incumplimiento que se está realizando, cómo evitarlo y por qué no hacerlo. Buscar el bienestar del colaborador y la empresa.

- **Documentación en la bitácora de sanción:** Medida previa al acta administrativa. La finalidad es poner en conocimiento a una persona particular o a una empresa, que se hizo caso omiso en la realización de alguna determinada tarea o que tuvo una conducta desfavorable.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

Sanciones correctivas:

- **Acta Administrativa:** Documento en el cual se deja constancia de hechos que hizo el colaborador y menciona la infracción que cometió y a qué norma se refiere. Su finalidad es documentar la infracción para futuros procesos que se desarrollen.

- **Inhabilitación para ascensos de puesto y sueldo de hasta 1 año:** Pena que priva de ciertos derechos o incapacita para el ejercicio de determinadas actividades. El colaborador no podrá ser considerado para ocupar un puesto diferente al suyo por un tiempo determinado.

- **Prohibición o restricción de la actividad causante de la infracción:** El infractor no podrá volver a desempeñar la función que ostentaba mientras concurría la conducta no ética, temporal o definitiva.

- **Suspensión o cancelación de permisos, concesiones o cualquier otra autorización:** Al infractor como medida correctiva se le puede retirar o suspender concesiones otorgadas con anterioridad a la incidencia de una conducta no ética.

- **Proceso legal:** Proceso especial, cuyo objetivo principal es obtener por vía de apremio el cumplimiento forzoso de una obligación derivada de una relación laboral, desde una denuncia, hasta una investigación penal o jurídica.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

- **Término de la relación laboral:** Es aquel en el que el empresario decide poner fin al contrato laboral debido a un incumplimiento grave por parte del colaborador.

4. Tiempos recomendados de seguimiento a partir de que ocurrieron las faltas y violaciones:

- **Leves:** 10 días
- **Medias:** 20 días
- **Graves:** 2 a 3 meses
- **Muy Graves:** Requiere iniciar proceso judicial conforma a las leyes aplicables a la operación.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

5 . Ejemplos de tipos de sanciones frecuentes

Leves

- Amonestación verbal y/o escrita

Medias

- Acta Administrativa
- Inhabilitación para ascensos de puesto y sueldo de hasta 3 meses

Graves

- Inhabilitación para ascensos de puesto y sueldo de hasta 1 año
- Despido

Muy Graves

- Despido
- Iniciar proceso legal

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

6 . Tipos de sanciones que no se deben de aplicar

- Multas económicas.
- Reducción de jornadas de descanso.
- Reducción o suspensión de vacaciones a la cual el colaborador tiene derecho o cualquier otra prestación de ley.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

7. Proceso de sanción al colaborador

1. Documentar en el acta administrativa como mínimo lo siguiente:

- Los datos del colaborador
- Hora y fecha del incidente
- Descripción del incidente
- La regla o norma que el colaborador violó
- El tipo de acción disciplinaria que se le está ejerciendo
- Deseable, recomendaciones al colaborador para mejorar su conducta respecto a la norma que violó.

2. Llevar a cabo una investigación completa e imparcial.

Antes de que un jefe inmediato decida disciplinar a un colaborador, debe haber una investigación completa e imparcial de los hechos.
Garantizar la independencia del investigador para evitar que una posible relación personal positiva o negativa afecte la objetividad de la investigación.
Si hubo testigos de la mala conducta, los testigos deben de ser entrevistados.
En la medida de lo posible, contar o tratar de obtener evidencia.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

3. Descripción de los hechos.

El objetivo es que la descripción de los hechos sea lo suficientemente clara para que cualquier personal que la lea entienda y tenga la imagen completa de los hechos.

4. Sea objetivo

Al completar el formulario, es importante que el investigador sea objetivo al escribir el incidente, evitando puntos de vista personales.

5. Sea claro y específico

Al completar el formulario, es importante ser claro, el investigador debe especificar lo que el colaborador hizo para violar una política de la empresa. Por ejemplo, no deben decir que el colaborador es perezoso, sino deben describir los hechos que han llevado a la conclusión. Por ejemplo: … "Juan Pérez no llego a tiempo a su lugar de trabajo durante 7 días consecutivos (15 a 30 minutos de retraso) además de salir 20 minutos antes de su hora de salida".

6. Completar el proceso de investigación y sanción lo antes posible

Tanto por ley como para mejorar la práctica no es recomendable sancionar a un colaborador pasado mucho tiempo de que ocurrió el incidente.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

7. Notificar al colaborador

Los investigadores deben asegurarse que el colaborador revise el documento completo y que lo firme, este demostrará que el colaborador ha sido informado y reconoce la violación a la norma o política. Si el colaborador se negase a firmar el documento esto debe de quedar asentado en el documento junto con las razones de la negación.

8. Dar oportunidad al colaborador para explicar la conducta o impugnar la sanción

Es recomendable incluir en el documento la versión del colaborador sin que esta afecte la medida disciplinaria, además de permitir al colaborador documentar su versión de los hechos, dado que esa información puede ser valiosa en un futuro. De acuerdo a la investigación y a los tiempos establecidos en la matriz de sanciones, el Comité de Ética y Compliance en conjunto con el Compliance Officer deberán de delimitar un tiempo al colaborador para poder impugnar su sanción.

9. Ser justo

Evitar que la sanción genere conflictos entre los colaboradores.

10. En la medida de lo posible, utilice el proceso de disciplina como una experiencia positiva.

Si bien la responsabilidad está en el colaborador para mejorar su conducta, resulta de gran beneficio para ambas partes dar recomendaciones o acciones al empleado que lo apoyen para mejorar su conducta..

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

8 . Matriz de sanciones

Con base en los datos anteriores se establece la matriz de sanciones.

Tipos de Sanción	Faltas leves	Faltas medias	Faltas graves	Faltas muy graves
Primera vez	Amonestación verbal	Asesoria	Prohibición de actividades	Acta administrativa
Reincidencia	Asesoria	Capacitación	Traslado a otra área de trabajo	Inhabilitación
Tercer vez	Presentación del caso ante el comité de ética	Amonestación por escrito	Suspensión	Despido

La elaboración del presente documento se sustenta en el documento “Mejores prácticas para sancionar” elaborado por Ethics Global® Plataforma para la integridad y el cumplimiento.

Este documento es confidencial, propiedad de HS Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V., prohibida su reproducción.

Estudios Farmacoeconómicos S.A. de C.V.

HS EStudios Farmacoeconomicos S.A. de C.V. se reserva el derecho de modificar, alterar, o rescindir este código en cualquier momento y por cualquier motivo.