



GEDEON RICHTER

**CODIGO DE ETICA
DE
GEDEON RICHTER PLC. Y SUS AFILIADAS
("RICHTER")**

Ultima modificación: 28 de noviembre de 2016

TABLA DE CONTENIDOS

Mensaje del Director General	4
I. CUMPLIMIENTO E INTEGRIDAD COMERCIAL	5
I.1. Programa Global de Cumplimiento de Richter.....	5
I.2. Mayor Responsabilidad en el cumplimiento de los directivos.....	5
I.3. Leyes Aplicables y requisitos reglamentarios	6
II. CONFIDENCIALIDAD	6
II.1. Confidencialidad y protección de datos	6
II.2. Defensa de información privilegiada	7
III. CONFLICTOS DE INTERES, PREVENCIÓN DEL FRAUDE Y ANTICORRUPCIÓN	7
III.1. Conflictos de interés y prevención del fraude	7
III.2. Anti-soborno y anticorrupción	8
IV. DISPOSICIONES GENERALES DE EMPLEO	9
IV.1. Igualdad de oportunidades de empleo	9
IV.2. Derechos humanos, lucha contra la trata de personas, trabajo infantil y trabajo forzoso	9
IV.3. La discriminación, el acoso y la represalia	9
IV.4. Protección de la privacidad	10
IV.5. Actividades políticas	10
IV.6. Abuso de sustancias.....	10
IV.7. Activos de la empresa.....	10
IV.8. Mantener libros y requisitos precisos.....	11
V. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELLECTUAL.....	11
VI. REQUISITOS DE CALIDAD.....	12
VI.1. Calidad de fabricación y suministro.....	12
VI.2. Asegurar y monitorear la seguridad y la calidad de los productos de Richter	12
VII. NORMAS GENERALES DE PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE EL PRODUCTO ...	12
VII.1. Información del producto	12
VII.2. Ética de comercialización	12
VII.3. Mercado e interacciones con profesionales de la salud.....	12
VIII. REGLAS GENERALES DE COMPETENCIA	13
VIII.1. Leyes antimonopolio y de competencia.....	13
VIII.2. Prohibición de la competencia desleal	13
IX. CUMPLIMIENTO DE LAS REGLAS DE CONTROL DE COMERCIO	13
X. PROTECCIÓN DE LA REPUTACIÓN DE RICHTER.....	14
X.1. Representando a Richter.....	14
X.2. Medios Sociales.....	14

X.3. Medios de comunicación, analistas y consultas públicas	14
XI. RICHTER Y LA COMUNIDAD	14
XI.1. Responsabilidad Social Corporativa (“CSR”)	14
XI.2. Protección del medio ambiente, salud y seguridad	14
XII. INFORMES.....	14
XII.1. Notificación de violaciones	14
XII.2. Consecuencias de violar el Código de Ética, el Programa Global de Cumplimiento y sus Manuales	15
XIII. EFICACIA DE ESTE CODIGO DE ETICA.....	15

Mensaje del Director General

Queridos Colegas,

Basado en los valores, la historia y la visión de Gedeon Richter Plc.'s, Este Código de Ética sirve para definir las actitudes que todos los empleados de Gedeon Richter Plc.'s y sus afiliados deben adoptar.

Nuestra historia es una excelente demostración de nuestros valores, que nos ayudó a ganar una reputación. En Richter creemos que nuestras actividades empresariales, incluyendo investigación, desarrollo, fabricación, distribución, mercadotecnia, interacciones gubernamentales, ventas y promoción, deben ser conformadas por el cumplimiento de los más altos estándares éticos, regulaciones y prácticas en la industria farmacéutica. Implementamos este Código de Ética y otras políticas y manuales en el Programa Global de Cumplimiento de Richter para presentarle

A una manera responsable y respetuosa de la ley en la que elegimos actuar todos los días.



Para Richter, como actor global, respetar las diferencias culturales y legales del entorno es una condición crucial para la operación en cumplimiento.

Esperamos de los empleados de Richter que observen el Código de Ética y que actúen responsablemente en sus relaciones con todos los interesados, incluyendo profesionales de la salud, pacientes, consumidores, proveedores de servicios de salud, académicos, gobiernos, entidades reguladoras, socios comerciales, proveedores y vendedores. Como para actuar con respeto y cuidado a nuestros propios empleados. Richter se ha comprometido a llevar a cabo su negocio de una manera que garantice una competencia leal y llevaremos un comportamiento ético en todos los negocios.

El éxito continuo y el crecimiento en una industria altamente competitiva son tanto el objetivo comercial cotidiano de Richter como su visión a largo plazo. Para lograrlo, nuestra estrategia empresarial abarca la integridad, la ética y el cumplimiento como piedras angulares de nuestra sustentabilidad, que no deben ser comprometidas. Ningún código o política puede cubrir la enorme variedad de desafíos éticos, requisitos legales y regulatorios planteados por o aplicables al negocio cotidiano. Por lo tanto, todos los empleados siempre deben ejercer un buen juicio de responsabilidad. Sus juicios son importantes, en particular porque no toleramos el incumplimiento de la letra y el espíritu de nuestro Código de Ética. Y por eso creemos que seguir nuestro Código de Ética es un requisito previo para hacer negocios en Richter. Esta es la forma en que nuestra Junta Directiva decide lograr el éxito. Este es el tono que queremos establecer. El resto viene a través de la cooperación de todos ustedes en la ejecución del programa de cumplimiento de Richter, todos los días de manera responsable.

De acuerdo con lo anterior, les solicito apegarse a nuestro Código de Ética

Budapest, 28 de noviembre del 2016

Erik Bogoch
Director General

I. CUMPLIMIENTO E INTEGRIDAD EMPRESARIAL

I.1. Programa Global de Cumplimiento de Richter

Este Código de Ética es una guía para la conducta ética y proporciona directrices generales sobre conducta empresarial responsable, ética y legal para los empleados de Gedeon Richter Plc. ("Compañía") y sus afiliados ("Afiliado (s)"¹), la Compañía y las Afiliadas denominadas conjuntamente "Richter").

Con el fin de proporcionar una orientación específica en los diferentes campos de operaciones y áreas de alto riesgo, Richter implementó su Programa Global de Cumplimiento que es aplicable a Richter. Los manuales y las políticas a las que se refiere este Código de Ética forman parte del Programa Global de Cumplimiento de Richter.

A pesar de conocer y seguir el Código de Ética, los manuales y las políticas son obligatorios, no puede encontrar orientación para cada acción y decisión que debe tomar. Para ayudarle efectivamente a cumplir con la expectativa de juicio responsable establecida anteriormente, uno tiene que considerar las siguientes preguntas cuando se enfrenta con una situación que no está cubierta por el Código de Ética y otras políticas establecidas en los manuales del Programa de Cumplimiento Global de Richter.

- ¿Es legal?
- ¿Es éticamente viable?
- ¿Es consistente con los valores de Richter?
- ¿Su gerente o el Director Gerente de la Compañía piensa que es la decisión correcta?
- ¿Se sentirían cómodos usted y sus colegas si se informó en los medios de comunicación?

El Programa Global de Cumplimiento de Richter también debe servir como un vínculo entre los empleados. Para crear este vínculo de valores, esperamos una mayor responsabilidad de los empleados que confiamos en los roles de liderazgo en todos los niveles de nuestra organización.

I.2. Mayor Responsabilidad en el cumplimiento de los directivos

Los gerentes, al igual que cualquier empleado de Richter, deben cumplir con el Código de Ética. Sin embargo, como gerentes, usted tiene responsabilidades adicionales para comunicarse y asegurar de los miembros de su equipo una comprensión de nuestro Código de Ética y conducir todas sus acciones con los más altos estándares éticos. Como gerente, construirá una infraestructura y un entorno que detecte y reaccione ante riesgos éticos, de cumplimiento y regulatorios. Siempre que sea posible, como gerente, tiene que aprovechar las oportunidades para comunicarse y discutir la conducta ética, compartir desafíos con los miembros del equipo y crear un ambiente de trabajo abierto que anima a los miembros del equipo a acudir a usted con preguntas y problemas.

¹ "Afiliado (s)" significa cualquier entidad legal que esté directa o indirectamente controlada por o esté bajo control común con la Compañía. Control significa que una entidad o persona, sola o conjuntamente con otros, tiene la capacidad legal o real de controlar la votación, o controlar y dirigir la administración, de otra entidad, ya sea por contrato o de otra manera.

Consideramos la ceguera deliberada o la ignorancia de los riesgos de cumplimiento como un claro signo de falta de cualidades de liderazgo. Si usted es un gerente, esperamos que asuma la responsabilidad en lo siguiente:

- Considerar el efecto potencial de cada acción en la reputación de Richter y en el interés a largo plazo
- En general, prosperar para sobresalir en integridad y aplicar un estilo de liderazgo que demuestre nuestros valores
- En las acciones cotidianas promoviendo la ética y el cumplimiento con el ejemplo.
- Entender y seguir el Código de Ética y manuales de cumplimiento y exigir la participación en capacitaciones obligatorias.
- Ser receptivo a las preocupaciones de los empleados.

La implementación y operación del Programa de Cumplimiento Global es llevada a cabo por el Departamento de Gestión de Operaciones Globales, Legal y Cumplimiento, poniendo en práctica el Programa Global de Cumplimiento de Richter, supervisando la adhesión a este Código de Ética y otras políticas de Richter.

I.3. Leyes aplicables y requisitos reglamentarios

Richter y sus empleados están sujetos a muchas normas y reglamentos diseñados para proteger a pacientes y clientes, mejorar la calidad de los medicamentos, los servicios de salud y ayudar a eliminar el fraude y la influencia inapropiada en el juicio médico.

Sobre la base de la presencia global de Richter, los Afiliados están sujetos a las leyes y reglamentos del país en el que operan. En caso de que las leyes locales y los requisitos reglamentarios difieran de los manuales y políticas de cumplimiento de Richter, se aplicarán los requisitos más estrictos (generalmente locales). Todos los empleados deben estar familiarizados y cumplir con las leyes, reglamentos y normas éticas que se aplican al negocio y al papel del empleado respectivo.

Si una ley o reglamento puede impedir que los empleados sigan este Código de Ética o cualquiera de los manuales de cumplimiento, siempre se requiere consultar con el gerente respectivo y con el Departamento de Gestión de Operaciones Globales, Legal y Cumplimiento o reportar tal evento como se establece en este Código de Ética.

II. CONFIDENCIALIDAD

II.I. Confidencialidad y protección de datos

Los productos, servicios, ideas, conceptos y otra información que creamos y cobramos diariamente son activos de propiedad de Richter. Estos incluyen planes de comercialización, datos de ventas, datos clínicos y médicos, registros de clientes y empleados, técnicas de fabricación, datos de precios e información sobre oportunidades de desarrollo empresarial.

La información que se considera confidencial y considerada como secreto comercial (industrial) de Richter (de la Compañía o de un Afiliado) incluye, en particular, pero no exclusivamente, información fundamental que influye en la actividad de Richter, que se salvaguardará tanto durante la relación laboral como después.

Es importante que Richter y sus empleados protejan y eviten el acceso inapropiado o no autorizado a esta información, así como la información de terceros proporcionada a Richter.

Los empleados no divulgarán ningún otro hecho, información o información perteneciente a Richter a terceros sin la aprobación previa de Richter; Ni los empleados pueden hacer nada para permitir que tales hechos, datos e información sean accesibles a una tercera persona.

En cuanto a las obligaciones de confidencialidad, teniendo en cuenta los requisitos legales y normativos, Richter cooperará con todas las autoridades gubernamentales en relación con las solicitudes de información o visitas al sitio. La división jurídica competente ayudará a determinar qué información debe proporcionarse en cada caso.

Richter, sus socios comerciales y sus agentes bajo las regulaciones legales pertinentes son responsables de proteger la información personal y de procesar datos personales sólo dentro de los límites de las leyes aplicables, las políticas y procedimientos de Richter. Richter, sus socios comerciales y sus agentes ayudan a proteger la privacidad, incluida la información personal de salud (que es una categoría especial de datos personales), los empleados deben seguir los principios establecidos en las leyes y reglamentos pertinentes, así como en manuales internos, políticas u otras pautas. Para obtener más información, considere la Política de protección de datos de Richter.

La confidencialidad no se aplica a la divulgación de datos de interés público y la disposición legalmente especificada de los datos, la información y la obligación de información relacionada con los datos de interés público.

II.2. Defensa de la información privilegiada

Todos los empleados de Richter están obligados a manejar confidencialmente y proteger la información considerada como información privilegiada con respecto a la Compañía y a mantener las regulaciones estipuladas por la ley y la política respectiva de Richter en relación con las operaciones con información privilegiada, la manipulación del mercado y la divulgación ilegal de información privilegiada. Estas obligaciones se aplican no sólo a los empleados de la Compañía, sino también a todos aquellos que deben ser marcados como "persona privilegiada" basándose en las regulaciones vigentes en Hungría y en la Unión Europea.

Richter de acuerdo con las regulaciones de la ley prohíbe generalmente el manejo de la información privilegiada, la manipulación del mercado, y la divulgación ilegal de información privilegiada.

El uso de información privilegiada directa o indirectamente relacionada con la compra o venta de acciones u otros acuerdos relacionados con acciones, ya sea para cuenta propia o para cuenta de terceros, el intercambio de información privilegiada con terceros no

autorizados o la divulgación ilegal está estrictamente prohibido.

Para más detalles, lea el Manual de Normas Corporativas y de Mercado de Capitales de Richter.

III. CONFLICTOS DE INTERES, PREVENCIÓN DEL FRAUDE Y ANTI-CORRUPCIÓN

III.1. Conflictos de interés y prevención del fraude

Todos los empleados son responsables de evitar situaciones que presentan o crean la apariencia de un conflicto entre el interés del empleado y los de Richter. Durante el transcurso del empleo, los empleados no podrán ejercer ninguna actividad comercial, industrial o de otra índole que cree un conflicto de intereses con Richter. Las instrucciones adicionales y detalladas son parte de su contrato de trabajo y / o las regulaciones locales pertinentes.

Cualquier conflicto de interés potencial, será revelado y aprobado por el gerente competente del empleado. El gerente puede buscar orientación en el Departamento de Gestión de Operaciones Globales, Legal y Cumplimiento en ciertas situaciones.

Detección automática de conflictos de intereses

El principio de prevención del fraude del Programa Global de Cumplimiento de Richter requiere que los empleados se comporten de manera consciente para prevenir el fraude y la pérdida de los activos de Richter. Ser conscientes de los conflictos de intereses es una piedra angular de nuestra iniciativa de prevención del fraude, por lo que implementamos una auto-detección de conflictos de interés.

Para auto descubrir los conflictos de interés y determinar si debe reportar a su gerente un potencial conflicto de intereses, siempre haga las siguientes preguntas antes de tomar una decisión o participar en una actividad.

- ¿Esta decisión o actividad resultaría en una ganancia o creara otro incentivo para mí o para una persona relacionada a expensas de Richter?
- ¿Sería esta decisión o actividad percibida por otros como resultado de una ganancia o crear otro incentivo para mí o para una persona relacionada a expensas de Richter?
- ¿Esta decisión o actividad perjudicaría mi reputación o la de Richter en el contexto de conflictos de intereses, en particular si fuese reportado por la prensa?
- ¿Esta decisión o actividad afectaría negativamente mi capacidad para hacer mi trabajo en Richter?
- ¿Esta decisión o actividad potencialmente dañaría el interés de Richter?

Si su respuesta a cualquiera de las preguntas anteriores es "SI", debe consultar con su gerente antes de tomar o participar en la decisión o la actividad en cuestión.

En caso de irregularidades o sospecha de mala conducta, lo primero que hará el Departamento de Gestión de Operaciones Globales, Legal y Cumplimiento es preguntar "si consideró las preguntas de auto-detección anteriores".

El no pasar por las preguntas de auto-detección es una violación grave, que puede resultar en una acción disciplinaria.

III.2. Anti-soborno y anticorrupción

En algunos países, una relación de negocios puede incluir entretenimiento relacionado con negocios o el intercambio de regalos de valor nominal entre socios de negocios. La aceptación o provisión de dichos regalos, entretenimiento o cualquier ventaja por parte de un empleado sólo se permite si está de acuerdo con las leyes aplicables y de acuerdo con el Código de Ética de Richter y otros manuales de cumplimiento.

En general, los regalos y el entretenimiento pueden ser aceptados o proporcionados sólo si tienen un valor nominal, no solicitado, ocasional pero nunca en efectivo o equivalente en efectivo.

Richter prohíbe a los empleados de Richter y a cualquier persona que actúe en nombre de Richter ofrecer, dar, pedir, aceptar o recibir un soborno. Ningún empleado, ni nadie que actúe en representación de Richter puede ofrecer, autorizar o proporcionar un pago o beneficio que tenga la intención de influir indebidamente o incluso a influir aparentemente de manera indebida en un funcionario del gobierno o para ganar cualquier ventaja comercial desleal.

Los pagos indebidos o cualquier otra forma de comportamiento empresarial corrupto de cualquiera de los empleados de Richter o de cualquiera de los socios de negocios de Richter a cualquier persona privada, funcionario público o institución podría exponer al empleado o al tercero a procesos civiles y penales y puede dañar a Richter.

El Manual Anti-soborno y Anticorrupción de Richter contiene reglas más detalladas en la Política de Conducta y Transparencia Comercial, que los empleados de Richter deben seguir obligatoriamente.

IV. DISPOSICIONES GENERALES DE EMPLEO

IV.1. Igualdad de Oportunidades en el Empleo

La política de Richter es proporcionar oportunidades iguales de empleo y tratar a los solicitantes y empleados sin tener en cuenta sus características personales como raza, color, origen étnico, credo, ascendencia, religión, sexo, orientación sexual, edad, identidad de género o expresión de género, origen nacional, Estado civil, embarazo, parto o afección médica relacionada, información genética, servicio militar, condición médica (según lo definido por las leyes locales) u otras características protegidas por las leyes aplicables.

Los gerentes son responsables de asegurar el cumplimiento de este Código de Ética. Cada unidad operativa debe monitorear periódicamente, reportar y, si es necesario, mejorar su

desempeño en el área de igualdad de oportunidades.

Por otra parte, Richter espera que todos sus empleados se abstengan de toda forma de discriminación (directa o indirecta), acoso y represalias.

IV.2. Derechos humanos, lucha contra la trata de personas, trabajo infantil y trabajo forzoso

Los empleados de Richter respetarán los derechos humanos tal como se definen en los convenios internacionales pertinentes y en las leyes y reglamentos locales.

Richter condena enérgicamente las prácticas de trata de personas, explotación infantil y trabajo forzoso y se compromete a evitar estas prácticas en sus operaciones, así como en su cadena de suministro.

Richter también prohíbe el tratamiento duro y cruel de los empleados.

IV.3. Discriminación, acoso y represalias

Richter promueve y valora un ambiente de trabajo libre de acoso verbal y físico. Los empleados que participan en actos de acoso o discriminación están sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir la terminación del empleo, sujeto a la ley aplicable. Los gerentes son responsables de mantener las unidades de negocios que están libres de acoso y discriminación.

Richter también está comprometido a proporcionar un ambiente libre de represalias. Las represalias contra cualquier empleado que de buena fe busque consejo, plantea una preocupación, denuncia mala conducta o proporciona información en una investigación está estrictamente prohibido. Si algún individuo, sin importar su papel en Richter, toma represalias contra un empleado que ha declarado de buena fe y veracidad una posible violación, Richter tomará las medidas apropiadas.

IV.4. Protección de la privacidad

Richter respeta la privacidad personal. Sin embargo, Richter espera que el comportamiento de los empleados y las actividades fuera del horario de trabajo no entren en conflicto con las obligaciones que tienen como resultado de su empleo con Richter.

IV.5. Actividades Políticas

Mientras que Richter anima a sus empleados a participar en la política electoral en aquellos países donde sea apropiado, tal actividad debe ocurrir estrictamente en una capacidad individual y privada, y no en nombre de Richter. Los empleados no pueden realizar actividades políticas personales durante sus horas de trabajo en Richter o usar la propiedad o equipo de Richter para este propósito.

Si algún empleado participa en actividades políticas, se espera que

- No participar en actividades políticas en el lugar de trabajo o durante las horas de trabajo;

- Asegurarse de que sus actividades políticas no son incompatibles según se definen en las disposiciones de las leyes pertinentes;
- Y que cumplen con las regulaciones legales y las reglas internas de Richter, manuales, políticas u otras pautas

IV.6. Abuso de sustancias

El abuso de sustancias puede plantear serios riesgos para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Richter se compromete a lograr un ambiente libre de abuso de sustancias para la salud y el bienestar de los empleados y para el beneficio de Richter.

El uso de drogas ilegales y el uso indebido de alcohol u otras sustancias, incluidos los medicamentos de venta libre (OTC) o medicamentos recetados ("RX") están prohibidos en el lugar de trabajo.

El lugar de trabajo incluye cualquier lugar en el que un empleado está llevando a cabo el negocio de Richter, sin importar el tiempo o la ubicación.

IV.7. Activos de la Empresa

Los activos de Richter ayudan a sus empleados a hacer su trabajo. Mediante el uso adecuado de los activos, los empleados pueden contribuir al éxito de Richter y ayudar a alcanzar sus objetivos.

Los activos que se proporcionan a los empleados para ser utilizados única o principalmente para el trabajo, así como toda la información y datos almacenados en los sistemas electrónicos / digitales de Richter, toda la información y datos relacionados con Richter almacenados en los ordenadores y soportes de datos utilizados por los empleados son de Richter (ya sea Propiedad de la Compañía o de un Afiliado).

Los equipos de TI y de telecomunicaciones y otros activos proporcionados por Richter se utilizarán principalmente para fines relacionados con el trabajo. Estos activos pueden ser utilizados para fines privados de acuerdo con los reglamentos internos pertinentes.

Se espera que los empleados protejan la integridad física de los bienes que se les proporcionan para su trabajo y que los utilicen apropiadamente y económicamente. No deben incurrir en costos excesivos o irrazonables y utilizarlos indebidamente y sin razón justificada; Ni su uso debe dificultar o interferir con el trabajo.

Los activos sólo pueden utilizarse de conformidad con las normas de confidencialidad de Richter y las normas éticas.

IV.8. Mantener libros y registros precisos

Las operaciones y actividades comerciales de Richter están fuertemente reguladas y Richter debe cumplir con varios requisitos cuando maneja registros e información. Cada empleado de Richter debe manejar registros e información de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables. El incumplimiento de los requisitos de gestión y mantenimiento de registros puede resultar en graves consecuencias, incluyendo pérdida o corrupción de activos o sanciones y multas contra Richter.

Conforme a las disposiciones legales vigentes y al Reglamento de Cotización, Negociación Continuada y Divulgación de la Bolsa de Budapest, la Compañía publica sus anuncios y divulgaciones, así como su información ordinaria y extraordinaria en el sitio web de la Bolsa de Budapest, en el sitio web Dedicada a la divulgación de los mercados de capitales gestionada por el Banco Nacional de Hungría, y en el propio sitio web de Richter. Para más detalles, lea el Manual de Normas Corporativas y de Mercado de Capitales de Richter en.

V. INVESTIGACION Y DESARROLLO Y PROTECCION DE LOS DERECHOS DE PI

Todos los empleados son responsables de actuar de una manera consistente con las altas expectativas de Richter en cuanto a calidad e integridad en investigación y desarrollo y para reportar preocupaciones a través de cualquiera de los muchos canales disponibles, incluyendo aquellos descritos en este Código de Ética.

Richter se compromete a mantener la integridad y la calidad de los datos clínicos de nuestros estudios patrocinados, para asegurar que sus presentaciones se basan en datos de la más alta calidad. Los procesos y procedimientos de Richter impulsan la calidad, el cumplimiento y el desempeño en cada etapa.

Las políticas y procedimientos de Richter apuntan a asegurar el respeto por la salud, el bienestar y la seguridad de los participantes en la investigación, así como por la cultura, las leyes y los reglamentos de los países en los que se realizan los estudios. Para más detalles, considere el Manual Farmacéutico de Richter como parte de nuestra Política de Conducta y Transparencia en los Negocios.

La propiedad intelectual de Richter es uno de sus activos más valiosos, ya que es esencial para mantener su ventaja competitiva. Incluye invenciones, know how, patentes, marcas, derechos de diseño industrial, datos regulatorios, derechos de autor, secretos comerciales, nombres de dominio, conocimientos científicos y técnicos y cualquier otro derecho potencial de propiedad intelectual o industrial. Se espera que todos los empleados apoyen y salvaguarden la protección, mantenimiento, defensa y aplicación de los derechos de propiedad intelectual de Richter.

En consonancia con lo anterior, la propiedad intelectual de Richter estará protegida contra el acceso no autorizado, la divulgación y el uso ilegítimo. En particular, los empleados no deberán poner a disposición de terceros la propiedad intelectual sin autorización previa de su gerente y un acuerdo de confidencialidad firmado por dichas partes. Richter y sus empleados deberán respetar la propiedad intelectual de terceros. El uso no autorizado, el robo o la apropiación indebida de información confidencial de terceros o de propiedad intelectual puede resultar en graves consecuencias legales tales como multas, medidas cautelares o sanciones penales.

VI. REQUERIMIENTOS DE CALIDAD

VI.1. Calidad de fabricación y suministro

Richter se compromete a garantizar que sus productos se fabrican y suministran a altos estándares de calidad. Las operaciones de fabricación de Richter se llevan a cabo de

conformidad con los requisitos reglamentarios aplicables, las Buenas Prácticas de Manufactura ("GMP") y sus propios estándares de calidad internos rigurosos. Richter y sus empleados son responsables de asegurar que cumplan con sus responsabilidades de una manera consistente con el compromiso inquebrantable de Richter con la calidad y el cumplimiento, y para reportar problemas y preocupaciones de calidad a través de los canales apropiados, incluyendo los descritos en este Código de Ética.

VI.2. Medición y monitoreo de la seguridad y calidad de los productos de Richter

Los empleados son responsables de enviar la información relevante de seguridad y calidad a la unidad local de seguridad de medicamentos o un contacto apropiado de Richter dentro de las 24 horas desde la recepción de la información. Para más detalles, vea la Política de Richter sobre Farmacovigilancia.

VII. REGLAS GENERALES PARA PROPORCIONAR LA INFORMACION DEL PRODUCTO

VII.1. Comunicación de la información del producto

Richter se compromete a proporcionar información oportuna y honesta sobre los productos a pacientes, consumidores, profesionales de la salud y reguladores en todo el mundo para mantener a los interesados informados de los usos de sus productos y la eficacia y seguridad en sus usos.

VII.2. Ética de Comercialización

Los empleados de Richter deberán cumplir estrictamente con las leyes pertinentes y el Código de Ética para las comunicaciones sobre la comercialización farmacéutica, hará todo lo posible para tener asociaciones adecuadas con los profesionales de la salud y otros clientes al proporcionar información sobre los productos de Richter; Deberá enfatizar las ventajas de los productos de Richter cuando proporcione información sobre el producto de una manera profesional y científicamente fundamentada, y se abstendrá de menospreciar los productos competidores y desacreditar la competencia.

VII.3. Mercado e interacciones con profesionales de la salud

Richter está comprometida con los más altos estándares de integridad y cumplimiento con las leyes y regulaciones aplicables en todos los aspectos de sus relaciones con los profesionales de la salud.

Todos los materiales y comunicaciones de promoción deberán ser exactos, no engañosos y cumplir con todas las normas médicas, legales y reglamentarias aplicables, incluidas las normas aplicables que aborden la justificación, el rigor científico y el justo equilibrio.

Los empleados de Richter deberán cumplir con las políticas y procedimientos de Richter sobre etiquetado, programas promocionales, muestras de productos y otros temas que afectan sus roles y responsabilidades. Para más detalles, consulte el Manual de Conducta y Transparencia de Richter.

VIII. REGLAS GENERALES DE COMPETENCIA

VIII.1. Leyes antimonopolio y de la competencia

Es responsabilidad de los respectivos empleados de Richter estar al tanto de las leyes antimonopolio y de la competencia y sus implicaciones, incluyendo cómo se aplican en el país en el que operan, dado el hecho de que muchos países tienen leyes antimonopolio o de competencia, aunque varían ligeramente de un país a otro.

VIII.2. Prohibición de la competencia desleal

Richter se abstiene de dañar la reputación de sus competidores y cualquier comportamiento que perjudique o comprometa la credibilidad de los competidores.

Los empleados de Richter no pueden obtener o utilizar los secretos comerciales de otra empresa de manera desleal; Ni podrán comunicar dichos secretos a otra persona sin autorización o revelarlos al público. La obtención de secretos comerciales de una manera injusta también incluye la adquisición de un secreto comercial sin la aprobación de la persona autorizada o con la colaboración de una persona que ha tenido una relación confidencial o relación de negocios con esa persona.

Las leyes de competencia tienen un impacto significativo en las actividades comerciales de Richter, incluyendo las relaciones con competidores y socios comerciales (proveedores y distribuidores). Las leyes de competencia se promulgan en más de 100 países de todo el mundo, en todos los Estados miembros de la Unión Europea y en la propia Unión Europea. Las autoridades de la competencia son cada vez más activas en la aplicación de los cárteles y la cooperación internacional ha mejorado, dando lugar a un mayor escrutinio regulador. Dentro de la Unión Europea, la Red Europea de Competencia (ECN) ha creado una cooperación aún más estrecha entre la Comisión Europea como autoridad de competencia y las autoridades de competencia de los Estados miembros. Sin embargo, no está prohibido crear competencia con condiciones comerciales más favorables. Para más detalles, lea el Manual de Cumplimiento de la Ley de Competencia de Richter.

IX. CUMPLIMIENTO DE LAS REGLAS DE CONTROL DEL COMERCIO

Richter y todos sus empleados son responsables de cumplir con las leyes de control de comercio, que son complejas y pueden cambiar rápidamente. Las violaciones de las leyes de control del comercio mundial pueden dar lugar a multas y sanciones significativas, tanto para Richter como para cualquier persona involucrada, así como para otros asuntos relacionados con la cadena de suministro y la empresa.

Muchos países tienen leyes que rigen la importación, exportación o transferencia de ciertos productos controlados, software y tecnología, así como el desempeño de ciertos servicios controlados. Además, muchas leyes de control del comercio restringen las inversiones, las transacciones y las actividades comerciales de Richter con ciertos países, entidades o individuos.

Los empleados que trabajen directa o indirectamente con cualquiera de los anteriores, así como las transacciones financieras relacionadas, o en áreas tales como operaciones internacionales, logística, finanzas, planificación de reuniones, reglamentarias o legales, deberán ser conscientes de la política de Richter de control de comercio mundial y procedimientos relacionados.

X. PROTECCION DE LA REPUTACION DE RICHTER

X.1. Representando a Richter

Se espera que todos los empleados sean conscientes de los intereses de Richter mientras trabajan; Para representar los valores de Richter y actuar de acuerdo con ellos; No comunicarse en nombre de Richter sin la debida autorización o permiso, y no revelar al público o una tercera persona ningún punto de vista de Richter, información, etc. .; Para comunicarse dentro del alcance de sus conocimientos y deberes de trabajo y de una manera orientada a objetivos en temas relacionados con Richter y su trabajo. Para más detalles, consulte el Manual de Comunicaciones Corporativas de Richter.

X.2. Medios de Comunicación Social

Al involucrarse en actividades de medios sociales, incluyendo plataformas internas y externas, los empleados deben cumplir con las políticas de Richter. Las políticas de Richter imponen requisitos sobre la creación y el uso de medios sociales patrocinados por Richter. Los empleados deberán consultar al Departamento de Relaciones Públicas de la Compañía y al Departamento de Administración de Operaciones Globales, Legal y Cumplimiento al crear cualquier medio social patrocinado por Richter. Para más detalles, consulte el Manual de Comunicaciones Corporativas de Richter.

X.3. Medios de comunicación, analistas y consulta públicas

Richter está comprometido a entregar información precisa y confiable a los medios de comunicación, analistas financieros, inversionistas y otros miembros del público. Todas las divulgaciones públicas, incluyendo pronósticos, comunicados de prensa, discursos y otras comunicaciones serán honestas, precisas, oportunas y representativas de los hechos.

Sólo el director ejecutivo y las personas autorizadas por él tienen derecho a representar a Richter para responder preguntas de los medios de comunicación, analistas financieros, inversionistas u otros miembros del público. Vea detalles en el Manual de Comunicaciones Corporativas de Richter.

XI. RICHTER Y LA COMUNIDAD

XI.1. Responsabilidad Social Corporativa (“CSR”)

Richter se compromete a participar, ayudar y mejorar la comunidad y el ambiente en el que opera, como ejemplo, contribuyendo a programas educativos y sociales.

XI.2. Protección de medio ambiente, Salud y Seguridad

Richter se esfuerza por contribuir a un desarrollo sostenible, tanto interna como externamente. La protección del medio ambiente y la salud y seguridad de los empleados de Richter, los trabajadores contingentes, los visitantes y las comunidades en las que Richter opera es una prioridad comercial y es un núcleo de los valores de Richter.

XII. NOTIFICACIONES

XII.1. Notificaciones de Violaciones

En caso de violación del Código de Ética y / o del Programa Global de Cumplimiento, o preguntas en relación con el Código de Ética, el Programa Global de Cumplimiento y sus manuales, el

Departamento de Gestión de Operaciones Globales, Legal y Cumplimiento (teléfono: +36 1 431 4700, correo electrónico: compliance@richter.hu).

Las únicas personas autorizadas para utilizar esta dirección de correo electrónico son el Oficial de Cumplimiento y el Gerente de Cumplimiento, quienes tratan confidencialmente toda la información enviada a esta dirección de correo electrónico y garantizan el anonimato de las personas que hacen los informes. Los informes anónimos se tratan e investigan sólo si se sospecha que se ha cometido un delito; Hay un peligro inmediato para la vida, las extremidades o la salud; O es probable que haya habido un grave incumplimiento de obligaciones.

Richter prohíbe y utilizará todos los medios disponibles para evitar que alguien sufra discriminación o sanción por expresar y reportar su preocupación con respecto a las disposiciones del Código de Ética.

XII.2. Consecuencias de violar el Código de Ética, el Programa Global de Cumplimiento y sus Manuales

Las violaciones de las disposiciones del Código de Ética, del Programa de Cumplimiento Global y de sus manuales pueden entrañar responsabilidad en virtud del derecho laboral, del derecho civil o del derecho penal, según las circunstancias del caso.

Las consecuencias jurídicas de la legislación laboral dependen de todas las circunstancias del caso y pueden incluir una advertencia, consecuencias jurídicas adversas o la terminación del empleo.

Cualquier violación a este Código de Ética será tratada seriamente por Richter y puede resultar en acción disciplinaria hasta e incluyendo la terminación del empleo y / o la terminación del contrato de trabajo. La ignorancia de los estándares de Richter y / o la ley local no es una excusa para el incumplimiento.

XIII. EFICACIA DE ESTE CÓDIGO DE ÉTICA

Este Código de Ética entra en vigor el día de su firma y permanecerá en vigor hasta que sea rescindido.

El Código de Ética anteriormente vigente se convierte en nulo y no válido en el momento en que este Código entra en vigor.