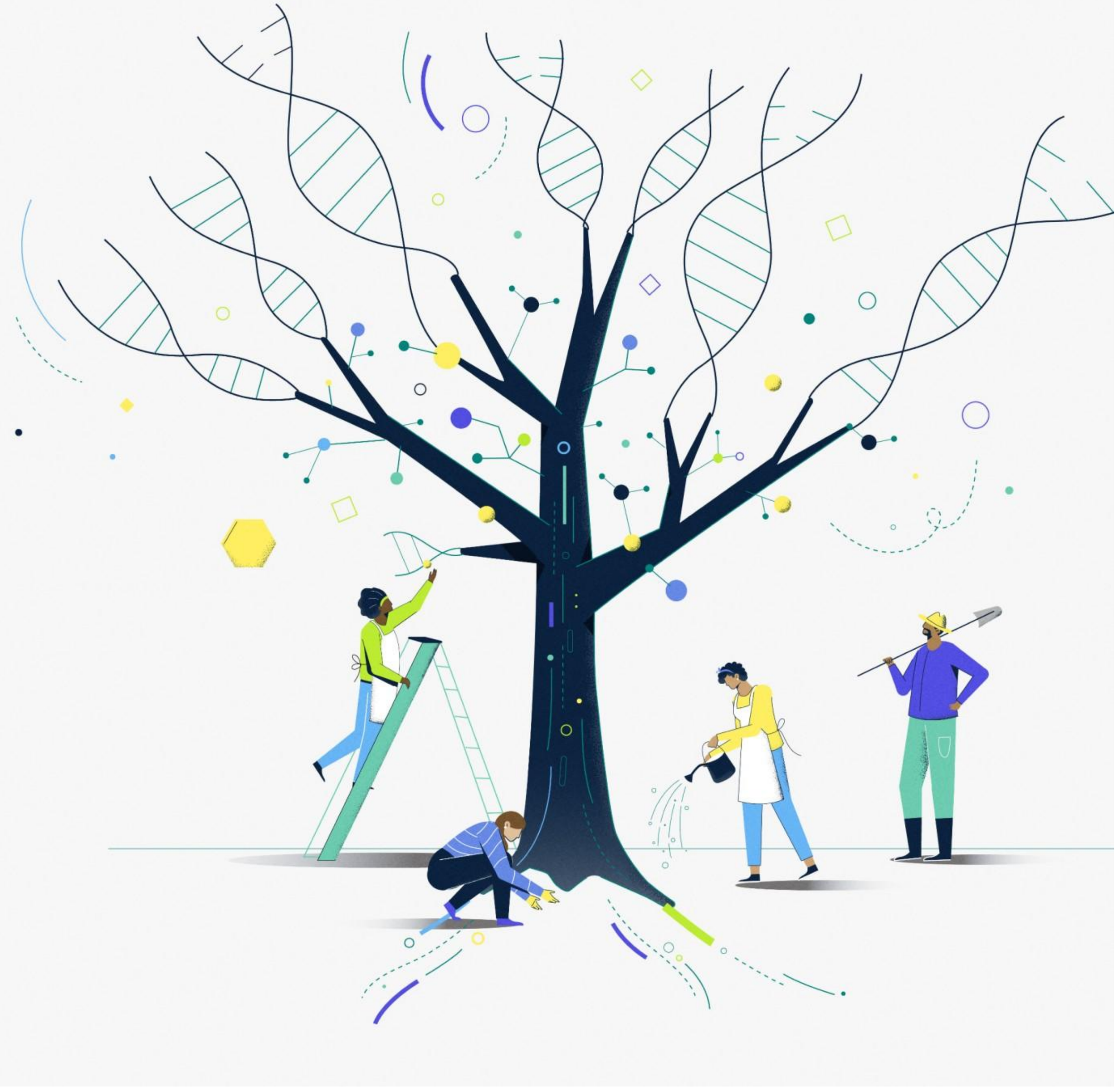


Código de conducta

Una guía de nuestros valores y estándares

5.6 Edición
Publicado en julio de 2026

MSD

Índice

Introducción 3

Tome decisiones basadas en valores 5

Exprésese 6

Políticas corporativas 21

Garantizar la seguridad del paciente 7
- Nuestros productos 7
- Integridad de la investigación 7

Proteger la privacidad y los datos personales 8
- Nuestro compromiso con la privacidad 8
- Privacidad en el lugar de trabajo 8
- Privacidad del paciente 9
- Privacidad comercial 9

Demostrar integridad 10
- Posibles conflictos de interés 10
- Regalos y entretenimiento 10
- Prevención del soborno y la corrupción 11
- Selección y uso de terceros 11
- Antimonopolio y competencia leal 11
- Uso de información privilegiada 12

Comunicar con responsabilidad 13
- Comunicaciones honestas 13
- Comunicación con las partes externas 13
- Redes sociales y mensajería móvil 14

Tratar a las personas con respeto 15
- Diversidad e inclusión 15
- Acoso y discriminación 15
- Seguridad y salud en el lugar de trabajo 16

Asumir las responsabilidades sociales 17
- Filantropía e inversión comunitaria 17
- Protección del medioambiente 17
- Derechos humanos 18
- Cumplimiento de las normas comerciales 18

Proteger la información y los recursos 19
- Uso de la tecnología 19
- Gestión de la información y los registros 20
- Administración financiera y precisión de los registros 20



Código de conducta

Durante más de un siglo, nuestra compañía se ha guiado por la creencia en la importancia de hacer lo correcto. A medida que crecemos y fortalecemos nuestro sólido legado de innovación, nos mantenemos firmes en nuestro compromiso con la ética y la integridad. Hablamos muchos idiomas, representamos muchas culturas y estamos unidos en nuestro propósito de ofrecer medicamentos y productos innovadores con honestidad e integridad.



"Intentamos no olvidar nunca que la medicina es para la gente. No se trata de obtener ganancias. Las ganancias son el resultado. Si recordamos eso, las ganancias seguirán llegando".

George W. Merck, 1950



Estimados compañeros:

Guiados por nuestro propósito de salvar y mejorar las vidas en todo el mundo, nuestros valores y estándares son fundamentales para nuestro éxito. Nuestro Código de conducta y nuestra cultura determinan cómo nos presentamos, cómo tomamos decisiones y qué defendemos como compañía y como comunidad.

Estamos en una posición única para influir en la vida de muchas personas, ofreciendo acceso a nuestros medicamentos y vacunas a través de soluciones y asociaciones que respaldan nuestro objetivo de llegar a más pacientes, clientes y mercados con una atención accesible y asequible. Lo imprescindible de nuestros servicios y el valor que podemos aportar a la sociedad son más evidentes que nunca.

Se ha confiado en nosotros para que usemos estos avances para mejorar la vida de los pacientes y sus familias, de modo que impacten en consecuencia a comunidades enteras y a todas las partes interesadas en todo el mundo. Y esta confianza implica una gran responsabilidad.

Para ganarnos esa confianza, debemos seguir fomentando un pensamiento crítico y una cultura basada en valores que orienten y potencien criterios y comportamientos éticos y coherentes en los empleados. Nuestra compañía está unida en su afán por ofrecer medicamentos revolucionarios e innovación con honestidad e integridad.

Les agradezco a todos su inquebrantable dedicación en hacer lo correcto y los animo a consultar nuestro Código de conducta para obtener orientación y guía en las decisiones comerciales cotidianas.

Gracias.

Rob Davis
Director, presidente y director ejecutivo

Nuestros valores

Nuestros valores representan el carácter esencial de esta compañía.

Son los que nos convierten en una compañía digna de confianza y los que guían nuestras decisiones y acciones.

Los pacientes son nuestra prioridad

Todos somos responsables de ofrecer productos y servicios de alta calidad. Aspiramos a mejorar la salud y el bienestar de las personas y los animales en todo el mundo, y a expandir el acceso a nuestros medicamentos y vacunas. Todas nuestras acciones deben guiarse por la responsabilidad que tenemos hacia aquellos que usan o necesitan nuestros productos.

Ética e integridad

Estamos comprometidos con los más altos estándares de ética e integridad. Somos responsables ante todas nuestras partes interesadas: empleados, pacientes, clientes, distribuidores y proveedores, accionistas y las comunidades a las que servimos en todo el mundo. No tomamos atajos profesionales o éticos. Nuestras interacciones con todos los sectores de la sociedad deben ser transparentes y reflejar estos estándares.

Respeto por las personas

Nuestra capacidad de sobresalir depende de la integridad, el conocimiento, la imaginación, la habilidad, la diversidad, la seguridad y el trabajo en equipo de nuestros empleados. Trabajamos para crear un entorno de respeto mutuo, inclusión y responsabilidad. Premiamos el compromiso y el desempeño y respondemos a las necesidades de nuestros empleados y sus familias.

Innovación y excelencia científica

Nos dedicamos a brindar el nivel máximo de innovación y excelencia científica. Nuestra investigación está guiada por el compromiso de mejorar la salud y la calidad de vida de las personas. Nos esforzamos en identificar y satisfacer las necesidades más urgentes de los pacientes y clientes a través de la innovación continua en todas las áreas de nuestra empresa.

Decisiones basadas en valores

El Código de conducta sirve como una guía de alto nivel basada en los principios sobre los que se rigen los valores y estándares de nuestra compañía. Sin embargo, ningún código o conjunto de pautas, por muy detallados que sean, pueden anticipar todos los problemas que pueden surgir en el trabajo. Cuando le surja una inquietud que no haya sido abordada expresamente en el Código de conducta, puede consultar la página Decisiones basadas en valores para obtener orientación en la toma de decisiones.

Los gerentes tienen la responsabilidad especial de liderar con integridad y fomentar una cultura que proyecte los comportamientos implicados en nuestros valores y estándares.

Consejos para los gerentes

- Cree un entorno en el que los empleados se sientan cómodos para expresarse, desafiar el statu quo y discutir abiertamente los problemas.
- Supervise, participe, fomente las tutorías y modele una mentalidad de crecimiento.
- Asegúrese de que todos los miembros del equipo completen su capacitación obligatoria sobre ética y cumplimiento a tiempo.
- Haga que todos se responsabilicen y no tolere comportamientos inapropiados, poco éticos o ilegales.

Revise los consejos para los gerentes que se incluyen a lo largo del Código y que destacan las responsabilidades adicionales de los gerentes.

Este Código de conducta y todas las políticas corporativas relevantes se aplican a todos los que realizan negocios en nombre de nuestra compañía, cuando tratan asuntos de la compañía.

Las infracciones del Código pueden dar lugar a una variedad de acciones correctivas y, en algunos casos, resultar en medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.



Tome decisiones basadas en valores

Para una compañía tan grande y compleja como la nuestra, es imposible escribir una regla para cada situación que pueda ocurrir.

Si bien muchas decisiones son simples y se pueden abordar a través de nuestro Código y de nuestras políticas, otras son ambiguas y caen en una zona gris donde deberemos utilizar nuestro mejor criterio y sentido común. En estos casos, no ceda a la presión ni precipite su decisión. Considere cuidadosamente las consecuencias de sus actos.

Pregúntese…

¿Mi conducta o decisión podría perjudicar a alguien o algo?

Recordatorios clave:

- Brinde información sobre nuestros productos y servicios con sinceridad y sin engaños.
- No eluda los procedimientos de fabricación, de laboratorio o de seguridad.
- La diversidad y la inclusión nos dan una ventaja competitiva.
- Trate a los demás con dignidad y respeto.
- Respete la privacidad de nuestros clientes, compañeros y demás partes interesadas.

¿Mi conducta traicionará la confianza de los clientes, pacientes, accionistas u otras partes interesadas?

Recordatorios clave:

- Exprésese con honestidad y precisión sobre nuestros productos y servicios.
- Demuestre una buena administración de los recursos y activos de la compañía.
- Realice sus tratos comerciales de manera justa y transparente.
- No falsifique ni robe documentos de la compañía.
- Informe posibles conflictos de interés y evite situaciones que puedan afectar su capacidad para tomar decisiones en nombre de la compañía de manera objetiva.

¿Estoy dispuesto a que se me responsabilice por esta decisión o acción si se publica en los medios de comunicación?

Recordatorios clave:

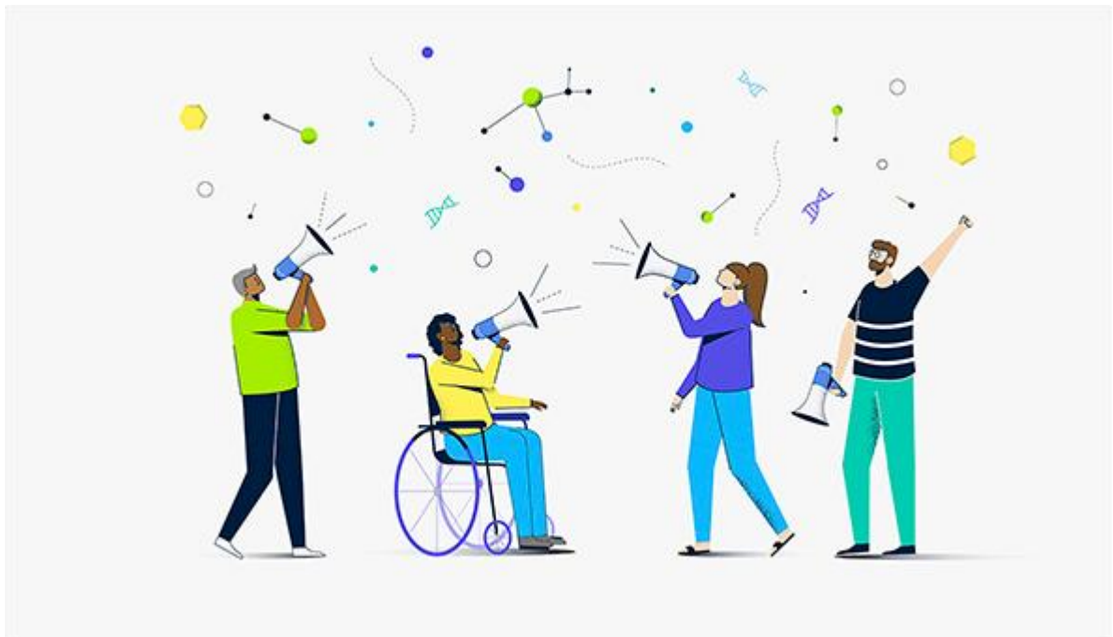
- Cumpla con los compromisos adquiridos con los clientes, compañeros y otras partes interesadas de la compañía.
- Asuma la responsabilidad de sus propios actos y sea capaz de explicarlos.
- Tome decisiones y realice acciones que no le avergonzarían a usted ni a la compañía si se publicaran en los medios de comunicación.

¿Tengo certeza de que la acción que propongo es coherente con la letra y el espíritu de las políticas de nuestra compañía, así como con las leyes y regulaciones aplicables?

Recordatorios clave:

- Revise la política o el procedimiento pertinente antes de actuar.
- Si tiene dudas, pregúntele a su gerente.
- También puede preguntar en los departamentos de Ética, de Cumplimiento, de Asuntos Legales o de Recursos Humanos, de la compañía.

Si aún no tiene certeza sobre qué hacer, use Speak Up en msdethics.com.



Exprésese

Nuestra compañía permite que nos expresemos y mantengamos una mentalidad abierta, y eso es lo que espera de nosotros. Podemos expresar nuestras opiniones, participar en debates saludables y fomentar la curiosidad para desafiar y mejorar ideas y decisiones a fin de lograr mejores resultados. También se espera que informemos sobre aquellos comportamientos que puedan infringir el Código de conducta o las políticas de la compañía. Cuanto antes lo informemos, más pronto nuestra compañía podrá tomar medidas para evitar que los posibles problemas vayan a más.

Exprésese en msdethics.com

Expresarse es importante

La posibilidad de expresarse está directamente relacionada con una cultura positiva de ética e integridad, lo que a su vez proporciona diversos beneficios, tales como:

- Fomentar un ambiente de trabajo más productivo y de más apoyo al abordar las conductas indebidas en el lugar de trabajo.
- Ayudar a mantener nuestra buena voluntad y reputación resolviendo internamente las denuncias de conductas indebidas antes de que las inquietudes se conviertan en problemas mayores.

Cómo expresarse

Puede expresar cualquier inquietud sobre una posible conducta indebida a un **gerente o con Recursos Humanos, Seguridad Global, Asuntos Legales, Cumplimiento o Ética**.

La **herramienta Speak Up, disponible en msdethics.com**, es un canal confidencial adicional mediante el cual puede plantear inquietudes a nuestra compañía. Está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana y permite generar informes en varios idiomas diferentes. La herramienta Speak Up está gestionada por un proveedor externo. Los empleados que comunican una inquietud mediante la herramienta Speak Up, en msdethics.com, pueden permanecer en el anonimato, siempre que lo permita la ley. Aun así, alentamos a los empleados a que se identifiquen, ya que hacerlo ayudará a facilitar la comunicación.

Visitando msdethics.com, los empleados pueden encontrar su número de teléfono local gratuito para marcar y hablar con un representante que documentará los detalles de la inquietud. O, si lo prefieren, los empleados pueden usar la cómoda opción en línea. La información proporcionada a través de la herramienta Speak Up, en msdethics.com, se remite al representante de la compañía correspondiente quien hará un seguimiento con el empleado.

Caso hipotético

Sospecho que hubo una conducta indebida en mi departamento, pero no cuento con toda la información para demostrarlo. ¿Debo seguir adelante o esperar hasta tener más información?

Debe plantear su inquietud, incluso si no tiene toda la información. Proporcione la mayor cantidad de información posible para que los representantes correspondientes de la compañía puedan investigar el asunto.
No intente realizar una investigación por su cuenta; en cambio, plantee sus inquietudes en el plazo debido y mediante el recurso adecuado.

Investigación de posible conducta indebida

Independientemente del canal que elija, la inquietud se gestionará a través del mismo proceso de investigación. Nuestra compañía toma en serio todas las acusaciones de conducta indebida. Investigaremos de forma confidencial todos los informes de supuesta conducta indebida para determinar si se ha infringido alguna ley, reglamento, política o procedimiento.

- **Durante la investigación,** y de ser necesario, el investigador se comunicará con el denunciante para solicitar información adicional.
- **Al finalizar la investigación,** se le informará al denunciante que la investigación ha concluido.

Confidencialidad

Al investigar una posible conducta indebida, nuestros investigadores harán todos los esfuerzos razonables para mantener la confidencialidad de la identidad del denunciante. Aun así, para ayudar a preservar la confidencialidad, es indispensable que **mantenga la discreción y se abstenga de discutir el asunto con compañeros de trabajo.**

Prevención de represalias

Las represalias en el lugar de trabajo perjudican nuestra cultura ética y ponen en riesgo a nuestra compañía al causar daño físico o emocional a las personas, vulnerar la moral del equipo o interrumpir la productividad.

No toleramos represalias contra nadie que haya planteado, de buena fe, un problema o inquietud o haya puesto en conocimiento de la gerencia problemas importantes relacionados con el lugar de trabajo o la empresa. Tampoco toleramos las represalias contra los empleados u otras personas que hayan proporcionado información veraz en relación con una investigación.

Nos tomamos en serio las denuncias de represalias. Quienes cometan actos de represalia estarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. **Si cree que usted o alguien que conoce es víctima de represalias, debe denunciarlo de inmediato.**

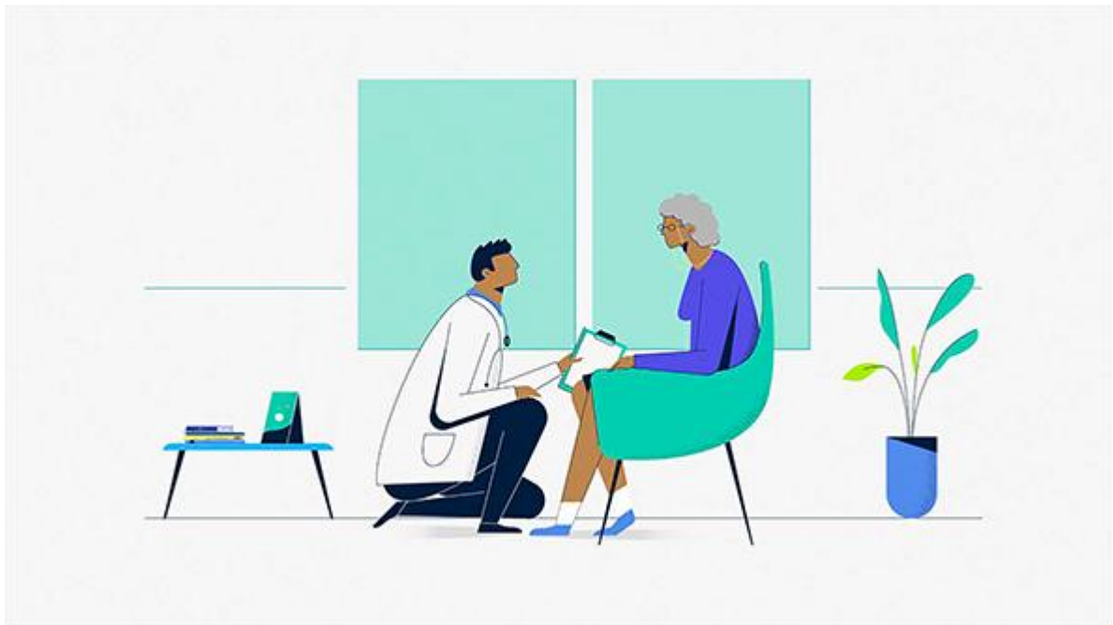
Obtener más información

- Política corporativa n.° 15: Denunciar y responder a conductas indebidas.
- Centro Global de Ética

Consejos para los gerentes

Los gerentes tienen la responsabilidad especial de animar a los empleados a que se comuniquen abiertamente sobre los problemas del lugar de trabajo y de crear un ambiente que facilite el debate sobre esos temas.

- Transmita a los miembros de su equipo lo importante que es expresarse y aumente las posibilidades de recibir sus opiniones y puntos de vista mediante encuentros frecuentes.
- **Notifique a los departamentos de Ética, de Cumplimiento, de Asuntos Legales o de Recursos Humanos cualquier inquietud relacionada al cumplimiento que se le presente. No realice su propia investigación de manera independiente.**
- Asegúrese de que los empleados que presenten inquietudes o que brinden información en relación con una investigación estén protegidos contra actos de represalia.



Garantizar la seguridad del paciente

Nuestros productos transforman la vida de las personas a diario. Vemos esto como un privilegio y valoramos la posibilidad de servir a los pacientes que se benefician del uso adecuado de nuestros productos. El camino hacia el descubrimiento suele no estar claro y, aunque trabajamos incansablemente para buscar soluciones, nos enfocamos en la ética, en la integridad y en las personas para todo lo que hacemos.

Nuestros productos

Estamos comprometidos a cumplir (o superar con creces) los requisitos reglamentarios relacionados con la investigación, el desarrollo, la fabricación, el envasado, las pruebas, el suministro, la comercialización, el uso y el control de nuestros productos.

Obtener más información

- Política corporativa n.º 01: Informar y abordar las inquietudes sobre la seguridad del paciente
- Política corporativa n.º 02: Calidad del producto
- Sistema de admisión global del Punto de Contacto Designado (DPOC)
- Reclamaciones sobre productos de salud animal
- Estándares globales y guías de recursos

Notificación de efectos adversos, reclamaciones sobre la calidad de los productos y otra información notificable

Todos desempeñamos una función a la hora de cumplir con los compromisos de nuestra compañía. Una de nuestras responsabilidades más importantes es informar a la compañía sobre cualquier efecto adverso (AE), reclamaciones sobre la calidad del producto (PQC) u otra información que se pueda reportar y que esté asociada con el uso de nuestros productos para la salud humana y animal.

Reporte cualquier AE, PQC u otra información que se pueda notificar (independientemente de la fuente) **de inmediato: a más tardar un día hábil o tres días naturales, lo que sea más corto, a partir de la fecha de recepción.**

Además, asegúrese de que las correspondientes personas o empresas que realizan trabajos en nombre de nuestra compañía informen a nuestra compañía de inmediato, o según los términos estipulados en sus contratos, cuando adviertan cualquier AE, PQC u otra información que se pueda reportar y que esté asociada con el uso de nuestros productos.

Caso hipotético

En una fiesta, un invitado me mencionó un AE que experimentó con uno de nuestros productos para la salud humana. Trabajo en el sector de salud animal, ¿realmente debo informar esto a la compañía?

Sí. No importa para qué división o área funcional trabaje, debe informar el incidente de inmediato: a más tardar un día hábil o tres días naturales, lo que sea más corto, a partir de la fecha de recepción. Para preservar la seguridad del paciente y cumplir con la normativa de las agencias reguladoras, debemos estar al tanto de todos los efectos adversos informados.

Integridad de la investigación

La integridad de la investigación es fundamental para nuestros descubrimientos científicos. Dado que aspiramos a desarrollar productos innovadores que salven y mejoren vidas en todo el mundo, siempre debemos recordar que el trabajo que realizamos o supervisamos tiene el potencial de marcar una diferencia real en la vida de los pacientes que usan nuestros medicamentos y vacunas, y **tenemos la responsabilidad de planificar, realizar y documentar nuestra investigación con los más altos estándares éticos.**

En todas nuestras operaciones, estamos comprometidos a cumplir o superar los estándares de la industria, como las Buenas Prácticas Clínicas, las Buenas Prácticas de Laboratorio y las Buenas Prácticas de Fabricación.

Realizamos investigaciones básicas con integridad científica para garantizar la objetividad, la reproducibilidad y la claridad. Al informar los resultados, debemos ejercer la honestidad intelectual, la puntualidad, la responsabilidad y la transparencia.

Los ensayos clínicos evalúan la seguridad y la eficacia de nuestros productos. Por lo tanto, es fundamental que **realicemos los ensayos clínicos con una máxima consideración por la integridad de los datos clínicos, así como por la salud y la seguridad de los participantes,** mientras promovemos los intereses de la ciencia y la sociedad.

Estamos comprometidos a realizar todas las investigaciones con animales de manera ética y responsable y solo utilizamos animales cuando no existe una alternativa científicamente válida. Mientras los animales están bajo nuestro cuidado, nos ocupamos de su bienestar y los tratamos con humanidad.

Obtener más información

- Política corporativa n.º 03: Investigación
- Política corporativa n.º 18: Uso y cuidado de los animales

Caso hipotético

Los resultados de un ensayo clínico realizado por nuestra compañía son poco impresionantes. ¿Debemos publicar los resultados?

Sí. Nuestra compañía está comprometida a divulgar sin demoras los resultados de los ensayos clínicos, independientemente de los resultados. Debemos garantizar una comunicación honesta, abierta y efectiva, tanto de forma interna como externa. Publicamos nuestra investigación de manera transparente para cumplir con los compromisos globales en relación con la transparencia de datos.



Proteger la privacidad y los datos personales

Respetamos la privacidad de todos aquellos con quienes hacemos negocios. Esto incluye a nuestros pacientes, clientes, participantes de ensayos clínicos, proveedores y empleados.

Nuestro compromiso con la privacidad

Estamos comprometidos a respetar y proteger la privacidad de las personas que nos confían su información personal como un derecho humano básico. Este compromiso se extiende desde el momento en que recopilamos o adquirimos la información personal hasta que la devolvemos o eliminamos porque ya no resulta necesaria, y en el medio, la forma en que la usamos y administramos en nuestras operaciones. Todos somos responsables de garantizar la protección y gestión adecuadas de los datos personales que manejamos al desempeñar nuestras funciones en nombre de la compañía.

Nuestro programa se basa en cuatro valores de privacidad que proporcionan la base para el compromiso, las interacciones y el uso responsable de la información sobre las personas:

- **respeto por las expectativas de privacidad individual;**
- **construcción y preservación de la confianza;**
- **prevención de daños a la privacidad; y**
- **cumplimiento con la letra y el espíritu de las leyes de privacidad y protección de datos en todo el mundo.**

Organizamos nuestra protección de la privacidad en tres categorías: privacidad en el lugar de trabajo, privacidad comercial y privacidad del paciente.

Obtener más información

- Política corporativa n.º 20: Privacidad global y Protección de datos
- Declaración de privacidad de la compañía
- Centro de privacidad de la Oficina de Privacidad Global

Privacidad en el lugar de trabajo

Nuestro compromiso con la privacidad comienza al respetar el derecho a la privacidad en el trabajo de todas las personas que se encuentran a lo largo del ciclo de vida laboral, desde los candidatos a un puesto de trabajo, empleados y trabajadores externos hasta los antiguos empleados, trabajadores y jubilados.

La protección de los datos personales de los compañeros es una responsabilidad de todos los empleados y es una demostración fundamental de nuestra confianza y respeto mutuos. Debemos preservar los datos personales de nuestros compañeros, a los que accedemos como parte de nuestras funciones laborales, definiendo el propósito para el cual se recopilan y utilizan dichos datos en nuestros procesos y reduciendo el uso y el intercambio de estos a lo estrictamente necesario para cumplir con ese propósito. Debemos proteger los datos personales cuando se transmiten entre nuestros sistemas y ubicaciones.

Nuestra compañía implementa muchos procesos de personal para ayudarnos a alcanzar nuestro máximo potencial de rendimiento, y debemos poner de nuestra parte para preservar la privacidad de aquellas personas cuyos datos impulsan esos procesos en el lugar de trabajo.

Caso hipotético

En mi departamento, los cumpleaños de los empleados se publican mensualmente. ¿Podemos seguir haciendo esto?

Sí. Es aceptable publicar los cumpleaños siempre que no se especifique el año de nacimiento del empleado y que el empleado haya dado su consentimiento antes de la divulgación. El empleado también tiene derecho a cambiar su decisión de consentimiento original y objetar la publicación de dicha información en el futuro.

Consejos para los gerentes

Conozca qué procesos dentro de su alcance utilizan **datos personales comerciales** y analice esos procesos con su responsable de privacidad (Privacy Steward).

Obtener más información

- Política global 20.1: Privacidad en el lugar de trabajo
- Sección de privacidad en el lugar de trabajo del Centro de privacidad
- Guía de Evaluación del impacto sobre la privacidad (PIA)

Privacidad del paciente

El alcance de la privacidad del paciente se extiende a aquellas personas con las que interactuamos dentro de nuestras operaciones de ensayos clínicos, investigaciones y estudios de observación, ya sea como:

- **paciente;**
- **familiar/cuidador, o**
- **profesionales de la salud.**

Consejos para los gerentes

Conozca qué procesos dentro de su alcance utilizan **datos personales del paciente** y analice esos procesos con su responsable de privacidad (Privacy Steward).

Llevamos a cabo nuestros ensayos clínicos, investigaciones y estudios de observación de forma ética, de acuerdo con los estándares de buenas prácticas reconocidos internacionalmente y cumpliendo con todos los requisitos pertinentes de protección de datos. Cuando se trata de datos personales de salud, aplicamos protecciones adicionales para garantizar la seguridad de estos. Con frecuencia, esto implica la seudonimización, también conocida como codificación de datos, para eliminar cualquier nombre que permita identificar individualmente al sujeto participante del estudio.

Obtener más información

- Política de privacidad de datos de MRL
- Aviso de privacidad para pacientes, consumidores y cuidadores de EE. UU.
- Sección de investigación del Centro de privacidad

Caso hipotético

Involucramos a un proveedor externo para que administre un proceso que implica el acceso a los datos personales del paciente. ¿Cómo nos aseguramos de que el proveedor comprenda y respete nuestros procesos y requisitos de privacidad de datos?

Usted puede trabajar con su responsable de privacidad (Privacy Steward) o con la Oficina de Privacidad Global para garantizar que se aplique el nivel de seguridad adecuado. Esto incluiría asegurarse de que se complete una Evaluación de impacto en la privacidad (PIA) y una Evaluación de privacidad del proveedor (SPA), y que el contrato con el proveedor incluya las disposiciones y las cláusulas de privacidad adecuadas.

Privacidad comercial

El alcance de la privacidad comercial se extiende a aquellas personas con las que interactuamos en nuestras operaciones comerciales, por ejemplo: profesionales de la salud, clientes, proveedores de servicios y fabricantes.

Los datos personales recopilados en el contexto comercial permanecen sujetos a garantías de protección de datos, pero no en la misma medida que los datos personales de salud.

Tratamos esta información personal comercial de manera adecuada, buscando el equilibrio entre la privacidad, las necesidades operativas legítimas de la compañía y las expectativas razonables de uso de los datos por parte de las personas que nos proporcionan sus datos personales.

Caso hipotético

Me gustaría que los clientes recibieran las últimas noticias y actualizaciones sobre nuestra compañía a través de nuestros boletines informativos. ¿Puedo agregar las direcciones de correo electrónico de los clientes a la suscripción del boletín informativo?

No debe suscribir a los clientes a ninguno de nuestros boletines informativos o comunicaciones de marketing a menos que hayan optado expresamente por recibir estas comunicaciones.

Consejos para los gerentes

Conozca qué procesos dentro de su alcance utilizan **datos personales comerciales** y analice esos procesos con su responsable de privacidad (Privacy Steward).

Obtener más información

- Aviso de privacidad para profesionales de la salud
- Sección comercial del Centro de privacidad



Demostrar integridad

Creemos en competir valiéndonos de las virtudes de nuestros productos. Asegúrese de que sus interacciones con los clientes, los reguladores y las demás partes interesadas manifiestan integridad, reflejan buen juicio e incluso evitan la apariencia de irregularidades.

Posibles conflictos de interés

Un posible conflicto de interés es cualquier actividad, interés o relación externa que podría crear o aparentar crear un motivo para tomar una decisión que no sea en el mejor interés de nuestra compañía.

Entre los ejemplos, se incluyen los siguientes:

- tener un **empleo externo;**
- tener **intereses financieros externos significativos;**
- formar parte de un **consejo externo;**
- postularse u ocupar un **puesto o cargo político;**
- tener **relaciones personales cercanas con personas afiliadas a las partes interesadas de nuestra compañía)** (p. ej., un cliente); y
- dar o recibir **regalos.**

Las claves para abordar los posibles conflictos de interés son la divulgación y la transparencia, que comienzan con una conversación con su gerente. A menudo, el simple hecho de revelar el posible conflicto de intereses es la única acción requerida; sin embargo, en algunos casos se necesitan controles adicionales para protegerle a usted y a nuestra compañía.

Obtener más información

- Política corporativa n.º 10: Conflictos de interés
- Página de recursos sobre posibles conflictos de interés

Contratación de familiares y amigos

Si bien alentamos a los empleados a recomendar a familiares y amigos para puestos vacantes, **no mostraremos favoritismo hacia los candidatos que sean familiares o amigos de nuestros empleados. Contratamos en función de las calificaciones de los candidatos para los puestos vacantes.**

Para garantizar la objetividad y evitar posibles conflictos de interés, **los empleados no pueden tener influencia directa o indirecta en la compensación, la evaluación del desempeño o el ascenso de cualquier persona con la que tengan una relación personal cercana** (incluidos los comentarios de los compañeros).

Actividades políticas

No influimos de manera injusta o ilegal en el proceso político de las comunidades en las que trabajamos. Debido a la complejidad y a la diversidad de las leyes y regulaciones que rigen las actividades políticas corporativas, las contribuciones políticas realizadas en nombre de nuestra compañía solo pueden realizarse con la aprobación previa del Departamento Legal.

Como ciudadanos particulares, podemos participar en el proceso político, lo que incluye contribuir con candidatos o partidos de nuestra elección. No obstante eso, no podemos usar el tiempo, las instalaciones o los recursos de la compañía para nuestras actividades políticas personales.

Caso hipotético

Un potencial proveedor me invitó a asistir con él a un evento deportivo profesional. ¿Puedo ir?

Probablemente no. Desaconsejamos a los proveedores (potenciales) que ofrezcan obsequios o entretenimiento y nunca debemos aceptar obsequios excesivos o destinados a influir en las decisiones comerciales (o que puedan ser percibidos de esa manera). Dado que los eventos deportivos profesionales pueden ser costosos, exclusivos y considerados excesivos, y la invitación podría percibirse como un intento de influir en la decisión de realizar tratos con el proveedor en el futuro, no debe asistir.

Consejos para los gerentes

Los gerentes son responsables de analizar, documentar y supervisar regularmente los posibles conflictos de interés y los controles relacionados con sus empleados.

Regalos y entretenimiento

Dar y recibir obsequios crea un posible conflicto de interés porque puede influir o aparentar influir en la toma de decisiones comerciales. Queremos asegurarnos de que nuestras decisiones comerciales se basen en lo que es mejor para nuestra compañía y no en el valor de los obsequios, y **debemos evitar incluso la sola apariencia de irregularidades.**

- Dar algo de valor a un cliente o proveedor para obtener o conservar un negocio genera serios problemas legales y está prohibido.
- Por lo general, se desaconseja aceptar regalos de proveedores y de potenciales proveedores. Los empleados nunca deben aceptar obsequios lujosos o costosos ni obsequios en efectivo.

En la mayoría de los países, a los médicos que son clientes de nuestra compañía se los considera funcionarios públicos. Por esta razón, **proporcionar beneficios (p. ej., comidas, hospitalidad, honorarios) a funcionarios públicos requiere una evaluación adicional para garantizar que no se proporcione ningún pago o beneficio inapropiado.**

Las leyes relativas a las interacciones y hospitalidad apropiadas con respecto a estos grupos son complejas y pueden variar de un país a otro, e incluso dentro de un mismo país (por ejemplo, leyes locales frente a leyes nacionales).

Consejos para los gerentes

Los gerentes y sus equipos deben buscar la oportunidad de informar a los proveedores y a terceros sobre nuestros estándares relacionados con la entrega de obsequios antes de que suceda el ofrecimiento; por ejemplo, al comienzo de la relación comercial y antes del período de entrega de obsequios durante las festividades.

Caso hipotético

Para un día festivo, a un proveedor le gustaría invitar a comer a todo mi departamento. ¿Esto sería apropiado?

Esto no sería apropiado. Podemos aceptar invitaciones a comer ocasionalmente y como un medio para construir relaciones comerciales de buena fe. Sin embargo, no debemos aceptar invitaciones a comer o entretenimientos que puedan percibirse como un intento de influir indebidamente en nuestras decisiones comerciales. Se puede generar esta percepción si un proveedor agasaja de esta manera a un departamento de la empresa. Si cree que puede estar justificada una excepción, analice la invitación con su gerente o con la Oficina de Ética y Cumplimiento.

Prevención del soborno y la corrupción

No podemos prometer, ofrecer, pagar, pedir ni aceptar nada de valor con la intención de obtener o preservar tratos comerciales o cualquier ventaja competitiva desleal, o para influir indebidamente en las decisiones gubernamentales. Se espera que demostremos un alto nivel de integridad en todas nuestras interacciones comerciales.

Obtener más información

- Política corporativa 05: Prevención del soborno y la corrupción
- Estándares globales para la interacción con profesionales sanitarios y otros funcionarios públicos que están fuera de EE. UU.
- Estándar global de Diligencia debida de terceros
- Equipo de Supervisión antisoborno y anticorrupción (ABAC)

Caso hipotético

No tengo la seguridad de si una actividad que estoy organizando con ayuda de un tercero puede involucrar a un funcionario público no estadounidense. ¿Qué debo hacer?

En primer lugar, debe revisar la Política corporativa n.º 05 y nuestro estándar global de Diligencia debida de terceros para comprender la definición de funcionario público y los tipos de compromisos y actividades que pueden implicar interacciones con funcionarios públicos. Si aún tiene dudas después de haber revisado la política y el estándar, consulte con el equipo local de Asuntos Legales, de Cumplimiento o de supervisión antisoborno y anticorrupción (ABAC).

Recuerde lo siguiente:

- Cuando contrate a terceros para que trabajen para nosotros, siga los procedimientos de debida diligencia, establezca expectativas claras y supervise y gestione activamente el trabajo del tercero.
- Nunca ignore las actividades que puedan indicar la existencia de soborno o de influencia indebida.
- Siga no solo la letra, sino también el espíritu de los estándares, las políticas y las leyes y regulaciones de nuestra compañía en el mercado en el que realiza tratos comerciales.
- Tenga en cuenta que se deben completar procesos específicos antes de contratar o de pagar a funcionarios públicos o de contratar a terceros para que interactúen con funcionarios públicos en nombre de nuestra compañía.
- Busque ayuda cada vez que tenga una pregunta o inquietud.

Selección y uso de terceros

En nuestra compañía estamos comprometidos con los más altos estándares éticos para ayudar a maximizar la sostenibilidad a largo plazo de nuestro negocio y de las comunidades en las que operamos. **Nos esforzamos por realizar tratos comerciales con terceros que comparten nuestro compromiso con estándares éticos altos y que operan de manera responsable y ética.**

Seguimos estrictos procedimientos de contratación para garantizar que los terceros reciban una oportunidad justa, abierta e igualitaria para ganar un trato comercial con nuestra compañía y que se los elija sobre la base del valor general que brindan a nuestra compañía y a su capacidad para desempeñarse. **Expresamos con claridad nuestra expectativa de que todos los terceros cumplan con el Código de conducta para socios comerciales de nuestra compañía y respeten nuestras Expectativas de desempeño del proveedor.**

Se espera que todos llevemos a cabo la diligencia debida adecuada para garantizar que trabajemos con terceros responsables que actúen en concordancia con nuestros valores y estándares y que cumplan con los requisitos regulatorios y comerciales. Además, debemos asegurarnos de contar con la documentación y las aprobaciones necesarias antes de comenzar a trabajar con terceros.

Tratamos a los terceros de manera justa y con integridad. Respetamos los términos y condiciones de los acuerdos, protegemos la información confidencial relacionada con terceros y realizamos los pagos correspondientes a terceros mediante los métodos de pago aprobados por la compañía.

Obtener más información

- Política corporativa n.º 06: Compras y relación con los proveedores
- Código de conducta del socio comercial: MSD

Caso hipotético

Un tercero preguntó si necesita cumplir o no con el Código de conducta para socios comerciales de nuestra compañía. ¿Qué debo hacer?

Debe informarle que esperamos que todos los terceros con los que nos relacionamos cumplan con todas las regulaciones aplicables, y que también respeten y se rijan por los principios incluidos en nuestro Código de conducta para los socios comerciales. Utilizamos nuestro Código de conducta para socios comerciales para comunicar nuestras expectativas en materia de derechos humanos; trabajo y contratación; salud, seguridad y medioambiente, y prácticas comerciales éticas.

Antimonopolio y competencia leal

Competimos valiéndonos de los méritos de nuestros productos y servicios y no hacemos acuerdos con competidores para fijar precios o para restringir el comercio. Nuestros principios de competencia leal exigen que:

- **no compartamos ni intercambiemos información sensible, que incida en el ámbito de la competencia entre empresas, con los competidores;**
- **no hagamos acuerdos ni entendimientos generales con competidores en relación con los precios, la compensación de los empleados, los clientes, los distribuidores o los territorios; y**
- **no describamos erróneamente ni distorsionemos los productos o servicios de un competidor.**

Nuestros estándares de competencia leal también son una cuestión legal en prácticamente todos los países en los que operamos y existen requisitos legales adicionales que debemos cumplir.

Caso hipotético

Me encuentro en una reunión de una asociación comercial y varios miembros están discutiendo la estrategia de precios. ¿Qué debo hacer?

Si se discuten temas como la estrategia de fijación de precios entre los competidores, existe la posibilidad de que se produzca o aparente que se ha producido una fijación de precios o una colusión. Muchos países prohíben la discusión de precios entre competidores por este motivo. Si se encuentra en esta situación, debe excusarse inmediatamente de la reunión y retirarse de una manera visible para que los demás participantes adviertan su salida. Informe de inmediato al Departamento Legal de lo que ha observado.

Consejos para los gerentes

Cada gerente debe asegurarse de que los empleados involucrados en actividades competitivas (incluyendo los sectores de marketing, ventas, compras y recursos humanos) conozcan la letra y el espíritu de nuestros estándares y las leyes de competencia aplicables.

Obtener más información

- Política corporativa n.º 07: Antimonopolio y competencia leal

Uso de información privilegiada

Como empresa, nos esforzamos por mantener unos mercados justos y abiertos para la compra y venta de los valores de la compañía. No podemos comprar ni vender valores de la compañía sobre la base de información relevante no pública. La información relevante es **cualquier información que un inversionista sensato consideraría importante para tomar decisiones de inversión.** Algunos ejemplos pueden ser:

- **adquisiciones;**
- **desinversiones;**
- **nuevos productos o procesos; e**
- **información financiera como las ganancias corporativas.**

Estas mismas restricciones se aplican a la información relevante no pública sobre otras empresas que conocemos debido a nuestra calidad de empleados.

También se nos prohíbe divulgar información relevante no pública a otros, tanto dentro como fuera de la compañía, sin un motivo comercial legítimo y sin la correspondiente autorización de la gerencia.

Si contamos con información privilegiada, debemos abstenernos de realizar negociaciones que involucren a los valores afectados hasta el comienzo del segundo día completo de negociación tras la divulgación pública de la información.

Obtener más información

- Política corporativa n.º 11: Uso de información privilegiada

Caso hipotético

Actualmente estoy involucrado en un proyecto de la compañía y me enteré de los retrasos en el lanzamiento de un producto durante una reunión reciente. No estoy seguro de si la información que escuché en la reunión es pública o no pública o si comercializar valores en este momento podría considerarse un abuso de información privilegiada. ¿Qué debo hacer?

Si tiene dudas sobre si la compra o venta de valores infringiría nuestros estándares de información privilegiada, consulte con el Departamento Legal.



Comunicar con responsabilidad

Las partes interesadas con las que interactuamos esperan información veraz, precisa y oportuna, como también divulgaciones claras en todos los informes y comunicaciones públicas.

Comunicaciones honestas

Debemos ser honestos y precisos al dar información sobre nuestra compañía, productos y servicios. Cuando promocionamos nuestros productos y servicios, la información que brindamos a nuestros clientes debe estar **respaldada por evidencia científica, ser coherente con la etiqueta del producto (cuando corresponda) y aprobarse internamente para el destinatario previsto.** Cuando participamos en el intercambio de información científica sobre un producto, incluida la difusión de los resultados de una investigación en medios de comunicación científicos y de otro tipo, debemos hacerlo en el plazo debido y de forma transparente. Nuestras comunicaciones internas deben ser objetivas, claras, completas y deben reflejar un buen criterio.

Caso hipotético

Voy a atender una llamada de ventas de un cliente y veo que nuestra compañía acaba de emitir un comunicado de prensa sobre un producto en investigación que le interesa a mi cliente. ¿Puedo mostrarle el comunicado de prensa a mi cliente?

No. Por lo general, los encargados de ventas solo pueden informar sobre productos aprobados y que sean compatibles con la etiqueta del producto aprobado.
Las comunicaciones deben aprobarse a través de un proceso de revisión apropiado, que puede ser diferente según el destinatario previsto.

Obtener más información

- Política corporativa n.º 04: Prácticas comerciales, de marketing y de atención al cliente

Comunicación con las partes externas

La comunicación con los medios informativos puede afectar a la imagen y los tratos comerciales de la compañía. Es fundamental que las comunicaciones de la compañía sean consistentes y que cumplan con las obligaciones regulatorias y legales pertinentes. Todas las comunicaciones deben ser **precisas, responsables y consistentes con las políticas de la compañía.** Las solicitudes de información por parte de los medios de comunicación o del público deben remitirse al sector de Comunicaciones Globales.

Obtener más información

- Política corporativa n.º 12: Divulgación y transparencia
- Política de relaciones con los medios de comunicación globales
- Comunidad de práctica de alfabetización en salud
- Política Global de Desarrollo Clínico 511

Exactitud de las divulgaciones públicas

Tenemos la responsabilidad de asegurarnos de proporcionar al público inversionista información que refleje el verdadero valor de nuestras operaciones. Por lo tanto, todas nuestras divulgaciones públicas que se presenten ante agencias gubernamentales o se comuniquen al público deben **presentarse en el plazo debido, estar completas y ser justas, precisas y comprensibles.** Informamos abiertamente sobre nuestras operaciones, sin comprometer la información confidencial y de propiedad exclusiva.

Caso hipotético

Los medios de comunicación me contactan para pedirme información general sobre nuestra compañía. ¿Les puedo responder?

No, no debes responder. Remita a los representantes de los medios de comunicación al correspondiente representante de comunicaciones a nivel local o al equipo Global de Relaciones con los medios de comunicación.

Redes sociales y mensajería móvil

Si bien respetamos los derechos de nuestros empleados de participar en actividades personales en las redes sociales, es importante reconocer que, debido a su conexión con nuestra compañía, las actividades de los empleados en las redes sociales pueden afectar significativamente al negocio y a la reputación de la compañía.
Por lo tanto, debe **usar su buen juicio en su actividad en línea y cumplir con todas las leyes aplicables. Recuerde, usted es responsable del contenido que publica en línea.**

Obtener más información

- Política global de mensajería móvil
- Centro de redes sociales

Mensajería móvil

Siga estas “reglas del camino” para proteger las comunicaciones de la compañía en los canales de comunicación móvil:

- **Utilice herramientas aprobadas por la compañía** (como MS Teams, Yammer y Outlook) siempre que sea posible.
- No se pueden usar otras aplicaciones de mensajería (como WhatsApp y WeChat) para comunicaciones comerciales, **excepto que lo permita expresamente su política de mensajería móvil local.**
- **Nunca use aplicaciones,** como Snapchat o Confide, **que eliminan automáticamente los mensajes (es decir, mensajes efímeros)**, y siempre evite usar esta funcionalidad en otras aplicaciones (como WhatsApp).
- **Proteja y conserve todos los registros comerciales y las comunicaciones en dispositivos móviles** de acuerdo con su política local de mensajería móvil, el Programa de retención de registros (RRS) de la compañía y las directivas de conservación por razones legales aplicables.
- Asegúrese de que **cualquier dispositivo** (personal o proporcionado por la compañía) **utilizado para comunicarse con fines comerciales esté registrado en la compañía y sujeto al Programa de servicios de movilidad de la compañía.**

Caso hipotético

Como empleado que reside fuera de los EE. UU., ¿a qué contenido de redes sociales de la compañía puedo darle me gusta y compartir?

Somos una sola compañía, pero usamos dos marcas corporativas según la región del mundo. Nuestra compañía es conocida como 'MSD' fuera de los EE.UU. y Canadá. Cuando participe en actividades en las redes sociales, es importante que use el nombre correcto de la compañía e interactúe con las cuentas de las redes sociales usando el nombre correcto de la compañía.



Tratar a las personas con respeto

El conocimiento, la imaginación y las habilidades de nuestros empleados impulsan nuestra innovación. Como empleadores, nos esforzamos por crear un ambiente de trabajo inclusivo, que inspire confianza y respeto para que podamos desarrollar inventos e ideas innovadoras.

Diversidad e inclusión

Como organización, fomentamos un entorno en el que se valoran la diversidad y la inclusión, y donde todos los empleados pueden alcanzar su máximo potencial. **Las diferencias entre nuestros empleados (en cuanto a cultura, formación, experiencia, capacidad, perspectiva y habilidades) son una fortaleza fundamental de nuestra compañía global.** Tratamos a las personas **de manera justa y equitativa, y reclutamos, contratamos, capacitamos, ascendemos y pagamos en función de las habilidades, la experiencia vivida y otros criterios relacionados con el trabajo.**

Nos esforzamos por cultivar un entorno diverso e inclusivo, enriquecido con **empatía, respeto y seguridad psicológica. Este entorno permite que nuestros empleados se sientan valorados, respetados, empoderados e inspirados para alcanzar la mejor versión de sí mismos,** lo que beneficia no solo a nuestra compañía, sino también a la comunidad en general.

Consejos para los gerentes

Se le considera un modelo a seguir en torno a las acciones constructivas y a los resultados relacionados con la creación, el liderazgo y la retención de una fuerza laboral diversa, equitativa e inclusiva. Es importante que se tome el tiempo para realizar las siguientes acciones:

- **Dialogar:** evite el impulso de discutir e intente comprender.
- **Analizar la forma de pensar propia:** ¿qué creencias o prejuicios inconscientes podría tener como su verdad?
- **Educarse a sí mismo:** aprenda sobre las experiencias vividas y las perspectivas de otros a través de libros, artículos y otras investigaciones.
- **Demostrar empatía:** evite juzgar y permanezca abierto y dispuesto a incluir, escuchar, respetar y comprender los sentimientos y la perspectiva de los demás.

Caso hipotético

¿Qué significa ser un aliado?

Definimos a un aliado como alguien que actúa en apoyo de otros para defender una cultura de inclusión. Los aliados ofrecen apoyo incluso cuando no pertenecen al grupo directamente afectado por el comportamiento no inclusivo. Todos, independientemente del cargo o nivel de responsabilidad, podemos ser aliados.

Obtener más información

- Política corporativa n.º 17: Recursos humanos globales
- Página comunitaria sobre diversidad e inclusión globales
- Oficina de Accesibilidad Corporativa

Acoso y discriminación

Estamos comprometidos a mantener un entorno libre de acoso y discriminación.

Creemos que el respeto por las personas es esencial para nuestra misión de salvar y mejorar vidas. No toleramos el acoso, la discriminación ni la intimidación. Esto incluye cualquier conducta verbal o física que de manera inapropiada o injustificada cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, producto de ciertas características personales como la raza, el género, la edad, la religión, una discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, o debido a cualquier otra característica protegida.

Consejos para los gerentes

Si un gerente recibe un informe o es testigo de una conducta que podría calificarse de discriminación, acoso, intimidación o violencia en el lugar de trabajo, debe informarlo de inmediato a al departamento de Ética, Asuntos Legales o Recursos Humanos.

Violencia en el lugar de trabajo

Nos esforzamos por mantener un entorno libre de cualquier tipo de violencia en el lugar de trabajo. **No toleraremos la violencia, las amenazas, el comportamiento amenazante o malicioso, la intimidación o cualquier forma de violencia en el lugar de trabajo, sin importar de dónde provenga.**

Caso hipotético

¿Es aceptable exhibir carteles de índole personal en el área de trabajo propia?

Puede ser aceptable exhibir un cartel de índole personal, pero debe contemplarse el contenido del cartel y de qué manera pueden percibirlo los demás. También debe tener en cuenta que ciertas exhibiciones personales en las instalaciones de la compañía u otros lugares de trabajo, como su oficina en casa o el espacio de trabajo de su casa que utiliza para realizar videollamadas, pueden percibirse como ofensivas, intimidatorias u hostiles para los compañeros que tienen creencias o costumbres diferentes.

Obtener más información

- Estándar global sobre la prevención de la violencia en el lugar de trabajo
- Política de Respeto en el Lugar de Trabajo Global

Seguridad y salud en el lugar de trabajo

Llevamos a cabo nuestras operaciones con el mayor respeto por la seguridad y la salud de los empleados y la protección del público en general. Todos desempeñamos un rol fundamental en la creación y la preservación de un lugar de trabajo seguro y que cumpla con las normas. Cada uno de nosotros es responsable de cumplir con todas las normas, políticas, procedimientos y regulaciones aplicables de seguridad y de tomar las precauciones necesarias para protegernos a nosotros mismos, a nuestros compañeros, a nuestras comunidades y a nuestro entorno.

Obtener más información

- Política corporativa n.º 14: Respeto por la salud y la seguridad medioambiental (EHS)
- Estándares de medioambiente, de salud y de seguridad de la compañía
- Sistema de gestión de incidentes para reportar incidentes de seguridad
- Política del abuso de sustancias global

Debemos informar todos los accidentes de seguridad que hayan estado a punto de producirse, los incidentes de seguridad y las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. También necesitamos corregir de inmediato las condiciones o prácticas inseguras e implementar acciones preventivas. Nuestro objetivo es mejorar continuamente nuestro desempeño en seguridad. **Recuerde mantener la conciencia de la situación,** que incluye:

- nunca envíe mensajes de texto en su dispositivo móvil mientras camina;
- sujetarse de los pasamanos mientras camina por las escaleras o rampas; y
- usar calzado apropiado cuando esté en el recinto, especialmente durante eventos climáticos inclementes.

Abuso de sustancias

El uso de drogas ilegales, el abuso del alcohol y el uso indebido de drogas legales crean riesgos graves para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. **Está prohibida la posesión, venta o uso de drogas ilegales, o estar bajo la influencia de dichas drogas en el horario de trabajo, en las instalaciones de la compañía o en eventos patrocinados por la compañía. Del mismo modo, también está prohibido realizar tratos comerciales de la compañía o asistir a eventos patrocinados por la compañía bajo los efectos del alcohol o de las drogas legales.**

Es importante que los casos de abuso de drogas y alcohol se informen a la gerencia de inmediato.

Caso hipotético

¿Es realmente necesario reportar un accidente o lesión menor? No quiero perjudicar el registro de seguridad de nuestra planta.

Sí. Para mantener la excelencia en el desempeño de la seguridad y luchar por un entorno libre de accidentes, debe informar todos los accidentes y lesiones relacionadas con el trabajo, sin importar cuán leves sean, para ayudar a identificar las causas fundamentales y eliminar las prácticas y condiciones inseguras. Informar incluso las lesiones y accidentes menores y los accidentes que estuvieron a punto de ocurrir en el trabajo es importante, ya que nos ayuda a identificar los peligros y a tomar medidas correctivas antes de que ocurra otra lesión o una lesión más grave.

Consejos para los gerentes

Es posible que se requiera a los gerentes que realicen o participen en investigaciones exhaustivas para determinar el origen de los incidentes de seguridad informados e identifiquen y ejecuten acciones correctivas y preventivas (CAPA) efectivas para garantizar la prevención de futuros incidentes.



Asumir las responsabilidades sociales

Nuestras comunidades son nuestros vecinos, quienes confían en que seamos buenos ciudadanos corporativos. Estamos orgullosos de apoyar diversos programas de sostenibilidad social, de salud y del medioambiente. Cumplimos con todas las leyes, normas y regulaciones que se aplican a nuestro negocio.

Filantropía e inversión comunitaria

Nuestra compañía se esfuerza por marcar una diferencia positiva en la mejora de la atención médica global, la promoción de la educación y el abordaje de los problemas sociales críticos a través de contribuciones benéficas y voluntariados. **Como empresa, invertimos tiempo y recursos corporativos para mejorar la calidad de vida en las comunidades donde vivimos y trabajamos, y alentamos a los empleados a apoyar a sus comunidades a través del voluntariado y las donaciones benéficas.**

Obtener más información

- Política corporativa n.º 19: Contribuciones benéficas y voluntariado
- Política del voluntariado de empleados
- Política de No solicitud

También buscamos mantener un ambiente de trabajo donde los empleados no se sientan presionados por la gerencia o sus compañeros para hacer contribuciones financieras a una organización o causa.

Consejos para los gerentes

Los gerentes deben apoyar a los miembros del equipo que deseen ofrecerse como voluntarios. Además, deben evaluar las oportunidades de voluntariado con los miembros de su equipo para asegurarse de que la actividad se realice conforme con las políticas y pautas de la compañía, y también para reducir cualquier posible interrupción de las actividades comerciales.

Caso hipotético

¿Se puede usar el correo electrónico de la compañía u otras herramientas de comunicación electrónica (p. ej., MS Teams) para informar a los empleados sobre una próxima recaudación de fondos o para solicitar donaciones para una organización o evento sin fines de lucro específicos?

Está prohibido solicitar contribuciones financieras o promover el apoyo financiero de una organización benéfica en particular, ya sea verbalmente, electrónicamente o por escrito en el recinto de la compañía, según nuestra Política de No solicitud.

Protección del medioambiente

Demostramos respeto por el medioambiente al cumplir con la intención y la letra de las leyes y regulaciones ambientales en todas las jurisdicciones en las que operamos. Además, seguimos nuestros propios estándares medioambientales globales, que establecen requisitos mínimos independientemente del lugar donde operemos.

Consejos para los gerentes

La protección del medioambiente es responsabilidad de todos. Los gerentes tienen la responsabilidad adicional de recordar a sus empleados, incluidos los contratistas que trabajan en las instalaciones de la compañía, que sigan las leyes y regulaciones ambientales locales, como también los estándares ambientales propios de nuestra compañía.

Sostenibilidad del medioambiente

Tenemos presente el impacto de nuestras operaciones y nos esforzamos por gestionar nuestro negocio de manera sostenible para colaborar con la salud de nuestro planeta y su gente. **Todos tenemos la responsabilidad de conservar los recursos naturales y participar en actividades destinadas a reducir el uso del agua, el consumo de energía y la generación de desechos.**

Obtener más información

- Política corporativa n.º 14: Respeto por la salud y la seguridad medioambiental (EHS)
- Estándares de medioambiente, salud y seguridad de la compañía

Caso hipotético

Las leyes de mi país no prohíben el vertido de residuos in situ. ¿Puedo desechar los residuos de la compañía de esta manera?

No. La eliminación de residuos debe cumplir con los estándares ambientales propios de la compañía. Si bien las prácticas específicas pueden variar según el tipo de desecho, nuestras normas, que se aplican a todas nuestras instalaciones, prohíben arrojar desechos in situ. En algunos casos, nuestros estándares exigen acciones que son más restrictivas que las que permiten las leyes de las jurisdicciones individuales.

Derechos humanos

Estamos comprometidos a respetar los derechos humanos reconocidos por los Principios Rectores sobre las Empresas y DD. HH. de la ONU (UNGP), la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Nuestras expectativas en materia de derechos humanos se establecen en nuestra Política global de derechos laborales y humanos.

Obtener más información

- Política global de los derechos laborales y humanos
- Declaración de política pública sobre los derechos humanos: MSD
- Informe medioambiental, social y de gobernanza (ESG): MSD

Evitamos infringir los derechos humanos de nuestros empleados, pacientes, trabajadores en nuestras cadenas de suministro, comunidades y otras partes interesadas. Nos esforzamos por prevenir y mitigar los impactos negativos sobre los derechos humanos, incluidos aquellos que puedan estar directamente relacionados con nuestras operaciones o que surjan de nuestras relaciones comerciales. Nos esforzamos por crear una cultura donde se respeten los derechos de todos.

En todas nuestras operaciones, debemos:

- **evitar causar (o contribuir para generarlos) impactos negativos en los derechos humanos en todas las actividades comerciales;**
- **establecer expectativas de derechos humanos para nuestros socios comerciales de acuerdo con los Principios Rectores sobre las Empresas y DD. HH. de la ONU;**
- **informar inquietudes relacionadas con los derechos humanos; y**
- **prevenir y mitigar la recurrencia de impactos negativos reales sobre los derechos humanos y proporcionar medidas correctivas cuando sea necesario.**

Caso hipotético

Un proveedor que está trabajando con nosotros menciona que su empleador no le paga de acuerdo con las leyes salariales locales ni le proporciona los beneficios que exige la ley. ¿Qué debo hacer?

Esperamos que todos los socios comerciales respeten los derechos humanos y laborales documentados en nuestro Código de conducta para socios comerciales y que cumplan con las leyes locales. En este caso particular, debe reportar la inquietud en msdethics.com.

Cumplimiento de las normas comerciales

El privilegio de importar y exportar bienes en todo el mundo es fundamental para lograr nuestra misión. Para mantener este privilegio, no podemos realizar tratos comerciales con partes denegadas o en países sancionados. Cumplimos con todas las leyes de aduanas, de controles de exportación y de antiboicot.

Se deben seguir todos los estándares internos y las reglas locales para la importación, la exportación y los requisitos de licencia. Los terceros que ayudan con las actividades relacionadas con el comercio (p. ej., los agentes de aduanas) deben comprometerse por medio de contratos escritos y gestionarse mediante procedimientos escritos. El tener nuestra sede en los EE. UU. significa que siempre cumplimos con los controles de exportación y las leyes antiboicot de los EE. UU., además de las de otros países. Se deben obtener licencias para bienes y tecnología de doble uso y para realizar tratos comerciales dentro de los países sancionados.

Realizamos una evaluación de las partes denegadas mediante la revisión de las listas emitidas por el gobierno, revisamos todos los socios, las transacciones y los pagos, y gestionamos las licencias requeridas. Las leyes antiboicot prohíben negarse a establecer tratos comerciales con otro país, empresa o persona. Debido a que la legislación antiboicot es compleja, todas las solicitudes deben dirigirse al Departamento Legal de inmediato.

Obtener más información

- Política corporativa n.º 08: Comercio global
- Sitio web de SharePoint de Cumplimiento de las normas de comercio global
- Estándares de comercio globales

Caso hipotético

¿Qué sucede si se produce una infracción comercial? ¿Cuáles son las consecuencias?

Dentro de una jurisdicción aduanera, el incumplimiento de las regulaciones aplicables puede resultar en el sobrepago o pago insuficiente de derechos e impuestos aduaneros, multas, interrupciones del suministro, daño a la reputación, cargos penales y retiro de privilegios de exportación e importación.



Proteger la información y los recursos

Todos tenemos la responsabilidad de proteger la información de la compañía. Los activos de la compañía deben mantenerse adecuadamente y utilizarse de una manera económica y eficiente.

Uso de la tecnología

Se espera que hagamos un uso eficiente y eficaz de los recursos tecnológicos de la compañía para lograr los objetivos comerciales.

El uso de los sistemas de información y de las herramientas de comunicación propias de la compañía debe cumplir con las leyes, las regulaciones y las políticas de la compañía.

Todos podemos contribuir positivamente para proteger la información y los recursos de nuestra compañía poniendo en práctica las normas básicas de ciberseguridad y manteniéndonos alerta a posibles amenazas o intentos de phishing (suplantación de identidad). **Todos tenemos la responsabilidad de prevenir, identificar e informar incidentes de ciberseguridad.** Hacer esto ayuda a nuestra compañía a evitar interrupciones en el negocio y a evitar pérdidas o daños en la información que almacena.

Solo instale software de **fuentes confiables**, incluidas las aplicaciones para dispositivos móviles; visite el Centro de software en su computadora portátil o la tienda de aplicaciones de la compañía desde su dispositivo móvil.

Inteligencia artificial (IA)

La IA es una tecnología compleja que se encuentra en rápido desarrollo y tiene un gran potencial para que nuestra compañía innove. No obstante, debido a su complejidad, debemos reconocer que el mal uso de la IA puede presentar riesgos y causar perjuicios. **Al desarrollar e implementar IA, debemos encontrar un equilibrio entre los beneficios y los riesgos potenciales, y asegurarnos de que se lleve a cabo conforme con las perspectivas de ética e integridad de nuestra compañía.** Los empleados deben interactuar con expertos en la materia y con el Departamento Legal y de Cumplimiento cuando participen en iniciativas relacionadas con la IA.

Caso hipotético

¿Puedo instalar mi propio software personal en la computadora de la compañía para usarlo fuera del horario laboral?

Los recursos de la compañía, incluidos los dispositivos gestionados por la compañía, como las computadoras portátiles, están destinados únicamente para uso comercial. Además, solo el software con licencia concedida a nuestra compañía (y no para individuos) puede instalarse en los sistemas de información pertenecientes a la compañía, con el fin de interactuar con la información de la compañía.

Consejos para los gerentes

Cuando una persona deja de pertenecer a la compañía, es responsabilidad del gerente recoger y devolver cualquier computadora u otros dispositivos y activos pertenecientes a la compañía y asegurarse de que se haya retirado el acceso de la persona a la red de la compañía. Se espera que los gerentes revisen los recursos disponibles tras la desvinculación y consulten con su socio de Recursos Humanos o con el Centro de Servicios de Recursos Humanos, según sea necesario, para confirmar los procedimientos a seguir, los cuales pueden variar según las leyes y regulaciones locales.

Obtener más información

- Política corporativa n.° 13: Gestión y protección de la información
- Cultura de seguridad de la información y sensibilización de la comunidad
- Comunidad de IA ética y responsable

Gestión de la información y los registros

La información es uno de los activos más importantes de nuestra compañía. Todos somos responsables de proteger, gestionar y controlar la información y la propiedad intelectual de la compañía a lo largo de su ciclo de vida. También debemos recordar que retener información por más tiempo del requerido puede reducir la eficiencia, aumentar los costos y crear riesgos innecesarios para nuestra compañía.

- **Aplique las etiquetas de clasificación de información adecuadas y guarde, asegure y comparta la información de acuerdo con la Guía de clasificación de la información.**
- **Revise y conserve regularmente los registros siguiendo el Programa de conservación de registros y las Directivas de conservación por razones legales de la compañía.**
- **Administre los registros en repositorios con un control de acceso y accesibilidad apropiados para cumplir con los requisitos reglamentarios, legales y comerciales.**
- **Tenga sumo cuidado en los lugares públicos; no discuta información privada de la compañía y jamás descuide los dispositivos de la compañía.**
- **Utilice las herramientas autorizadas por la compañía, las cuales cuentan con los controles adecuados para proteger la información de posibles pérdidas o accesos no autorizados.**

Incluso si ya no somos empleados de la compañía, estamos obligados a mantener la confidencialidad de su información y a devolver todos los documentos y archivos (incluida la información almacenada electrónicamente).

Consejos para los gerentes

Cuando una persona deja la compañía o cambia de puesto, su gerente es responsable de garantizar que los registros que la persona haya creado o preservado continúen gestionándose de acuerdo con el Programa de conservación de registros y las Directivas de conservación por razones legales aplicables. Esto puede incluir la transferencia de la propiedad de los registros a otro miembro del personal.

Obtener más información

- Manual de estándares de seguridad de la información
- Sitio web de Gestión de registros e información (RIM)
- Sitio web de retención legal
- Políticas, estándares y recursos relacionados

Caso hipotético

Escuché a un empleado de la compañía decir que regularmente envía información de la compañía a su cuenta de correo electrónico, que no pertenece a la compañía, porque le resulta más fácil trabajar en la computadora de su hogar. ¿Qué debo hacer?

Debe informar al empleado que es inaceptable recibir información de la compañía en su cuenta de correo electrónico personal. Acceder al correo electrónico personal crea un riesgo indebido. Nuestra compañía trabaja arduamente para brindarle a nuestros empleados un adecuado acceso seguro a nuestra información y a los sistemas de información desde cualquier lugar, en cualquier momento y desde cualquier dispositivo aprobado por la compañía. Todos somos responsables de garantizar que la información de la compañía esté protegida mediante el uso exclusivo de tecnología autorizada.

Administración financiera y precisión de los registros

Somos responsables de ser buenos administradores financieros de los activos de nuestra compañía y de garantizar que las transacciones comerciales se informen con exactitud. Incluye:

- **realizar adquisiciones a precios que reflejen el valor justo de mercado; y**
- **utilizar los activos de la compañía para los fines previstos.**

Debemos **registrar toda la información financiera de manera completa, exacta y en el momento oportuno.** La actualización incompleta o inexacta de los registros y la falta de controles internos apropiados pueden generar consecuencias negativas, que incluyen:

- registro inadecuado de ingresos o gastos;
- tergiversación de la situación financiera de la compañía;
- uso indebido de los fondos de la compañía; y
- aprobaciones no autorizadas gestionadas fuera de nuestra concesión de autoridad (GoA).

Las transacciones financieras se deben autorizar y registrar conforme con los principios de contabilidad generalmente aceptados (GAAP) y los requisitos legales de EE. UU. **Se requiere el cumplimiento de los métodos contables y controles internos, como también la cooperación con auditores internos y externos.**

Caso hipotético

Es diciembre y queda dinero disponible en nuestro presupuesto anual. ¿Es aceptable pagar por adelantado las actividades del próximo año usando el presupuesto de este año?

Las normas contables generalmente requieren que los gastos se registren en el período en que se efectuaron. Si una actividad está planificada para el próximo año, entonces el pago debe cargarse al presupuesto y a las cuentas del año siguiente. Las preguntas sobre actividades específicas deben analizarse con el Departamento de Finanzas antes de realizar cualquier pago anticipado.

Consejos para los gerentes

- Efectúe los controles internos apropiados.
- Asegúrese de que las aprobaciones se realicen conforme con la concesión de autoridad (GoA).
- Revise minuciosamente los informes de gastos.

Obtener más información

- Política corporativa n.º 9: Integridad financiera
- Políticas y procedimientos financieros
- Sitio web de SharePoint sobre Gestión de los gastos de los empleados



Políticas corporativas

Piense en nuestras políticas corporativas como nuestros estándares de conducta para relacionarnos con nuestras partes interesadas. Utilice nuestras políticas para orientar las decisiones que afronta diariamente. Consulte nuestras políticas para obtener más información y acceder a los recursos que lo ayudarán a tomar las decisiones correctas para nuestros clientes, empleados, accionistas y otras partes interesadas. Y recuerde, si las leyes, regulaciones o códigos de la industria local son más restrictivos, siga el estándar más restrictivo.

1 Seguridad del paciente

Nos esforzamos por asegurarnos de que los clientes y pacientes confíen en la seguridad y eficacia de nuestros productos.

2 Calidad del producto

Nuestros productos están disponibles cuando las personas los necesitan, y con una calidad en la que pueden confiar.

3 Investigación

Nuestra investigación está guiada por nuestro compromiso de preservar la salud humana y animal y mejorar la calidad de vida.

4 Prácticas de negocio, marketing y de atención al cliente

Brindamos información precisa e imparcial sobre nuestros productos y no participamos en actividades que beneficien o influyan de manera inapropiada en nuestros clientes.

5 Prevención del soborno y la corrupción

No prometemos, ofrecemos, pagamos, solicitamos ni aceptamos nada de valor para influir indebidamente en decisiones o acciones relacionadas con nuestros tratos comerciales.

6 Compras y relación con los proveedores

Somos conscientes de que nuestros proveedores juegan un papel importante en nuestro éxito general, por eso establecemos relaciones con aquellos que brindan los mejores valores y que comparten nuestro compromiso con la calidad, el precio, la entrega, el servicio, la diversidad, la reputación y las prácticas comerciales éticas.

7 Antimonopolio y competencia leal

Competimos agresivamente, pero de manera justa, para promover los mercados abiertos y para que la elección del cliente se base en los méritos de nuestros productos y servicios, y también en nuestra reputación de honestidad y trato justo.

8 Política de comercio global

Actuamos de manera responsable para mover productos y servicios a través de las fronteras de conformidad con las regulaciones comerciales locales e internacionales que rigen nuestras operaciones.

9 Integridad financiera

Como administradores responsables, creemos que la transparencia y la integridad financieras son vitales para preservar nuestros activos, garantizar nuestra misión y el éxito futuro, y fomentar la confianza de nuestras partes interesadas.

10 Conflictos de interés

Reconocemos y exponemos situaciones que aparentan comprometer nuestro criterio comercial o que pueden influir indebidamente en nuestro negocio y, cuando es necesario, implementamos controles para reducir el riesgo.

11 Uso de información privilegiada

No realizamos acciones que socaven la confianza de los inversionistas, como compartir información privilegiada que pertenece a nuestra compañía y sus socios comerciales, o compartir consejos que podrían influir injustamente en las decisiones de inversión.

12 Divulgación y transparencia

Estamos comprometidos a permanecer abiertos y brindar la transparencia adecuada sobre la forma en que operamos, para mantener la confianza de nuestras partes interesadas.

13 Gestión y protección de la información

Preservamos y aplicamos altos estándares éticos en la recopilación, el uso, la gestión y la protección adecuadas de la información de propiedad exclusiva de nuestra compañía, así como la información que otros nos confían.

14 Respeto por la salud y la seguridad medioambiental

Estamos comprometidos a proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable para nuestros empleados, reduciendo el impacto medioambiental de nuestras operaciones y asociándonos con proveedores que comparten nuestro compromiso con la seguridad y la gestión ambiental.

15 Denunciar y responder a conductas indebidas

Permitimos que la compañía aborde posibles conductas indebidas y proteja su reputación informando cada vez que vemos o sospechamos algo inapropiado, y no toleraremos represalias contra nadie que plantee una inquietud o proporcione información en relación con una investigación.

16 Gestión de sustancias controladas

Apoyamos el uso de sustancias controladas para fines médicos, científicos y comerciales apropiados, al tiempo que mantenemos un sistema cerrado de distribución que garantiza controles adecuados en relación con la adquisición, fabricación, transporte, almacenamiento, uso, distribución y eliminación.

17 Recursos humanos globales

Fomentamos una cultura de respeto mutuo, dignidad e integridad, en la que atraemos y desarrollamos empleados altamente cualificados, comprometidos y diferentes que están capacitados para brindar un excelente desempeño.

18 Uso y cuidado de los animales

Tratamos a todos los animales bajo nuestro cuidado con compasión y los usamos para realizar investigaciones solo cuando no existe una alternativa científicamente válida.

19 Contribuciones benéficas y voluntariado

Somos agentes de cambio positivo para la mejora de la atención médica global, la promoción de la educación y el tratamiento de problemas sociales críticos, a través de las contribuciones benéficas y del apoyo al voluntariado de los empleados.

20 Privacidad y protección de los datos

Recopilamos y procesamos la Información personal de las personas de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables y somos completamente transparentes, al recopilar dichos datos, con relación a cómo los usaremos, administraremos y protegeremos. El uso de la información personal confiada a nuestro cuidado se limita únicamente a los fines para los que se recopiló y se obtuvo el consentimiento correspondiente.

21 Uso en cumplimiento, ético y responsable de la inteligencia artificial

Nos comprometemos a utilizar la inteligencia artificial de manera ética, responsable y en cumplimiento de todas las leyes aplicables y estándares corporativos.



Copyright © 2026 Merck & Co., Inc.,
Rahway, Nueva Jersey, EE. UU. y sus filiales.
Todos los derechos reservados.