

# CÓDIGO

DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL





### **Estimados colegas:**

El éxito continuo de Incyte depende de la confianza que consigamos de nuestros clientes, pacientes, compañeros de trabajo, organismos reguladores y accionistas. Hemos adquirido el derecho a operar como una empresa biofarmacéutica adhiriéndonos a nuestros compromisos, demostrando honestidad e integridad y alcanzando nuestros objetivos como empresa a través de una conducta ética. Por eso, la forma en la que llevamos a cabo nuestras actividades es igual de importante que los resultados que cosechamos.

El Código de conducta y ética empresarial de Incyte define cómo debemos operar, desde las interacciones entre empleados hasta nuestras actividades de desarrollo, pasando por conflictos de intereses y prácticas de marketing y ventas, pero es mucho más que un mero elemento de una lista de verificación. El Código de conducta y ética empresarial es fundamental para el tejido mismo de Incyte y nuestra cultura, y debemos incorporar sus enseñanzas a nuestras acciones día tras día.

Nuestros valores garantizan que hagamos lo correcto para el paciente y que esa forma de proceder sea el corazón de cada decisión e interacción. Es fundamental que nos granjeemos credibilidad entre los profesionales de la salud, los pacientes y la sociedad, y este Código y nuestros valores nos ayudarán a lograr ese objetivo.

Un saludo cordial,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'H. Hoppenot', written over a light grey rectangular background.

**Hervé Hoppenot**

Presidente y Director Ejecutivo

# CONTENIDO

## 4 INTRODUCCIÓN

- 6 Consecuencias de la infracción de este Código.
- 7 Aprobaciones y excepciones.

## 8 NUESTRO COMPROMISO CON EL CÓDIGO.

- 9 Adoptamos las decisiones correctas.
- 10 Comprendemos nuestras responsabilidades como empleados y directivos.
- 10 Planteamos preguntas y compartimos inquietudes.
- 12 No adoptamos represalias contra aquellos que comparten sus inquietudes.
- 13 Colaboramos en las investigaciones.

## 14 FOMENTAMOS UN LUGAR DE TRABAJO RESPETUOSO Y SEGURO.

- 15 Valoramos la fuerza de nuestras diferencias y evitamos la discriminación.
- 15 Nos tratamos con respeto y prohibimos cualquier forma de acoso.
- 16 Creamos un entorno en el que todos se sientan seguros.
- 16 Respetamos la información personal de nuestros empleados y de todos los terceros con los que trabajamos.

## 17 DESARROLLAMOS NUESTRAS ACTIVIDADES DE MANERA ÉTICA.

- 18 Competimos en base a los méritos de nuestros productos.
- 19 Jamás damos ni recibimos nada de valor a cambio de una ventaja comercial indebida.
- 20 Somos cautelosos a la hora de intercambiar regalos y actividades de ocio.
- 22 Informamos acerca de los conflictos de intereses y los resolvemos.

## 25 GARANTIZAMOS LA SOLIDEZ DE NUESTROS ACTIVOS.

- 26 Creamos productos seguros y de alta calidad.
- 26 Protegemos la seguridad de las personas que participan en nuestras investigaciones y ensayos clínicos.
- 27 Comprendemos la importancia de los activos de la empresa y los utilizamos adecuadamente.
- 28 Protegemos nuestra propiedad intelectual e industrial.
- 28 Protegemos toda la información confidencial.
- 29 Usamos las redes sociales de forma responsable.
- 30 No vendemos ni damos consejos a otros para aprovechar información privilegiada.

## 31 OPERAMOS CON HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA.

- 32 Mantenemos registros adecuados.
- 32 Aplicamos sólidos controles financieros y comunicamos la información con exactitud y honestidad.
- 33 Nos comunicamos de una manera clara y directa.
- 33 Promovemos nuestros productos con sinceridad.

## 34 ACTUAMOS COMO BUENOS CIUDADANOS CORPORATIVOS.

- 35 Nos esforzamos por llevar a cabo nuestras actividades de forma respetuosa con el medioambiente.
- 35 Participamos con imparcialidad en los procesos políticos.

# INTRODUCCIÓN

# INTRODUCCIÓN

En Incyte, nos esforzamos por marcar la diferencia en la atención médica, mejorar las vidas de los pacientes y crear un valor sostenible para nuestros accionistas. La consecución de estos objetivos depende en gran medida de nuestro compromiso con una forma ética de realizar negocios.

Este Código de conducta y ética empresarial (el «Código») es nuestra hoja de ruta para actuar éticamente cuando y dondequiera que llevemos a cabo nuestras actividades. Junto con otras políticas de la empresa que proporcionan información más detallada sobre temas específicos, el Código nos ayudará a aplicar principios básicos a nuestra conducta diaria para asegurarnos de que estamos siguiendo tanto la letra como el espíritu de la ley y llevando a cabo nuestras actividades con honestidad e integridad.

Este Código es aplicable a todos los empleados de Incyte. Los miembros del Consejo de Administración de Incyte están sujetos a los mismos estándares éticos elevados y obligados por su propio código de conducta y ética en cumplimiento con los requisitos normativos y el propio conjunto de estándares elevados de la empresa. También esperamos que todos aquellos con los que operemos cumplan con los principios definidos en este Código.

Entendemos que este Código puede no cubrir todas las preguntas o dilemas a los que pudiera enfrentarse, por lo que en tales casos le animamos a usar su juicio para hacer lo correcto. También citamos muchos recursos, incluidas personas con las que puede ponerse en contacto para plantearles preguntas e inquietudes, así como políticas adicionales que puede consultar a lo largo de este documento.

***Esperamos que todos aquellos con los que operemos cumplan con los principios definidos en este Código.***

En ocasiones, el Código y las leyes y políticas locales podrían discrepar. Llegado el caso, deberá consultar con su superior, con el departamento de cumplimiento o el jurídico para obtener ayuda sobre cómo proceder. El cumplimiento de este Código no es opcional. Cada uno de nosotros en Incyte debe cumplir sus disposiciones; de lo contrario, se adoptarán medidas disciplinarias.

## CONSECUENCIAS DE LA INFRACCIÓN DE ESTE CÓDIGO.

Este Código forma parte de sus condiciones laborales y regirá sus actividades en Incyte. Cubre asimismo determinadas obligaciones que persistirán incluso una vez que deje de trabajar en la empresa. Deberá confirmar haber leído y entendido este Código y cumplirlo y comprometerse a cumplirlo.

Este Código no es un contrato que garantice su empleo ni que le dé derecho a privilegios, derechos o beneficios especiales. Si infringe este Código o cualquier otra política o procedimiento de Incyte, podría estar sujeto a todo el abanico de sanciones disciplinarias, incluyendo su despido.

Será personalmente responsable de cualquier acto inapropiado o ilegal que cometa durante la existencia de su relación laboral. También podría ser considerado responsable por la acción (o inacción) de otros si conocía o debería haber conocido su conducta inadecuada.

Sus actividades también podrían ser denunciadas ante los organismos reguladores, lo que podría derivar en la realización de investigaciones reguladoras o penales. Las sanciones por la infracción de normas o la comisión de delitos podrían incluir multas, inhabilitación para servir en determinadas capacidades, cese temporal o permanente del empleo en la industria farmacéutica, y penas de cárcel.

***Las sanciones por la infracción de normas o la comisión de delitos podrían incluir multas, inhabilitación para servir en determinadas capacidades y penas de cárcel.***

## APROBACIONES Y EXCEPCIONES.

El Código establece las expectativas de conducta en nuestra empresa. Cuando determinadas situaciones requieran la autorización de la dirección o de otra persona antes de actuar, deberá plantear el asunto rápidamente para permitir tiempo suficiente para su estudio y aprobación.

En circunstancias concretas, podríamos considerar apropiado renunciar a la aplicación de una disposición del Código. Para solicitar una excepción, hable con un superior, que considerará la solicitud en consulta con otros, como los departamentos de cumplimiento, jurídico o Recursos Humanos.

Aquellos ejecutivos que deseen la aplicación de una excepción deberán dirigir su solicitud al Consejo de Administración o al comité designado por este. Daremos a conocer las excepciones para los ejecutivos en la medida y de la manera requerida por la legislación, la normativa o los estándares de cotización en bolsa.

# NUESTRO COMPROMISO CON EL CÓDIGO

## ADOPTAMOS LAS DECISIONES CORRECTAS.

Promovemos una cultura de integridad asumiendo nuestra responsabilidad personal por nuestras acciones, adoptando las decisiones más correctas y rindiendo cuentas por nuestros actos. Pueden surgir situaciones en las que no estemos seguros de cómo proceder y es importante considerar algunas preguntas antes de actuar, como por ejemplo

- ¿Lo que quiero hacer es legal?
- ¿Lo que quiero hacer se ajusta a este Código, a nuestras políticas y al compromiso de Incyte con la integridad?
- ¿Podría mi acción ser percibida como inapropiada o poco ética?
- ¿Podría mi acción dañar mi reputación o la de Incyte, o avergonzarnos a mí o a Incyte?
- ¿Qué imagen daría mi acción si apareciera como titular en las noticias de mañana?

En caso de duda, deténgase y reflexione. Use su mejor juicio para tomar la decisión correcta o buscar orientación. Si no está seguro de las leyes, normativas o políticas que se aplican a su trabajo o si tiene dudas acerca de la legalidad o integridad de una forma de proceder concreta, busque orientación antes de actuar.



## CONOZCA EL CÓDIGO

- Lea, comprenda y siga el Código.
- Conozca y cumpla las leyes y normativas de cada país en el que operemos.
- Si es un directivo, promueva el cumplimiento y la ética predicando con el ejemplo: demuestre lo que significa actuar con integridad.

***En Incyte, estamos comprometidos con una cultura de comunicación. Planteamos preguntas y compartimos inquietudes.***

## **COMPRENDEMOS NUESTRAS RESPONSABILIDADES COMO EMPLEADOS Y DIRECTIVOS.**

Todos nosotros somos responsables de llevar a cabo nuestras actividades de manera ética y de cumplir con la ley, el Código y todas las políticas de la empresa. Esto incluye leer el Código, participar en la capacitación requerida acerca del mismo y de temas relacionados con el cumplimiento, y plantear preguntas o consultar políticas adicionales en caso de que precisemos más información. Aquellos de nosotros que seamos directivos también deberemos ser un ejemplo de comportamiento ético en todo momento y asegurarnos de que nuestra empresa mantiene una cultura ética y honesta, donde los empleados confíen en que la dirección apoya la política de «hacer lo correcto» y se sientan cómodos planteando preguntas y compartiendo inquietudes.

## **PLANTEAMOS PREGUNTAS Y COMPARTIMOS INQUIETUDES.**

Como empleados y representantes de Incyte, una de nuestras responsabilidades más importantes incluye tener el valor de plantear preguntas y compartir inquietudes. Aunque nuestra empresa se enorgullece de la forma en que opera, incluso las organizaciones más éticas pueden experimentar inquietudes en torno a una conducta comercial poco ética. Compartir las inquietudes y plantear preguntas permite a nuestra empresa solucionar rápidamente cualquier posible conducta inadecuada, a veces incluso antes de que se produzca.

Dispone de distintas opciones si necesita plantear una pregunta o presentar una denuncia. Hablar con su superior es siempre un buen punto de partida. Si, por el motivo que fuere, no se siente cómodo hablando con su superior o denunciando el tema ante él, tiene otras opciones. Puede hablar con otros miembros de la dirección, con el departamento de cumplimiento, el jurídico o con Recursos Humanos. He aquí una lista de recursos de cumplimiento adicionales:



## TOME NOTA

Aunque por norma general la empresa debe adoptar medidas apropiadas con respecto a todos aquellos involucrados en una conducta inadecuada, la disposición de un empleado a denunciar la conducta en la que estuvo involucrado será tomada en cuenta a la hora de determinar las medidas correspondientes. Si, por el motivo que fuere, no se siente cómodo compartiendo su nombre e información de contacto, recuerde que puede formular una denuncia anónima en la medida en que lo permita la legislación local.

## LÍNEA DE AYUDA DE CUMPLIMIENTO

La Línea de ayuda de cumplimiento le proporciona una forma de denunciar una inquietud u obtener información o asesoramiento de forma confidencial. Le animamos a identificarse de forma confidencial, pero puede optar por permanecer en el anonimato al llamar a la Línea de ayuda de cumplimiento en la medida en que lo permita la legislación local. La información proporcionada será comunicada al departamento de cumplimiento de Incyte, que adoptará las medidas oportunas.

La Línea de ayuda de cumplimiento (**EE. UU.: 1-855-INCY-411 o 1-855-462-9411 o Suiza: código de acceso: 0-800-890011, después marque 855-845-3448, Canadá: 1-833-678-0849, Japón (NTT) 0034-811-001, Japón (KDDI) 00-539-111, Japón (Softbank Telecom) 00-663-5111, En el mensaje en inglés 833-678-0849**) se encuentra disponible por teléfono las 24 horas del día, los 7 días de la semana, los 365 días del año, y la operan representantes externos especialmente formados al efecto. También puede usar una versión online de la Línea de ayuda de cumplimiento: [www.incyte.ethicspoint.com](http://www.incyte.ethicspoint.com).

## DEPARTAMENTO DE CUMPLIMIENTO

Puede ponerse en contacto directamente con el departamento de cumplimiento para transmitirle una inquietud o plantear una pregunta enviando un mensaje de correo electrónico a [compliance@incyte.com](mailto:compliance@incyte.com).

## DEPARTAMENTO JURÍDICO

Puede ponerse en contacto con el **director jurídico** para transmitirle inquietudes o plantearle preguntas.

## DEPARTAMENTO DE RR. HH.

Los compañeros de RR. HH. están disponibles para escuchar cualquier inquietud que pudiera tener. Puede ponerse en contacto con su representante de **RR. HH.** o **con el subdirector general ejecutivo (EVP) de Recursos Humanos.**

## COMITÉ DE AUDITORÍA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Puede compartir con el Comité de Auditoría sus inquietudes con respecto a temas de contabilidad y/o auditoría cuestionables:

- poniéndose en contacto con el director jurídico;
- enviando un mensaje de correo electrónico a [auditcommittee@incyte.com](mailto:auditcommittee@incyte.com) (se reenviará una copia del mensaje al director jurídico de Incyte);

- enviando un mensaje de correo electrónico a Incyte Corporation, ATN.: Audit Committee, 1801 Augustine Cut-Off, Wilmington, DE 19803 (esta correspondencia se enviará directamente a un representante del Comité de Auditoría) o
- por teléfono, llamando al siguiente número de correo de voz: **1-800-630-8586** (este buzón de voz será consultado regularmente por la oficina del director jurídico).

## NO ADOPTAMOS REPRESALIAS CONTRA AQUELLOS QUE COMPARTAN SUS INQUIETUDES.

La continuidad de nuestro éxito depende de que los empleados comuniquen abiertamente sus inquietudes sin temor a represalias. En Incyte, prohibimos las represalias en todas sus formas y nos comprometemos a fomentar una cultura en la que los empleados puedan formular preguntas y plantear inquietudes libremente. Incluso si un empleado realiza una denuncia o comparte una inquietud de buena fe y finalmente no resulta constituir una infracción de la ley o de una política, la empresa, fiel a su compromiso, protegerá a aquellos empleados que

### PREGUNTAS Y RESPUESTAS

#### **P. ¿Por qué debería compartir una conducta inadecuada de otros que no me afecta directamente?**

**R.** Nuestra reputación y éxito depende de que todos hagamos lo correcto. El comportamiento poco ético de cualquier empleado, directivo, contratista, asesor, proveedor o tercero puede comprometer significativamente la confianza de nuestros clientes, pacientes, accionistas y el público y tener consecuencias normativas o penales. No puede hacer caso omiso o permitir que otros hagan caso omiso de nuestro compromiso con la integridad y esperar tener éxito usted mismo. De cada uno de nosotros depende la protección de nuestra reputación mediante la denuncia inmediata de cualquier problema.

#### **P. Si mi supervisor me pide que haga algo que creo que está mal, ¿qué debo hacer?**

**R.** Jamás haga nada que no considere correcto. Comparta sus inquietudes directamente con su superior. Si no puede hacerlo, o si se siente incómodo haciéndolo, hable con otro directivo o póngase en contacto con un miembro del departamento de cumplimiento o jurídico o con su representante de Recursos Humanos. También puede plantear su inquietud poniéndose en contacto con la Línea de ayuda de cumplimiento. Las denuncias planteadas ante la Línea de ayuda de cumplimiento serán tratadas confidencialmente, según proceda.

compartan inquietudes que consideren razonablemente ciertas. Todo aquel que adopte represalias será sancionado, pudiendo ser incluso despedido. No se aceptará bajo ningún concepto que nadie formule denuncias con el conocimiento de que son falsas.

## COLABORAMOS EN LAS INVESTIGACIONES.

La capacidad de la empresa para llevar a cabo una investigación exhaustiva y justa depende de la cantidad y calidad de información recibida. Si está involucrado en una investigación, es importante que proporcione tanta información como sea posible, incluyendo cualquier documento, archivo u otro dato referente a la posible conducta inadecuada. Cuanto más sepamos, más fácil nos resultará investigar y subsanar un posible motivo de inquietud.

## PREGUNTAS Y RESPUESTAS

**P. Una representante de Recursos Humanos me ha pedido que hable con ella sobre una investigación que está realizando en la que está involucrado mi superior. No quiero hablar con ella porque me inquieta que mi superior se entere. ¿Tengo que contestar sus preguntas?**

**R.** Como empleado de Incyte, tiene la responsabilidad de colaborar en todas las investigaciones. Los representantes de la empresa harán todo lo posible, hasta donde lo permita la ley, para que su conversación sea confidencial, pero incluso si su supervisor se entera de su conversación, tiene completamente prohibido adoptar represalias contra usted por participar en la investigación.

FOMENTAMOS UN  
LUGAR DE TRABAJO  
RESPETUOSO Y SEGURO

## VALORAMOS LA FUERZA DE NUESTRAS DIFERENCIAS Y EVITAMOS LA DISCRIMINACIÓN.

Todos debemos esforzarnos por abordar cada día valorando las fortalezas y diferencias de los demás. Valorar la diversidad de origen y perspectivas es extremadamente importante para promover un ambiente de trabajo positivo en el que las personas se unen para alcanzar metas compartidas. La empresa no adoptará ninguna decisión laboral sobre la base de ninguna característica personal protegida por ley.

## NOS TRATAMOS CON RESPETO Y PROHIBIMOS CUALQUIER FORMA DE ACOSO.

Incyte prohíbe tajantemente cualquier forma de acoso. Aunque a menudo pensamos que el acoso es de naturaleza sexual, debemos comprometernos todos a mantener un entorno de respeto mutuo, donde nos tratemos respetuosamente en todo momento. Esto incluye evitar cualquier tipo de comportamiento que pudiera hacer que otra persona se sienta incómoda, incluyendo bullying, intimidación o simplemente bromas o declaraciones inadecuadas. Extendemos este compromiso a todas nuestras interacciones, ya sea en nuestro trabajo in situ o sobre el terreno, y en nuestras interacciones con nuestros colegas o con cualquier persona con quien operemos en nombre de la empresa, incluyendo pacientes, clientes o socios comerciales.

## PREGUNTAS Y RESPUESTAS

**P. Dirijo un gran grupo de empleados. ¿Qué puedo hacer para asegurarme de que estoy creando y manteniendo un entorno de trabajo libre de acoso entre mis empleados en todo momento?**

**R.** Como director, hay una serie de cosas que puede hacer para promover un ambiente de trabajo positivo en el que no exista el acoso. Algunos ejemplos:

- Conocer y seguir las políticas y los procedimientos de nuestra empresa.
- Servir de modelo para su personal.
- Identificar problemas potenciales y abordarlos con prontitud.
- Crear una política de puertas abiertas donde la gente se sienta cómoda confiando en usted.
- Mantener la confidencialidad en la medida de lo posible.

## CONOZCA EL CÓDIGO



- Aprecie las opiniones y perspectivas diferentes al tomar decisiones de contratación y promoción y al interactuar con compañeros de trabajo y clientes.
- Trate respetuosamente a todas las personas con las que interactúe.
- Promueva un entorno de trabajo seguro evitando el consumo de drogas y alcohol en el lugar de trabajo, siguiendo las reglas y directrices de seguridad y denunciando cualquier inquietud relacionada con la violencia en el lugar de trabajo.
- Trate toda la información personal con cuidado y únicamente acceda a ella si tiene una razón empresarial adecuada para hacerlo.

## CREAMOS UN ENTORNO EN EL QUE TODOS SE SIENTAN SEGUROS.

Tenemos la responsabilidad colectiva de crear y mantener un lugar de trabajo seguro y libre de violencia. Esto incluye el cumplimiento en todo momento de todas las leyes y normativas de salud y seguridad en el trabajo. También incluye nuestro compromiso de trabajar sin consumir alcohol, drogas ilegales o cualquier otra sustancia (incluyendo medicamentos vendidos con receta o de venta libre) que pudieran crear un entorno inseguro o afectar a la capacidad de una persona para hacer su trabajo con seguridad.

Si tiene cualquier inquietud relacionada con la salud o la seguridad, informe a su superior o a cualquiera de los recursos de cumplimiento de inmediato.

## RESPETAMOS LA INFORMACIÓN PERSONAL DE NUESTROS EMPLEADOS Y DE TODOS LOS TERCEROS CON LOS QUE TRABAJAMOS.

Debemos proteger nuestra propia información personal y la de aquellos con los que interactuemos en nombre de Incyte. Incyte cumple todas las leyes de protección de datos y de la intimidad aplicables a la información que recopilamos. Cada uno de nosotros debe tener cautela al trabajar con información personal y asegurarse de acceder únicamente a la información personal con fines empresariales adecuados.

DESARROLLAMOS  
NUESTRAS ACTIVIDADES  
DE MANERA ÉTICA

## CONOZCA EL CÓDIGO



- Consulte siempre con el departamento jurídico antes de:
  - Unirse a cualquier asociación sectorial u organismo de normalización.
  - Comunicarse con un competidor en relación con cuestiones comerciales.
  - Asistir a reuniones donde se puedan discutir temas delicados desde el punto de vista de la competencia con personas que no sean empleados de Incyte.
- No acuerde con la competencia la asignación o restricción de clientes, proveedores, mercados, productos, compras, servicios o territorios de ventas; ni siquiera discuta este tipo de cuestiones con un competidor.
- No acuerde con la competencia la fijación de precios o condiciones relacionadas con ellos; una vez más, está prohibido incluso hablar con la competencia sobre cualquier aspecto relacionado con los precios.
- Nunca discrimine en materia de precios, condiciones y servicios a clientes similares.

## COMPETIMOS EN BASE A LOS MÉRITOS DE NUESTROS PRODUCTOS.

Las leyes antimonopolio y de defensa de la competencia regulan la forma en que interactuamos con nuestros competidores y proveedores. En Incyte, nos comprometemos a competir en base a la fortaleza de nuestros productos y debemos negarnos a adoptar comportamientos que infrinjan las leyes y los principios que promueven la competencia leal.

Aunque las leyes antimonopolio y de defensa de la competencia son complejas y varían específicamente dependiendo del lugar en el que operemos, los principios generales son sencillos:

- No debemos celebrar acuerdos con competidores o distribuidores que restrinjan o parezcan restringir el comercio justo. Por ejemplo, jamás celebre acuerdos para fijar precios, asignar mercados o territorios o boicotear a determinados proveedores.
- Debemos evitar discutir información competitiva con la competencia en todo momento, incluyendo precios, costes, clientes, ventas o mercados.
- Debemos abstenernos de utilizar un lenguaje que pueda implicar que nuestra empresa está abusando de una posición dominante en el mercado, así como de utilizar un lenguaje negativo sobre la competencia ante nuestros clientes.

## PREGUNTAS Y RESPUESTAS

**P. Hace poco, en una conferencia, en los materiales de un competidor se discutía su intención de dominar el mercado. ¿Podemos escribir sobre nuestra posición en el mercado de este modo?**

**R. No.** No es política de Incyte dominar o controlar los mercados ni excluir a sus rivales del acceso a clientes o proveedores, ni participar en prácticas de fijación de precios que pudieran perjudicar a los clientes. Deberá evitar usar un lenguaje demasiado agresivo en los documentos y mensajes de correo electrónico de Incyte que pueda dar esta impresión.

## JAMÁS DAMOS NI RECIBIMOS NADA DE VALOR A CAMBIO DE UNA VENTAJA COMERCIAL INDEBIDA.

### LOS SOBORNOS NO FORMAN PARTE DE NUESTRO NEGOCIO

Estados Unidos y otros muchos países han promulgado leyes que prohíben estrictamente el soborno y la corrupción en nuestras transacciones comerciales alrededor del mundo. La Ley estadounidense de prácticas corruptas en el extranjero (Foreign Corrupt Practices Act), por ejemplo, prohíbe específicamente los sobornos a los funcionarios públicos, y la Ley antisoborno (Bribery Act) de 2010 del Reino Unido prohíbe los sobornos en todas las operaciones comerciales.

Aunque las leyes que regulan el soborno y la corrupción difieren en todo el mundo, Incyte prohíbe el soborno en cualquier lugar y en cualquiera de sus formas. No estará permitido bajo ningún concepto ofrecer o aceptar nada de valor en un intento de obtener una ventaja comercial desleal. Debemos ser diligentes para evitar cualquier tipo de actividad que pueda comprometer nuestro juicio comercial.

Este compromiso se aplica no solo a nuestros empleados, sino también a todos nuestros agentes y socios comerciales.



### TOME NOTA

Las leyes que regulan el soborno y la corrupción no solo se refieren al intercambio de «artículos de valor», sino que también abarcan el intercambio de cualquier tipo de «favor». Por ejemplo, ofrecerse para proporcionar una derivación comercial o una referencia laboral o para entregar información confidencial o apoyar una agenda política concreta puede ser tan poco ético como ofrecer dinero en efectivo o un regalo costoso.



## CONOZCA EL CÓDIGO

- Cumpla las leyes anticorrupción y consulte con los departamentos jurídico y de cumplimiento en caso de duda o inquietud.
- Si tiene conocimiento o sospechas de cualquier actividad corrupta o se le ha pedido que realice un pago indebido, informe de ello inmediatamente a los departamentos jurídico y de cumplimiento.
- Si es el responsable de la contratación o gestión de socios, agentes u otros terceros para que actúen en nombre de Incyte, deberá actuar con la diligencia debida para asegurarse de que:
  - No tienen historial de actividades corruptas o propensión a participar en ellas.
  - Desarrollan las actividades de Incyte de acuerdo con nuestras políticas anticorrupción.

## SOMOS CAUTELOSOS A LA HORA DE INTERCAMBIAR REGALOS Y ACTIVIDADES DE OCIO.

Existen determinados momentos en los que el intercambio de regalos es apropiado en el curso de las actividades comerciales. Sin embargo, es importante recordar que nunca debemos intercambiar regalos si dicho intercambio pudiera comprometer o ser percibido razonablemente como un compromiso para nuestro juicio comercial. Como regla general, el intercambio de regalos o invitaciones comerciales habituales con socios comerciales es apropiado siempre y cuando el regalo o la invitación sean modestos en cuanto a su valor y no se produzcan con frecuencia. Se aplican reglas más estrictas y específicas en nuestras interacciones con profesionales de la salud y con personal del gobierno estatal, local y federal, así como con contratistas que actúen en su nombre. Las cortesías comerciales a empleados públicos deben ser aprobadas previamente y por escrito por el Director general de cumplimiento.

## TRANSFERENCIAS DE ARTÍCULOS DE VALOR A PROFESIONALES SANITARIOS

Se considera inadecuado entregar regalos a los profesionales sanitarios en todos los casos. Como parte del proceso de información a los profesionales sanitarios acerca de nuestros productos, podremos proporcionarles artículos ocasionales, siempre y cuando ello se ajuste a la política de la empresa, no tengan un valor sustancial y estén destinados a la instrucción de pacientes o profesionales sanitarios (por ejemplo, libros de texto médicos y otros artículos que cumplan una función formativa genuina).



### CONOZCA EL CÓDIGO

- Por norma general, está permitido ofrecer o aceptar una cortesía comercial de un cliente comercial, proveedor, vendedor o socio comercial cuando dicha cortesía comercial:
  - Tenga un valor habitual, según lo determinen las prácticas de Incyte y del sector;
  - Tenga el objeto de promover la buena voluntad y no pretenda influir en una decisión particular o crear una obligación recíproca;
  - Sea habitual en el país donde se realice el intercambio y no infrinja ninguna ley, normativa, política o código;
- No pueda desacreditar a Incyte en caso de hacerse pública; y
- Haya sido aprobada por su superior.
- Se aplican reglas más estrictas y específicas en nuestras interacciones con profesionales de la salud y con personal del gobierno estatal, local y federal, así como con contratistas que actúen en su nombre. Las cortesías comerciales a empleados públicos deben ser aprobadas previamente y por escrito por el Director general de cumplimiento.

## COMIDAS Y OTRAS ATENCIONES

Podremos realizar invitaciones puntuales a comidas o tener otras atenciones, siempre que dichas invitaciones y atenciones:

- Se produzcan en el curso de una relación comercial de buena fe;
- Sean un complemento de un evento o función formativos o empresariales;
- Sean legales;
- Se ajusten a los códigos aplicables en el sector;
- Se ajusten a las políticas y los procedimientos de la empresa;
- No vayan a percibirse como un intento de influir indebidamente en las decisiones empresariales.

Determinados tipos de regalos están siempre prohibidos en cualquier caso:

- Está estrictamente prohibido canjear efectivo de ninguna forma (esto incluye tarjetas regalo o certificados de regalo).
- También está estrictamente prohibido intercambiar regalos y actividades de ocio de un valor elevado o que pudieran percibirse como tales (por ejemplo, podrá aceptar entradas para un partido de fútbol americano normal, pero debe evitar aceptar entradas para la SuperBowl o la Copa del Mundo).

## PREGUNTAS Y RESPUESTAS

**P. Como comercial, sé que no puedo dar determinados regalos a los profesionales sanitarios, pero ¿sería posible invitar a un médico local para que se siente a la mesa de nuestra empresa en un evento de recaudación de fondos?**

**R.** No, no sería apropiado. Hay reglas muy estrictas en cuanto a los regalos o beneficios de cualquier tipo a los profesionales sanitarios, y esto incluye invitaciones del tipo de asistencia a una cena, aunque sea por una buena causa.

## INFORMAMOS ACERCA DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES Y LOS RESOLVEMOS.

Pueden producirse conflictos de intereses reales o aparentes en aquellos casos en que nuestros intereses personales estén o parezcan estar en conflicto con los intereses de Incyte. Es importante comprender el tipo de situaciones que pueden dar lugar a conflictos o provocar la apariencia de tratarse de conflictos e informar acerca de dichas situaciones al Director general de cumplimiento, ya que de este modo la empresa puede evaluar y resolver los conflictos de la mejor manera posible. Aunque este Código no puede cubrir todos los tipos de conflictos de intereses, hay algunos intereses, relaciones y actividades que casi siempre crean conflictos.

## RELACIONES PERSONALES

Los conflictos de intereses pueden surgir en el contexto de determinadas relaciones personales. A continuación se presentan algunos ejemplos de relaciones de las que deberá informar al Director general de cumplimiento:

- Cuando sea el superior o el subordinado de un familiar o de alguien con quien tenga una relación personal estrecha.
- Cuando participe en la contratación de un familiar o de una persona con quien tenga una relación personal estrecha.
- Cuando participe en el proceso de selección de un distribuidor o proveedor que sea familiar suyo o con quien tenga una relación personal estrecha.

## PREGUNTAS Y RESPUESTAS

**P. La empresa de mi mujer está participando en una licitación convocada por otro departamento de Incyte en el que no tengo ninguna autoridad decisoria. ¿Debo informar de ello como un conflicto de intereses?**

**R. Sí.** Aunque no tenga control directo sobre el resultado del concurso, el hecho de que su mujer tenga conexiones con la empresa podría dar la apariencia de un conflicto de intereses y debería informar de ello. También debe evitar cualquier intento de influir en las decisiones o en los responsables de la toma de decisiones de Incyte con respecto a la empresa de su mujer.

## **INTERESES FINANCIEROS**

Los conflictos financieros pueden surgir cuando uno tiene una participación en un competidor, cliente o cualquier otro socio comercial, como un proveedor o contratista de Incyte. Si tiene alguna participación en una empresa privada o una participación superior al 5% en una empresa pública, y dicha empresa es un competidor, cliente u otro socio comercial, deberá comunicarlo al Director general de cumplimiento.

## **EMPLEO EXTERNO Y OTRAS ACTIVIDADES**

Aunque la empresa apoya a sus empleados en la búsqueda de oportunidades para su desarrollo profesional y personal, la ocupación de puestos externos y otras actividades, como poseer un segundo empleo o formar parte del consejo de administración de una empresa, pueden provocar conflictos de intereses, especialmente si se refiere a una empresa que compita u opere con la nuestra. También pueden producirse conflictos de intereses cuando el puesto externo o las otras actividades afecten a su capacidad para hacer su trabajo en nombre de Incyte. Si ocupa o tiene previsto ocupar un puesto externo o realizar otras actividades comerciales o de consultoría, ya sea como socio, directivo, consejero o empleado u otra relación de consultoría, deberá obtener la aprobación de su superior y comunicar la actividad al departamento de cumplimiento.

***Si ocupa o tiene previsto ocupar un puesto externo o realizar otras actividades comerciales o de consultoría, deberá obtener la aprobación de su superior y comunicarlo al departamento de cumplimiento.***

## **OPORTUNIDADES CORPORATIVAS**

También pueden surgir conflictos de intereses en aquellos casos en que intente aprovechar para sí una oportunidad de la propia empresa. Deberá abstenerse de usar los bienes o la información de la empresa, o su puesto en la misma, para obtener beneficios personales o competir con ella durante su empleo con esta. Por ejemplo, no podrá adquirir derechos sobre ningún bien que sepa que Incyte podría estar interesada en adquirir.



## CONOZCA EL CÓDIGO

- Pregúntese siempre a sí mismo: ¿Estoy actuando en el mejor interés de Incyte?
- En caso de surgir un conflicto de intereses (real o en apariencia), acuda al Director general de cumplimiento en busca de asesoramiento.
- No acepte jamás un puesto de trabajo ni integre ningún consejo (incluido un consejo asesor científico) de un competidor de Incyte.
- Obtenga la aprobación por escrito de su superior e informe al departamento de cumplimiento antes de aceptar un empleo externo.
- Obtenga la aprobación por escrito de su superior e informe al departamento de cumplimiento antes de formar parte del consejo (incluido un consejo asesor científico) de cualquier organización con o sin ánimo de lucro.
- No podrá poseer una participación en una empresa privada que compita con Incyte o una participación superior al 5% en una empresa pública que compita con Incyte.
- Obtenga la aprobación escrita del Director general de cumplimiento antes de adquirir una participación en una empresa privada que opere con Incyte o antes de obtener una participación superior al 5% en cualquier empresa pública que opere con ella.
- No contrate ni realice negocios con ninguna persona relacionada a menos que obtenga la aprobación por escrito del Director general de cumplimiento. Por «persona relacionada» se entiende cualquier familiar, incluyendo cónyuge actual, hijos, padres, suegros, abuelos, nietos, hermanos, tíos, primos, sobrinos, parejas de hecho y cualquier otra persona cuya relación con usted, a juicio del Director general de cumplimiento, pudiera afectar al juicio objetivo o a las buenas relaciones de trabajo o ser percibida como perjudicial en este sentido.
- Obtenga siempre la aprobación escrita del Director general de cumplimiento antes de referir negocios o recomendar que las actividades de Incyte sean referidas a una empresa externa en la cual usted o una persona relacionada tengan una participación o antes de llevar a cabo cualquier actividad de Incyte con dicha empresa.

# GARANTIZAMOS LA SOLIDEZ DE NUESTROS ACTIVOS



## TOME NOTA

Como empleado de la empresa, está obligado a comunicar cualquier acontecimiento adverso del que se entere en las 24 horas posteriores a haber adquirido conocimiento. Si no informa de lo que sabe, la empresa podría enfrentarse a graves consecuencias, como:

- retirada del medicamento del mercado
- retraso potencial en la aprobación de nuevos medicamentos
- pérdidas comerciales sustanciales
- divulgación de hallazgos al público
- daño a la reputación de la empresa
- exposición a litigios

## CREAMOS PRODUCTOS SEGUROS Y DE ALTA CALIDAD.

Nuestro éxito y reputación dependen de nuestra capacidad para desarrollar productos seguros y de gran calidad. Nos esforzamos por crear productos de la más alta calidad y nos comprometemos a cumplir con todos los requisitos normativos y las buenas prácticas de fabricación. La comunicación de acontecimientos adversos y otra información sobre la seguridad de los medicamentos nos ayuda a proteger la seguridad y el bienestar de todas las personas que utilizan nuestros productos. Si tiene conocimiento de cualquier problema de seguridad o acontecimiento adverso relacionado con nuestros productos, debe comunicarlo al centro de llamadas correspondiente de Incyte: EE. UU.: por teléfono, llamando al **1-855-4MEDINF (1-855-463-3463)**; Europa (incluida Suiza): llamando al +800-000-27423 o escribiendo por correo electrónico a [eumedinfo@incyte.com](mailto:eumedinfo@incyte.com) en las 24 horas siguientes a haber adquirido conocimiento del problema.

## PROTEGEMOS LA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPAN EN NUESTRAS INVESTIGACIONES Y ENSAYOS CLÍNICOS.

La protección de la salud y el bienestar de todas aquellas personas que participan en nuestras iniciativas de investigación y ensayos clínicos son fundamentales para nuestra reputación como empresa ética. Esto es así tanto si nuestras investigaciones se llevan a cabo internamente como si se realizan a través de asociaciones con organizaciones externas. Aplicamos controles y normas uniformes a todas nuestras investigaciones clínicas para asegurarnos de cumplir con este compromiso.

## PREGUNTAS Y RESPUESTAS

**P. Uno de sus amigos ha estado tomando un medicamento fabricado por Incyte. En el transcurso de una cena, le dice que está teniendo problemas de tensión arterial. ¿Qué debería hacer?**

**R.** Deberá ponerse en contacto con el centro de llamadas correspondiente de Incyte: EE. UU.: por teléfono, llamando al **1-855-4MEDINF (1-855-4633463)**; Europa (incluida Suiza): llamando al **+800-000-27423** o escribiendo por correo electrónico a [eumedinfo@incyte.com](mailto:eumedinfo@incyte.com) en las 24 horas siguientes a haber adquirido conocimiento del problema, incluso aunque se trate de un efecto secundario conocido.



## CONOZCA EL CÓDIGO

## COMPRENDEMOS LA IMPORTANCIA DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA Y LOS UTILIZAMOS ADECUADAMENTE.

Todos nosotros somos responsables de proteger los activos de la empresa y de utilizarlos adecuadamente. Esto cubre muchas actividades, desde cómo usamos y cuidamos el equipo (como vehículos y suministros de la empresa), hasta cómo usamos nuestros sistemas electrónicos y cómo registramos nuestros gastos. No debemos olvidar nunca que el uso correcto de los activos mejora la rentabilidad de nuestra empresa y que debemos utilizar los activos de la empresa fundamentalmente con fines comerciales.

El uso personal limitado de los equipos o sistemas informáticos o telefónicos de Incyte será apropiado en determinados casos, siempre y cuando dicho uso no interfiera con el trabajo. Entre los ejemplos de uso apropiado se incluyen consultar el parte de tráfico antes de salir de la oficina o realizar una breve llamada telefónica para confirmar planes. Recuerde que la empresa tiene el derecho, allí donde lo permita la legislación local, a supervisar todo el uso de los sistemas electrónicos y de comunicación y que ninguna de sus comunicaciones utilizando los sistemas o los equipos de la empresa podrá considerarse privada.

- Proteja la información sujeta a derechos de autor.
- No haga copias no autorizadas de materiales protegidos por derechos de autor ni incorpore el trabajo de otros en el suyo propio.
- No distribuya, muestre o exhiba públicamente trabajos protegidos por derechos de autor sin autorización.
- No haga, adquiera o use copias no autorizadas de software. Póngase en contacto con el departamento jurídico en caso de tener conocimiento de cualquier uso aparente no autorizado de materiales protegidos por derechos de autor o si tiene preguntas sobre cómo determinar si un trabajo está protegido por derechos de autor.

## PREGUNTAS Y RESPUESTAS

**P. Durante el fin de semana, perdí mi smartphone de empresa. ¿Qué debo hacer?**

R. Si pierde algo perteneciente a la empresa, especialmente un dispositivo de telecomunicación que podría contener acceso a información confidencial, debe informar de ello al servicio de asistencia de tecnologías de la información lo antes posible.

## PROTEGEMOS NUESTRA PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL.

Nuestra propiedad intelectual e industrial, incluyendo nuestras patentes, marcas comerciales y derechos de autor, nos permiten desarrollar y descubrir productos que marcan una diferencia en el sector sanitario, mejoran las vidas de los pacientes y generan un valor sostenible para nuestros accionistas. Es vital que protejamos nuestra propiedad intelectual e industrial. Como parte de este compromiso, también debemos proteger los derechos de propiedad intelectual e industrial de aquellos terceros con los que trabajamos.

## PROTEGEMOS TODA LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL.

Como empleados de Incyte, manejamos diariamente información confidencial de la empresa. Por ejemplo, cualquier conocimiento que tengamos acerca de la empresa que no sea de dominio público, incluyendo información relacionada con nuestras investigaciones, nuestros productos o nuestros planes de desarrollo, se considera confidencial. Salvaguardar nuestra información confidencial es esencial para construir nuestros canales de abastecimiento y tener éxito en nuestro negocio. Como parte de nuestro compromiso de proteger la información confidencial, extendemos esta protección a toda la información de terceros a la que tenemos acceso. Si no está seguro de si la información es confidencial, consulte al director jurídico.



### CONOZCA EL CÓDIGO

- Proteja la información confidencial y respete los términos de cualquier acuerdo de información privada que firmara al empezar a trabajar en Incyte.
- No comparta ninguna información confidencial fuera de Incyte ni con ninguna persona que no tenga la necesidad de conocer dicha información, a menos que haya sido autorizado al efecto por la dirección correspondiente o por el departamento jurídico.
- Su obligación de proteger la información confidencial sobrevivirá incluso una vez que deje de trabajar en Incyte.
- Rechace cualquier información no solicitada propiedad de terceros. Si la recibe de forma involuntaria, informe de ello al departamento jurídico de inmediato.
- Utilice siempre las marcas comerciales de Incyte de acuerdo con nuestras políticas de marcas comerciales y, si tiene preguntas, póngase en contacto con el departamento jurídico.

## USAMOS LAS REDES SOCIALES DE FORMA RESPONSABLE.

Si utiliza las redes sociales, ya sea para uso profesional o personal, deberá utilizar siempre su buen juicio. Al utilizar las redes sociales, tenga cuidado de no divulgar información confidencial que haya adquirido a través de su trabajo en Incyte, ya se refiera dicha información a nuestra empresa o a alguno de nuestros socios comerciales. Si utiliza las redes sociales de forma personal, deberá dejar claro que está expresando sus propias opiniones personales y no está emitiendo declaraciones en nombre de Incyte. Deberá obtener aprobación para usar las redes sociales con fines comerciales.



### TOME NOTA

He aquí algunas cosas que recordar al utilizar las redes sociales:

- Proteja toda la información confidencial, ya esté relacionada con Incyte o con nuestros socios comerciales.
- Trate a todos con dignidad y respeto y jamás realice comentarios inadecuados acerca de nadie con quien interactúe en el trabajo.
- Piense detenidamente antes de hacerse «amigo» o conectarse en redes sociales con alguien con quien mantenga una relación profesional.

## PREGUNTAS Y RESPUESTAS

**P. ¿Qué pasa si uno tiene un blog personal en el que habla sobre su vida y su trabajo? ¿Debería tener cuidado con lo que comenta?**

**R.** Sí. Incyte cree en el fomento de una comunidad online próspera y apoya el blogging como un componente valioso de los medios compartidos. No obstante, debe tener cuidado de no divulgar a ninguna persona que no tenga una necesidad específica y legítima de conocer, incluyendo familiares y amigos, información confidencial y/o privada de

Incyte, de nuestros pacientes o de terceros. Asegúrese de conocer y seguir la política de Incyte relativa al uso de redes sociales y tenga siempre cuidado al discutir asuntos de negocios con cualquier persona fuera de Incyte, en Internet o incluso en espacios físicos, en presencia de otras personas que pudieran oírle.

## NO VENDEMOS NI DAMOS CONSEJOS A OTROS PARA APROVECHAR INFORMACIÓN PRIVILEGIADA.

Durante el transcurso de su trabajo en Incyte, podría tener acceso a información esencial no pública sobre nuestra empresa o sobre alguno de nuestros distribuidores o socios comerciales. La ley y nuestra política prohíben comprar o vender «información privilegiada» o dar consejos a otra persona que pueda comprar o vender acciones por su cuenta o en su nombre. Si tiene cualquier pregunta sobre el tráfico de información privilegiada, póngase en contacto con el director jurídico. También puede consultar la política relativa al tráfico de información privilegiada.



### CONOZCA EL CÓDIGO

- Asegúrese de leer y comprender la política de Incyte sobre el tráfico de información privilegiada.
- Asegúrese de no operar con valores de Incyte o de cualquier otra empresa (incluyendo socios comerciales o clientes de Incyte) cuando posea información esencial que no sea de dominio público.
- Recuerde que algunos empleados de Incyte, debido a su posición en la empresa y el acceso potencial que tienen a información esencial no pública, tampoco pueden operar durante determinados «periodos restringidos» especificados y/o podrían requerir autorización previa antes de operar. Si no está seguro de si está sujeto a periodos restringidos o si necesita autorización previa antes de operar, póngase en contacto con el director jurídico.
- Tenga en cuenta que el tráfico de información privilegiada puede derivar en la aplicación de sanciones penales, civiles y/o disciplinarias, incluido el despido.

OPERAMOS CON  
HONESTIDAD  
Y TRANSPARENCIA

## CONOZCA EL CÓDIGO



- Asegúrese de hablar con claridad, sinceridad y precisión en nombre de la empresa.
- Si adquiere conocimiento de cualquier omisión, inexactitud o falsificación en los registros empresariales de Incyte (o en la información complementaria), póngase en contacto con el departamento jurídico o el Comité de Auditoría.

## MANTENEMOS REGISTROS ADECUADOS.

Mantener registros adecuados es esencial para el buen funcionamiento corporativo y demuestra nuestro compromiso para con la honestidad y la transparencia. Incyte cumple todas las leyes y normativas aplicables al mantenimiento de registros. Como parte de este cumplimiento, todos debemos mantener registros claros, precisos y completos. Las políticas de gestión de registros de nuestra empresa le ayudarán a identificar qué registros debe mantener y cuáles debe desechar. En ocasiones, a menudo al responder a procedimientos legales o investigaciones del gobierno, deberá seguir normas adicionales en relación con la conservación de registros. En dichos casos, será informado por el director jurídico.

Es importante comprender que la alteración, falsificación, ocultación o tergiversación de los registros de la empresa es ilegal. Si se percata de un error en un registro, deberá informar de ello a su superior.

## APLICAMOS SÓLIDOS CONTROLES FINANCIEROS Y COMUNICAMOS LA INFORMACIÓN CON EXACTITUD Y HONESTIDAD.

Como empresa, estamos obligados a mantener un sistema de controles financieros que garantice nuestra capacidad para comunicar al público y a los organismos reguladores determinada información financiera y comercial de manera precisa, completa y oportuna. Como parte de este compromiso, todos debemos asegurarnos de mantener nuestros registros financieros con un nivel de detalle razonable y de tal forma que reflejen fielmente las transacciones de la empresa. Individualmente, cada uno de nosotros tenemos la responsabilidad de asegurar que nuestros registros financieros sean fieles y exactos y de mantener la documentación acreditativa correspondiente. Esto es así tanto al registrar transacciones como al comunicar nuestros gastos.

**TOME NOTA**

Recuerde que usar las redes sociales para mencionar un producto de la empresa, incluso en una página personal, puede ser visto como publicidad por parte de la FDA y la empresa podría tener que responder por ello.

## NOS COMUNICAMOS DE UNA MANERA CLARA Y DIRECTA.

Para velar por que siempre proporcionamos al público y a los medios información coherente, exacta y veraz sobre nuestra empresa, es importante que solo aquellos empleados designados por Incyte hablen en público sobre la información de la empresa y en nombre de esta. Debemos ser todos especialmente cuidadosos al utilizar las redes sociales. Si utiliza las redes sociales de forma personal, deberá dejar claro que está hablando en su nombre y no en el de la empresa. Si utiliza las redes sociales con fines comerciales, también deberá asegurarse de haber obtenido la autorización del Comité de Evaluación correspondiente (p. ej. MLR o SMMaRT) antes de hacerlo.

## PROMOVEMOS NUESTROS PRODUCTOS CON SINCERIDAD.

Dada la naturaleza de nuestro sector, estamos sujetos a muchas normativas relativas a la comercialización y promoción de nuestros productos. Para ayudar a garantizar que nuestros productos se utilizan de forma segura y con la finalidad adecuada, debemos adherirnos a varios principios fundamentales:

- Debemos asegurarnos de que todos los materiales que proporcionamos y en los que se describen nuestros productos son completos y exactos y no ofrecen ninguna información engañosa.
- Debemos ser claros tanto en cuanto a los beneficios como los posibles efectos secundarios de todos nuestros productos para dar una visión completa.
- Nunca debemos promocionar nuestros productos para usos no aprobados.

# ACTUAMOS COMO BUENOS CIUDADANOS CORPORATIVOS

## NOS ESFORZAMOS POR LLEVAR A CABO NUESTRAS ACTIVIDADES DE FORMA RESPETUOSA CON EL MEDIOAMBIENTE.

Todos debemos poner de nuestra parte para garantizar que nuestras prácticas comerciales reflejan nuestro compromiso con la protección de nuestro medioambiente. Como empresa, nos esforzamos por cumplir con todas las leyes y normativas que regulan las cuestiones ambientales, de salud y seguridad. Esto incluye un compromiso para con las prácticas empresariales sostenibles, las prácticas de reciclaje y la reducción de residuos siempre que sea posible.

## PARTICIPAMOS CON IMPARCIALIDAD EN LOS PROCESOS POLÍTICOS.

Incyte fomenta la participación individual en el proceso político. Sin embargo, debemos tener en cuenta que la participación política debe tener lugar en nuestro propio tiempo libre y a nuestro propio cargo. Incyte no reembolsa a los individuos por contribuciones políticas. La determinación de si (a) los recursos de una empresa se usan para apoyar a un partido político, candidato o actividades relacionadas, y (b) los empleados de Incyte pueden solicitar donaciones políticas es un proceso complejo y no se permite sin la previa aprobación del Departamento Jurídico.



### CONOZCA EL CÓDIGO

- Incyte no le indemnizará ni reembolsará ninguna contribución política.
- Antes de participar en nombre de Incyte en cualquier actividad que pudiera considerarse una contribución política o un grupo de presión, deberá obtener la autorización por escrito del director jurídico.
- Tenga en cuenta que las leyes de algunos territorios requieren el registro y la comunicación de cualquier persona que participe en las actividades de un grupo de presión. Por norma general, las actividades de un grupo de presión incluyen:
  - Comunicarse con cualquier miembro o empleado del poder legislativo con el fin de influir en la legislación.
  - Comunicarse con funcionarios públicos con el propósito de influir en la acción del gobierno.

