COMUNICACIÓN EN PROGRESO

Periodo cubierto por esta Comunicación en Progreso (COP):

De: Noviembre 2011
A: Noviembre 2012

DECLARACION DE APOYO CONTINUO A LA INICIATIVA GLOBAL COMPACT

Agrovet Market Animal Health, siendo consecuente con el compromiso que desde el 2009 asumió con la iniciativa denominada Global Compact, ha realizado en el último año diversas actividades y acciones alineadas con los principios de la misma.

Buscando permanentemente mejorar nuestros procesos y desarrollo como empresa, en el 2010 logramos el reconocimiento y certificación de nuestro sistema de gestión de calidad a través de ISO 9001:2008; lo cual demuestra que estamos en constante búsqueda de una mejora interna, que refleje a nuestros clientes, proveedores y colaboradores en general que somos una empresa que se preocupa por su constante desarrollo.

Con lo expresado anteriormente, sabemos que ser competentes en el mercado actual, no solo demanda tener procesos y procedimientos bien establecidos, sino ir más allá de ello, siendo responsables socialmente respetando los derechos humanos, por tal motivo, es para nosotros fundamental considerar al talento humano como el factor principal, e identificarlo como aquel que colabora con el éxito e incremento del valor de la empresa.

Como parte de nuestra participación activa e interés ambiental, este año hemos estado presentes en el segundo foro del Global Compact, el cual nos ha mostrado con detalle y nos ha puesto a la par con otras empresas miembro, lo cual nos ha servido para conocer, estimular, y adoptar nuevas y mejores medidas en pro de seguir generando conciencia respecto a los principios del Global Compact.

Buscamos constantemente trabajar con socios de negocios que se identifiquen con nuestros valores y principios éticos, por ello, identificamos e invitamos a formar parte de nuestros aliados estratégicos a quienes compartan nuestra filosofía, y no toleramos a quienes realicen directa o indirectamente acciones no éticas o en contra de los derechos fundamentales de las personas.

Sabemos que es un camino largo el que tenemos, aún así somos perseverantes teniendo la firme convicción y el compromiso de ser una empresa que actúe diariamente en forma ética, alineada con sus valores y principios y responsable con el ambiente que la rodea, ya que los resultados de este accionar van más allá de tener beneficios económicos para la empresa.

Finalmente, reiteramos nuestro compromiso fidedigno de seguir siendo parte de la iniciativa Global Compact siendo consecuentes en todo momento con sus principios; y seguros de que estas acciones generarán resultados o beneficios que impactarán en nuestra sociedad, en el futuro de nuestra familia, y por ende, en las futuras generaciones.

Lima, el 16 de noviembre de 2012

Sinceramente,

Umberto Calderón Ojeda
General Manager, CEO

PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Valoración, política y objetivos

El Código de Ética y Declaración de Valores Compartidos de nuestra empresa, actualizado en el último planeamiento estratégico empresarial 2012-2016, pretende fomentar el compromiso institucional, la identidad y el sentido de pertenencia de todos y cada uno de los miembros que formamos parte de esta institución para hacerla cada vez más competitiva y líder en el sector veterinario local e internacional.

Pretendemos además, hacer un llamado permanente a nuestros integrantes a trabajar en equipo, con rectitud e idoneidad, promoviendo las reglas de ética, la conducta moral, el respeto, la confianza, la honestidad, el compromiso, la solidaridad, la lealtad y en general todos los valores que conduzcan a nuestra sustentabilidad mediante constante interés en cuestiones medioambientales, sociales y de gobierno corporativo a corto plazo.
En tal sentido los derechos humanos son una preocupación permanente para la empresa, sus accionistas y directivos. El carácter familiar de la empresa ha propiciado siempre una actitud de respeto y tolerancia entre los colaboradores, así como una preocupación permanente por cualquier situación que represente una potencial transgresión a los derechos humanos universalmente reconocidos.

Asimismo dentro del plan estratégico empresarial 2012-2016 se declaran valores que guían la conducta de los colaboradores:

1. Proactividad, innovación y creatividad.
2. Flexibilidad.
3. Desarrollo y realización personal.
4. Capacitación constante y transferencia del conocimiento como fuentes de mejoramiento continuo.
5. Compromiso con la empresa y con el éxito de los demás.
6. Unidad, armonía, comunicación interna y reconocimiento.
7. Responsabilidad, honestidad, confianza y respeto.
8. Igualdad.
9. Sostenibilidad en cuestiones medioambientales y sociales.

El Reglamento Interno de Trabajo declara, de manera enunciativa pero no excluyente, los siguientes derechos para todos los colaboradores:

a) Asociarse con fines culturales, deportivos, asistenciales, cooperativos o cualquier otro fin lícito, fuera del horario de trabajo.
b) Percibir una remuneración acorde a las funciones que desempeñe y en los plazos establecidos.

c) Ser informados de las disposiciones que normen sus condiciones de trabajo.
d) Formular reclamos por conducto regular, cuando considere vulnerados sus derechos laborales.
e) La reserva de su Legajo Personal, salvo mandato Judicial o disposición del Gerente General o quien haga sus veces.
f) Proponer planteamientos e iniciativas que contribuyan al mejoramiento continuo de la Empresa.
g) La confidencialidad de sus problemas y antecedentes relacionados con su salud.
h) Ser evaluado periódicamente sobre su rendimiento laboral y ser considerado para ocupar cargos de mayor jerarquía, de ser el caso.
i) Ser informado sobre los resultados de la Evaluación por parte de la Empresa
j) Gozar anualmente treinta (30) días de vacaciones remuneradas, de acuerdo al Rol Vacacional que previamente determine el área de Recursos Humanos conforme a las normas legales vigentes. Dicho descanso físico, a solicitud del colaborador y con la autorización del jefe inmediato, puede ser fraccionado en lapsos no menores de siete días calendario.
k) Su descanso semanal remunerado.
l) Hacer uso de licencias por causas justificadas o motivos particulares.
m) La capacitación, actualización y perfeccionamiento laboral.
n) La Compensación por Tiempo de Servicios.
o) Recibir oportunamente una descripción detallada de las funciones a desarrollar (MOF-Manual de Organización y Funciones).
p) Recibir un trato adecuado por parte de sus superiores.
q) No ser discriminado por razones de origen, raza, sexo, religión, opinión, idioma o condición económica, ni por ninguna otra razón o motivo. Se incluye en esto los que resulten real o supuestamente VIH – positivos.
r) Contar con condiciones mínimas de infraestructura para desarrollar sus funciones adecuadamente.
s) Los demás beneficios que de común acuerdo o por disposiciones administrativas determine AGROVET MARKET S.A., así como aquellos que por Ley se establezcan.

Implementación

Actividad: Buzón de Sugerencias y/o Quejas

En el 2011 se buscó fomentar el uso del buzón de sugerencias y/o quejas como canal de comunicación y denuncia sobre infracciones voluntarias o involuntarias, potenciales o reales, que atenten contra los derechos humanos de los colaboradores en la empresa. Se colocaron buzones especialmente diseñados en los ambientes de ingreso de los dos locales de la empresa, asegurando que el ingreso de estas denuncias sea completamente anónimo; con esto se buscó que todas las denuncias inicien un proceso de investigación para determinar si había base real para alguna intervención o sanción específica.

En el año 2012 dicha actividad se reemplazó con el uso de la Encuesta de clima laboral, ya que la encuesta brinda herramientas estadísticas representativas donde se puede atacar cualquier problema de forma mas detallada, adicionalmente después de la encuesta se realiza un *focus group* donde las entrevistas con los colaboradores son mantenidas sin divulgar el nombre del colaborador. Esta encuesta abarcó temas como la imparcialidad en la empresa donde los colaboradores de forma anónima respondieron la percepción que tenían

sobre el trato justo de la empresa respecto a edad, condición socioeconómica, sexo y orientación sexual.

Actividad: Ampliar los Beneficios de Salud
Desde el año 2009, la empresa cubre en forma parcial el pago del seguro complementario de salud (llamado EPS, servicio de carácter privado, adicional al seguro médico universal que gozan todos los colaboradores por ley). Con esta medida, se buscó que más colaboradores puedan acceder a planes de salud de mejor cobertura y calidad de atención.
En el año 2012 el número de trabajadores con este seguro complementario aumentó en un 11% respecto al año anterior. Asimismo aquellos trabajadores que por la naturaleza de su trabajo están expuestos a riesgos (caso colaborador que realizan actividades en campo o viajan frecuentemente) se les asignó un seguro adicional contra accidentes para asegurar una atención integral en caso suceda algún imprevisto.
También debido a la nueva ley de salud y seguridad ocupacional, se implementó el reglamento interno de seguridad que incluye una campaña de salud, donde todos los trabajadores anualmente se someten a un examen médico preventivo.

Actividad: Capacitaciones al personal
Desde el año 2009, la empresa cuenta con un Plan de Capacitaciones que permite asegurar el derecho de todos los colaboradores a la formación complementaria en su especialidad, para provecho personal y de la empresa. Este plan describe los perfiles laborales para los puestos clave en la empresa y detalla, con base en las evaluaciones de competencias, las brechas a cubrir y los tópicos específicos en los que se reforzarán los conocimientos y habilidades de los colaboradores. De manera general, la empresa cubre parcialmente el costo de la capacitación deseada. Sin embargo, no todos tenían la misma posibilidad de acceso a este beneficio, ya que no se encontraba del todo formalizado, y no había políticas al respecto, lo cual generaba muchas veces capacitaciones solo para un sector de los colaboradores.

En el año 2012 se formalizó, mediante un procedimiento documentado, la capacitación así como las políticas para llevarlas a cabo, de modo que la capacitación se otorgue de manera justa y que todos los colaboradores puedan acceder equitativamente a este beneficio.
En esta transición, tuvimos una disminución importante del número de capacitaciones otorgadas respecto al periodo anterior, lo que obedece a las nuevas políticas de capacitación las cuales se dan de forma objetiva para que el colaborador cumpla su perfil y competencias. En este marco y gracias a la Evaluación semestral de desempeño, aplicada en la empresa desde el 2010, los evaluados y evaluadores en conjunto, tienen la oportunidad de determinar las debilidades que pudiera tener un colaborador para corregirlas y así poder mejorar el desempeño.

Actividad: Bienestar Social
Desde el año 2012 se cuenta con un Trabajador social en la empresa, quien tiene como función principal orientar a todos los trabajadores en temas de atenciones de salud y beneficios sociales; así como apoyarlos ante cualquier eventualidad que surgiera en su ámbito personal y laboral, siendo un ente neutral y ayudando al colaborador a encontrar la mejor solución. Asimismo se preocupa por el seguimiento ante temas de salud (del colaborador y su familia) e informa a la empresa para analizar alguna alternativa de apoyo.

Brinda además información necesaria a los colaboradores para el correcto uso de sus beneficios laborales. En este marco, se actualizó y distribuyó el Reglamento Interno de Trabajo a todos los colaboradores, con sus derechos y deberes vigentes.

Actividad: Incluir de manera detallada los derechos humanos consagrados en la Declaración Universal, en el Código de Ética y Declaración de Valores Compartidos de la empresa.
Los Derechos Humanos fueron incluidos en el Planeamiento estratégico empresarial 2012-2016 de la Gerencia de Desarrollo Organizacional y fueron divulgados en la presentación de dicho plan. Asimismo las modificaciones del reglamento interno de trabajo fueron concernientes a la declaración universal de los derechos humanos (en el ámbito laboral). La divulgación es mantenida entre los colaboradores tanto antiguos como nuevos.

Actividad: Brindar charlas informativas sobre derechos humanos para los colaboradores
Adicional a las charlas, que si bien proporcionan una herramienta de información no aseguran el total entendimiento por parte de los colaboradores, por tal motivo se pretende reforzar este aspecto durante el 2013 mediante encuestas a los colaboradores de entendimiento específico de los derechos humanos.

Actividad: Exigir a nuestros principales socios de negocios (proveedores y clientes) una carta en la que expresen su compromiso de respeto irrestricto a los derechos humanos; esta carta se solicitará como declaración voluntaria de estos socios, pero se informará que posteriormente será un requisito para la relación de negocios con nuestra empresa; la carta deberá ser suscrita por el ejecutivo de más alta posición.
Se ha solicitado a nuestros principales socios de negocio, actualmente existe un objetivo empresarial que busca identificar y formalizar alianzas estratégicas con nuestros socios de negocio, se pretende tener finalizada esta formalización, incluyendo el compromiso de respeto a los derechos humanos durante el 2013.

Medición de Resultados

Actividad: Encuesta de clima Laboral
Medición: Índice de percepción de trato justo
Resultado: 80% (promedio por áreas)

Actividad: Ampliar los Beneficios de Salud
Medición: Número de colaboradores inscritos en EPS/Número total de colaboradores
Resultado: 26% (incremento del 11% respecto al periodo anterior)

Actividad: Capacitaciones al personal
Medición: Número de Capacitaciones por período
Resultado: 28% capacitaciones (disminución del 38% respecto al periodo anterior)

PRINCIPIOS LABORALES

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Valoración, política y objetivos

La empresa no ha hecho declaración escrita formal sobre la posibilidad de negociación colectiva de los colaboradores, ya que por el tamaño actual de la empresa, la ley vigente no lo exige; no obstante, la práctica cotidiana en las operaciones muestra su pleno respeto a estos principios.

Respecto a la discriminación en el empleo y la ocupación, la empresa si ha mantenido desde sus inicios una posición clara de respetar y alentar la diversidad entre sus colaboradores, tal como lo señala en el Reglamento Interno de Trabajo: "no ser discriminado por razones de origen, raza, sexo, religión, opinión, idioma o condición económica, ni por ninguna otra razón o motivo. Se incluye en esto los que resulten real o supuestamente VIH – positivos".
La empresa, contrata a sus nuevos colaboradores, evaluándolos de forma objetiva y justa, previniendo cualquier forma de discriminación así como toda forma de trabajo infantil. Además, la empresa se ciñe estrictamente a las leyes laborales locales y se somete a todas las supervisiones que de manera periódica e inopinada realiza el Ministerio de Trabajo, para verificar el cumplimiento de la normatividad sobre trabajo forzoso o bajo coacción, así como trabajo infantil.
El Código de Ética y Declaración de Valores Compartidos, señala entre otros principios que "fomentaremos en la empresa, y en nuestra esfera de influencia, el respeto a los derechos humanos fundamentales previniendo además cualquier forma de discriminación", "ninguna actividad de la empresa deberá ser considerada mientras que ésta comprometa el bienestar y seguridad de la gente que nos rodea, la contaminación y/o el ornato del medio ambiente" y "al ser signatarios del United Nations Global Compact desde Noviembre de 2008, nos comprometemos a respetar sus 10 principios"

Los derechos y obligaciones de los colaboradores, así como los alcances referidos a las compensaciones y los beneficios de ley, son claramente señalados en los documentos oficiales de la empresa (véase los derechos de los colaboradores citados en la sección: Principios de Derechos Humanos).

Implementación de Actividades

Actividad: Establecer criterios de selección de los nuevos candidatos basados exclusivamente en competencias.
El área de Recursos Humanos fue encargada de establecer las competencias genéricas y específicas de acuerdo a cada puesto, de manera que los procesos de selección utilicen estos criterios como la guía para seleccionar, reclutar y/o contratar nuevos colaboradores. Para esto, se han desarrollado los Manuales de Organización y Funciones de cada puesto, los que son documentos oficiales del sistema de gestión de la empresa y deberán convertirse en el corto plazo en la única referencia para los procesos de selección de personal. En el 2012 estos Manuales de Organización y funciones, han sido actualizados y distribuidos a cada uno de los colaboradores por el área de recursos humanos.

Actividad: Divulgar el Manual de Derechos y Deberes de los Colaboradores.
El área de Recursos Humanos fue encargada de difundir el manual actualizado de derechos y deberes de los colaboradores, tanto a los antiguos como a los nuevos. Posteriormente, este documento pasó a formar parte de la documentación que obligatoriamente reciben todos los colaboradores nuevos, así como del programa de inducción a nuevos colaboradores. De esta forma, la empresa se asegura que todos los colaboradores sean informados de sus derechos y deberes dentro de la organización.
El Reglamento Interno de Trabajo incluye los deberes y derechos de los colaboradores fue actualizado de acuerdo a la legislación vigente y los temas de derechos humanos concernientes al ámbito laboral. Actualmente el 100% de los colaboradores cuenta con su Manual de Derechos y Deberes de los Colaboradores.

Actividad: Identificar y seleccionar, dentro de nuestro ámbito de operaciones, comunidades campesinas para desarrollar talleres de información y sensibilización sobre derechos humanos, así como programas de ayuda mediante tecnificación de la crianza ganadera**.**
Durante el 2012 se brindaron charlas de capacitación en distintos lugares a nivel nacional como Ancash, Ventanilla, Lima y Arequipa. Asimismo participamos de diversas ferias regionales como auspiciadores y/o brindando charlas a los asistentes, también en distintos lugares a nivel nacional como Junín y Puno.
Para apoyar esta actividad, se encuentra en proyecto de implementación el Instituto de Capacitación Ganadera AMAH que espera reforzar un posicionamiento socialmente responsable así como reforzar/profundizar las relaciones con técnicos de campo y criadores, la realización de este proyecto está programada para el 2014.

Actividad: Exigir a nuestros principales socios de negocios (proveedores y clientes) una carta en la que expresen su compromiso de respeto irrestricto a estos principios laborales; esta carta se solicitará como declaración voluntaria de estos socios, pero se informará que posteriormente será un requisito para la relación de negocios con nuestra empresa; la carta deberá ser suscrita por el ejecutivo de más alta posición.
Se ha solicitado a nuestros principales socios de negocio, actualmente existe un objetivo empresarial que busca identificar y formalizar alianzas estratégicas con nuestros socios de negocio, se pretende tener finalizada esta formalización, incluyendo el compromiso de respeto a los derechos humanos durante el 2013.

Medición de Resultados

Actividad:	Establecer criterios de selección de los nuevos candidatos basados exclusivamente en las competencias de los mismos.
Medición:	Número de colaboradores contratados por evaluación de competencias/ número total de contrataciones.
Resultado:	100%

Actividad:	Divulgar el Manual de Derechos y Deberes de los Colaboradores.
Medición:	Número de colaboradores informados / total de colaboradores
Resultado:	100%

PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Valoración, política y objetivos

El respeto por el medioambiente, su cuidado y preservación, son preocupaciones fundamentales para la empresa, especialmente cuando consideramos la naturaleza de nuestra actividad empresarial (la producción y comercialización de fármacos veterinarios). El Código de Ética y Declaración de Valores Compartidos declara sobre estos aspectos: "ninguna actividad de la empresa deberá ser considerada mientras que ésta comprometa el bienestar y seguridad de la gente que nos rodea, la contaminación y/o el ornato del medio ambiente"; asimismo nuestra política de estímulo al posicionamiento como empresa socialmente responsable declara: "…se fomentará y apoyará a las entidades protectoras de animales, lo mismo que a las comunidades víctimas de desastres naturales..."
Por esto, desde el corazón mismo de nuestras operaciones comerciales, la empresa no sólo busca vender medicamentos, sino fundamentalmente informar y capacitar a los pobladores de las zonas altoandinas en el buen uso de los productos, fomentando la transferencia de tecnologías básicas tales como la rotación de fármacos, los programas sanitarios integrales, el manejo de los vectores en la prevención de zoonosis, que redundan directamente en un entorno sano y sostenible para estas poblaciones.

Sabemos que el uso de nuestros productos (residuos, envases y/o empaques) tiene un impacto directo en el equilibrio ecológico de las zonas en las que se desarrolla la actividad pecuaria; sin embargo, somos conscientes también que los cambios en estos aspectos del producto deben ser cuidadosos, buscando armonizar los compromisos medioambientales con la racionalidad en los beneficios. No obstante esto último, la empresa está decidida a

dar pasos firmes en el corto plazo, para asumir mayor responsabilidad frente al cuidado medioambiental.

Considerando esto, en las oficinas e instalaciones se implementaron medidas sencillas pero eficaces, para contrarrestar el efecto contaminante del trabajo diario. Un beneficio adicional muy importante de estas medidas, ha sido el enorme entusiasmo que se genera entre los colaboradores, lo que resulta en personas mejor informadas y más conscientes del impacto que podemos tener en el medio ambiente.

Implementación de Actividades

Actividad: Reducción del consumo eléctrico.
Se dispuso cambiar progresivamente todos los focos incandescentes por ahorradores (LED), fomentar el apagado de equipos y luces que no están en uso durante las horas de refrigerio y al salir de la oficina, distribuir una cartilla informativa sobre el correcto uso de los recursos (TIPS ECOEFICIENTES), revisar y dar mantenimiento periódico a los equipos eléctricos, promover la adquisición de equipos ecoeficientes, y promover el uso de luz natural.
En el año 2012 y promoviendo esta medida, adicionalmente se cambiaron aquellos monitores que utilizan tubos de rayos catódicos (CRT) por monitores que usan diodo emisor de luz (LCD) o pantalla de cristal liquido (LED), de modo que contribuyan al ahorro de energía.

Actividad: Segregar los residuos y desechos generados en nuestras oficinas y almacenes.
Se cuentan con tachos para la segregación de plástico, vidrio y papel, en nuestros almacenes.

Actividad: Concretar convenio con empresas de acopio de materiales de reciclaje para su tratamiento posterior.
Se cuenta con una empresa prestadora de servicio para el recojo, tratamiento y disposición final de residuos del ámbito de la gestión no municipal (residuos peligrosos). Los materiales segregados son destinados al reciclaje.

Actividad: Reducir el consumo de papel de escritorio mediante el uso de documentación electrónica y reciclado de papelería.
Debido que la empresa cuenta con un sistema de calidad eminentemente documentario, se ha tomado la disposición de realizar la distribución tipo procedimientos, instructivos, manuales, etc. del sistema de forma virtual, cada vez que ocurra un cambio, la medición comparativa de este consumo que es el más representativo, se realizará en el siguiente periodo para tener un dato más certero de la medida. Asimismo, al final de la firma electrónica se ha incluido el mensaje recordatorio de no imprimir los correos electrónicos innecesariamente.

Actividad: Implementar un boletín informativo institucional virtual que divulgue información sobre conservación del medio ambiente y el buen uso de los recursos naturales.
En el 2012 se implementó un boletín informativo interno, realizado en forma trimestral y virtual. En sus dos primeras ediciones la información fue de tipo institucional, y de los mismos colaboradores a manera que se vayan identificado con el tipo y medio de

comunicación, la próxima publicación pretende integrar la iniciativa de cuidado ambiental de la empresa.

Actividad: Exigir a nuestros principales socios de negocios (proveedores y clientes) una carta en la que expresen su compromiso de responsabilidad con el cuidado medioambiental; esta carta se solicitará como declaración voluntaria de estos socios, pero se informará que posteriormente será un requisito para la relación de negocios con nuestra empresa; la carta deberá ser suscrita por el ejecutivo de más alta posición.
Se ha solicitado a nuestros principales socios de negocio, actualmente existe un objetivo empresarial que busca identificar y formalizar alianzas estratégicas con nuestros socios de negocio, se pretende tener finalizada esta formalización, incluyendo el compromiso de respeto a los derechos humanos durante el 2013.

Medición de Resultados

Actividad:	Reducción del Consumo Eléctrico.
Medición:	Consumo Anual de Energía Eléctrica (en kilowatt. hora)
Resultado:	21% de disminución de consumo de energía eléctrica (kilowatt. hora) respecto al periodo anterior.

PRINCIPIOS DE LUCHA ANTICORRUPCIÓN

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Valoración, política y objetivos

En el Planeamiento estratégico empresarial 2012-2016 se incluye como referencia para nuestras actividades los *Principios de la Industria Farmacéutica para la Administración Responsable de la Cadena de Suministros*, estos principios contienen aspectos éticos que declaran lo siguiente: “están prohibidas la corrupción, la extorsión y la estafa. Los proveedores no pagarán ni aceptarán sobornos ni participarán en otros incentivos ilegales en relaciones comerciales o gubernamentales. Los proveedores dirigirán sus negocios de manera consecuente con la competencia leal y enérgica, y en cumplimiento de todas las leyes antimonopolio aplicables. Utilizarán prácticas comerciales leales, incluida la publicidad precisa y fidedigna”, además declara “se debe alentar a todos los trabajadores a comunicar toda inquietud o actividad ilegal en el lugar de trabajo, sin amenaza de represalia, intimidación o acoso. Los proveedores deberán investigar y tomar las medidas correctivas si fuera necesario”.

La empresa tiene el compromiso sólido de rechazar y denunciar la corrupción en nuestro ámbito de operaciones, denunciando sin dudar lo que no consideremos correcto; estando dispuestos a recibir una sanción si cometemos alguna falta ética.

Nuestro código de Ética y Declaración de Valores compartidos, además declara expresamente que: “respetaremos las leyes en todas nuestras actividades, no haremos pagos ilegales, ni sobornos, ni fomentaremos la aceptación de los mismos.”, “nunca

presentaremos información falsa en nuestros productos o publicidad, tampoco hablaremos mal de productos de empresas competidoras." La empresa no ha exigido aún una declaración respecto de estos principios a sus socios de negocios.

Implementación de Actividades

Actividad: Tolerancia Cero a los Negocios No Éticos.
Se dispuso eliminar de manera inmediata y definitiva cualquier posibilidad de negocio que implique la entrega de coimas o sobornos, sean instituciones del estado, privadas o personas naturales. Asimismo, se indicó a todos los colaboradores la obligatoriedad de reportar a la empresa estas situaciones.

Actividad: Informar formalmente a los principales Socios de Negocios (proveedores y clientes) sobre la posición anticorrupción de la empresa.
Se dispuso comunicar formalmente y por escrito a los principales socios de negocios (proveedores y clientes), el compromiso de la empresa de rechazar cualquier negocio que implique actos de corrupción, así como la voluntad de combatirla y denunciarla donde sea identificada.

Actividad: Informar y capacitar a los colaboradores sobre los Actos de Corrupción y su manejo.
Se organizaron y ofrecieron charlas de capacitación a todos los colaboradores sobre los diferentes tipos de corrupción en los ámbitos laboral y personal, los perjuicios que estos ocasionan y las formas de prevenirlos y/o manejarlos.
Adicional a esta medida, se ha incluido en el Reglamento interno de trabajo cuya distribución se ha realizado a todos los colaboradores sin excepción.

Medición de resultados

Actividad:	Tolerancia Cero a los Negocios No Éticos.
Medición:	Casos de Negocios No Éticos reportados
Resultado:	0%

Actividad:	Informar formalmente a los Socios de Negocios sobre la posición anticorrupción de la empresa.
Medición:	Socios de Negocios Informados / Total de Socios de Negocios
Resultado:	93% de socios de negocios informados

Actividad:	Informar y capacitar a los colaboradores sobre los actos de corrupción y su manejo.
Medición:	Cantidad de Charlas de Capacitación
Resultado:	02