

POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS

1. OBJETIVO

- 1.1. La presente política, es un documento de apoyo para el PCA-CMP-001 "Programa de Integridad y Cumplimiento" y el PCA-CMP-002 "Código de Ética y Conducta", tiene como objetivo:
- 1.2. Establecer los lineamientos para identificar y prevenir situaciones que pueden dar lugar a Conflictos de Interés que puedan perjudicar a la empresa en la realización de negocios con integridad.
- 1.3. Definir la forma en que se deben notificar y gestionar.

2. ALCANCE

- 2.1. Es de aplicación a todos los Colaboradores de Laboratorios Jayor, S.A. de C.V., Distribuidora Biolife, S.A. de C.V. y demás partes interesadas comercialmente, incluyendo directores, gerentes y demás personal, cualquiera que sea su forma de contratación, así como a las personas que interactúan con la empresa, como pueden ser, clientes, proveedores, socios comerciales, Servidores Públicos, entre otros Terceros.

3. JUSTIFICACIÓN

- 3.1. Se establece con el fin de salvaguardar la integridad, imparcialidad y transparencia en las decisiones y actividades de Laboratorios Jayor. Su implementación permite prevenir riesgos legales, operativos y reputacionales derivados de posibles Conflictos de Interés, fortaleciendo la confianza de colaboradores, clientes, proveedores, socios comerciales y demás partes interesadas.

4. RESPONSABILIDADES

4.1. De los Colaboradores:

- a) Conocer la presente Política y darle cumplimiento en todo momento.
- b) Reportar a su ingreso y en el momento que existan o puedan existir, las relaciones o situaciones que puedan ocasionar un conflicto de interés.
- c) Reportar cualquier incumplimiento a la presente Política.

4.2 De la Alta Dirección:

- a) Asegurar que la Política se establezca, implemente, mantenga y revise para abordar adecuadamente los riesgos de corrupción.
- b) Asignar los recursos suficientes y adecuados para el funcionamiento eficaz de la Política.
- c) Supervisar que se comuniquen de manera interna lo relacionado con la Política.
- d) Asegurar que ningún Colaborador sufra represalias, discriminación o medidas disciplinarias por informes hechos de buena fe o por negarse a participar en situaciones de conflictos de interés, incluso si tal negativa puede dar lugar a la pérdida de negocios para la empresa.

4.3. Del Oficial de Cumplimiento:

- a) Monitorear la implementación y cumplimiento de la presente Política.
- b) Recibir la información y reportes relacionados con la presente Política, así como dar seguimiento y determinar las acciones que se implementarán en cada caso para salvaguardar los intereses de Laboratorios Jayor.
- c) Informar periódicamente al Comité de Ética sobre los casos atendidos en materia de conflictos de interés.



Certificado
JUL 2023-OCT 2026
México

Certificado
2025
México

Certificado
2025
México

Más cerca que nunca

Búscanos como Laboratorios Jayor



4.4. Comité de Ética:

a) Atender los proyectos de resolución de denuncia emitidos por el Oficial de Cumplimiento en materia de Conflictos de Interés y determinar las sanciones disciplinarias que correspondan.

4.5. De la Subdirección de Compras:

a) Dar a conocer a los proveedores el Código de Conducta para Terceros.

5.- LINEAMIENTOS

Laboratorios Jayor dirige sus negocios de forma ética bajo sanas prácticas de negocio; por ello, la toma de decisiones no debe ser influida por intereses particulares de los Colaboradores.

¿QUÉ ES UN CONFLICTO DE INTERÉS?

El Conflicto de Interés es un riesgo de corrupción, definido como la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones del Colaborador, debido a que influyen intereses personales, familiares o de negocios, pudiendo ser de forma real, potencial o aparente. Se presenta cuando en las decisiones o acciones del Colaborador prevalece un interés distinto al de la empresa, contraponiéndose a la responsabilidad que tiene de actuar en beneficio de la empresa.

Un conflicto de interés puede darse en todos los niveles organizacionales y puede ser de índole económica o no económica.

5.1 ¿CUÁLES SON LOS TIPOS DE CONFLICTO DE INTERÉS?

a) REAL: Es el Conflicto de Interés que se ha materializado. Por ejemplo, aquel donde el Colaborador tomó decisiones, influyó en éstas, ejecutó funciones, realizó o realiza acciones específicas con la intención de obtener un beneficio que se contrapone a los intereses de la empresa y/o le otorga un beneficio personal a un tercero, Familiar o Relación Sentimental.

b) POTENCIAL: Se refiere a supuestos que podrían materializarse en un momento futuro respecto a decisiones, ejecución de funciones o acciones específicas que pongan al personal, sus familiares, relaciones afectivas o terceros en un Conflicto de Interés. Para este tipo, dado que aún no hay materialización, lo indicado es declararlo en calidad de notificación con base en lo definido en el siguiente numeral FADP-CMP-005-001 "Declaración de los Conflictos de Interés"

c) APARENTE: Se manifiesta ante la sospecha o indicios de que el interés particular del personal en beneficio de sí, familiares, relaciones afectivas o terceros pudiese estarse materializando en un momento específico; sin embargo, al identificarlo no existe certeza y amerita ser analizado.

5.2. DECLARACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERES

Se requiere que los colaboradores declaren oportunamente a través del Oficial de Cumplimiento, cualquier situación que pueda representar un Conflicto de Interés para su evaluación, mitigación y en su caso, autorización o rechazo, conforme a lo siguiente:

a) Personal de Nuevo Ingreso: Todo Colaborador nuevo debe realizar su FADP-CMP-005-001 "Declaración de Conflicto de Interés" en un plazo no mayor a 30 días naturales posteriores a su contratación, a través del medio establecido para tales efectos.



Certificado
Jul. 2023–Jun. 2024
México



Certificado
2025
México



Certificado
2025
México

Más cerca que nunca

Búscanos como Laboratorios Jayor



b) Actualización de Conflictos de Interés: acorde al "Programa de Actualización de Conflictos de Interés", el Oficial de Cumplimiento solicitará a los Colaboradores confirmar o actualizar a través del medio establecido para tales efectos.

c) Modificaciones a la Declaración de Conflictos de Interés: Los Colaboradores deberán actualizar en el momento en que surja o identifiquen un cambio en la información previamente reportada, con la finalidad de que, el Oficial de Cumplimiento analice y valore si la situación reportada representa un conflicto de interés o no, y en su caso, dictamine las acciones necesarias para mitigarlo.

En caso de que algún Colaborador omita o falsifique información en su reporte, se hará acreedor a sanciones que determine el Comité de Ética.

Toda información involucrada se tratará de manera confidencial protegiendo los datos personales de los involucrados.

5.3. PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

Si bien los Conflictos de Interés pueden surgir en una gran variedad de situaciones, los siguientes son Conflictos de Interés que pueden enfrentar los Colaboradores con más frecuencia y requieren ser declarados. Los cuales se señalan de manera enunciativa más no limitativa:

5.3.1. Relaciones entre Colaboradores

Cuando exista una Relación Sentimental entre Colaboradores, sean o no de carácter legal, se deben observar los siguientes criterios:

- a) De forma general, los Colaboradores no deben participar en el reclutamiento de un Familiar o alguien con quien se tenga una Relación Sentimental o de Noviazgo.
- b) Los Colaboradores no deben mantener Relaciones Sentimentales con aquellas personas que les reporten directamente o con otros integrantes dentro de su área de responsabilidad directa.
- c) Cuando dos Colaboradores adquieran algún tipo de parentesco o inicien una Relación Sentimental entre ellos, deben notificarlo de inmediato al Oficial de Cumplimiento con la finalidad de que se valore si la relación reportada representa un Conflicto de Interés.
- d) Queda prohibido ocultar o negar una Relación Sentimental entre Colaboradores y no reportarla, por lo que en caso de incumplimiento podrán ser sancionados.
- e) La contratación de Familiares esta prohibida, salvo que, dicha contratación sea autorizada previamente por Dirección General.

5.3.2. Desempeño de cargos o actividades laborales en negocios ajenos a Laboratorios Jayor

Los Conflictos de Interés también pueden ser el resultado de trabajos externos y/o vinculaciones de los Colaboradores cuando estos afectan la objetividad, la motivación o el desempeño del Colaborador como miembro de Laboratorios Jayor, incluyendo a los miembros del Consejo de Administración, por ejemplo:

- a) Tener un segundo trabajo y/o vinculación con un competidor, cliente, proveedor o prestador de bienes y servicios a Laboratorios Jayor.
- b) Prestar servicios que disminuyan la capacidad del Colaborador de realizar sus responsabilidades laborales (Vgr. al actuar como asesor de otras compañías, brindar servicios externos o trabajar para un negocio propio durante las horas laborales).

c) Convertirse en miembro del Consejo de Administración de otras entidades o ejercer otras funciones gerenciales con un Tercero relacionado con Laboratorios Jayor.

Los Colaboradores podrán desempeñar cargos o realizar actividades laborales (remuneradas o no) en negocios ajenos, siempre y cuando dichas actividades adicionales:

- a) Sean reportadas a su jefe inmediato y a través del medio establecido para tales efectos para validar que no interfieran con las actividades que el Colaborador realiza dentro de la empresa.
- b) No se desarrollen dentro del horario laboral definido de manera contractual con la empresa, ni se haga uso de los activos que tengan asignados.
- c) De ningún modo representen competencia o transferencia de información, tecnología, propiedad industrial o intelectual, o cualquier otro conocimiento desarrollado en, por o para Laboratorios Jayor, hacia un Tercero. En todo caso, no se podrá hacer uso de información confidencial o privilegiada a la que los colaboradores tengan acceso por virtud de su cargo, y en caso de incumplimiento podrán ser sancionados.

5.3.3. Relación con proveedores

Un Conflicto de Interés de este tipo puede surgir cuando un colaborador:

- a) Tiene un interés económico (Ejemplo: dueño, socio, inversionista, empleado) en cualquier compañía considerada competencia, cliente o proveedor actual o potencial de Laboratorios Jayor.
- b) Aprovecha las oportunidades de negocio de Laboratorios Jayor para beneficio personal, como puede ser obtener tarifas, descuentos o condiciones comerciales especiales no permitidas usando su posición o relación con Laboratorios Jayor.
- c) Acepta o pide a cualquier Proveedor, algún tipo de comisión, gratificación, dádiva, donativo, Regalo, sea en dinero o en especie, que pueda influir en las decisiones o desempeño de los Colaboradores, o bien que condicione la adquisición de cualquier producto o servicio o la entrega de algún donativo, altere las decisiones comerciales o puedan significar implícita o explícitamente un Soborno.
- d) Satisface requerimientos de cualquier Proveedor, si con ello se violan las políticas internas o se perjudica a la empresa.
- e) Realiza operaciones para la empresa con Proveedores con el propósito de obtener un Beneficio personal o de algún Familiar.

Cuando un Colaborador tenga conocimiento de que alguno de sus Familiares ocupa un cargo directivo o accionario (exceptuando lo adquirido en el mercado de valores), y tiene un interés económico con un Proveedor, debe notificarlo por escrito al Oficial de Cumplimiento para que evalúe el riesgo de que se genere un Conflicto de Interés.

5.3.4. Relaciones con funcionarios públicos

Toda contratación de exfuncionarios públicos debe ser autorizada por el Comité de Ética si se trata de un director o subdirector, o algún cargo similar; y por el Director de Recursos Humanos en conjunto con el Oficial de Cumplimiento en cualquier otro caso. Estas contrataciones no deben aprovechar la información privilegiada que posea el exfuncionario público, así como tampoco deben contravenir las limitantes establecidas por la legislación aplicable.

En ningún caso se debe aprovechar la información privilegiada que posea.

5.3.5. Dar o recibir regalos y atenciones

La oferta o recepción de regalos y atenciones con el propósito de influir en una acción de Laboratorios Jayor o del destinatario crea, por lo menos un Conflicto de Interés aparente. Para garantizar que tales Conflictos de Interés se eviten, todos los integrantes deben apegarse a los lineamientos de L PCA-CMP-007 "Política de Recepción y Otorgamiento de Regalos"

5.4. IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTOS DE INTERÉS

No es posible determinar todas las situaciones que en el día a día pueden originar un Conflicto de Interés, por lo tanto, es importante que los Colaboradores consideren el impacto de sus acciones, vínculos, e intereses, y que eviten un Conflicto de Interés.

Por ello, deberán prestar atención a toda que pueda influenciar su objetividad o desempeño laboral, por lo que, ante dilemas o situaciones de Conflictos de Interés, todos los Colaboradores deben hacerse las siguientes preguntas:

1. ¿Hay una mejor forma de hacerlo?
2. ¿El dilema que estoy enfrentando podría influir en las decisiones que tomo en el trabajo?
3. ¿La decisión o dilema que estoy enfrentando podría generar que yo, mi familia o alguien con quien tengo un vínculo personal reciba un beneficio?
4. ¿Podría parecer frente a otras personas que el dilema que estoy enfrentando afecta mi trabajo o mis decisiones?
5. ¿La decisión que estoy tomando podría afectar los intereses de Laboratorios Jayor pero beneficia los míos?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es Sí, debes contactar al Oficial de Cumplimiento.

No declarar oportunamente los Conflictos de Intereses constituye una violación a esta política y podrá conllevar acciones disciplinarias, que van hasta e incluyen la terminación del contrato laboral.

5.5. EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

Se tratará la información de manera confidencial y objetiva durante la evaluación del Conflicto de Interés declarado. De igual forma, se evaluará imparcialmente la situación notificada, teniendo en cuenta los riesgos aplicables de la Empresa.

Cuando el Conflicto de Interés evaluado intervenga con los intereses de la empresa, el Oficial de Cumplimiento buscará la mejor forma de mitigar los riesgos que se puedan derivar del mismo, pudiéndose implementar, entre otras, las siguientes medidas:

a) Medidas Organizacionales: que eviten Conflictos de Interés por una inadecuada asignación de roles, responsabilidades y líneas de reporte.

b) Medidas de Exclusión: que se excluya al personal empleado de la toma de decisiones para evitar que ejecute una influencia inadecuada.

5.6. CAPACITACIÓN

Todos los Colaboradores, sin importar el nivel jerárquico, deben conocer y entender el contenido de la presente Política y participar en la capacitación sobre la misma, su incumplimiento en los plazos establecidos para capacitar podrá conllevar la adopción de medidas disciplinarias.

5.7. CONSECUENCIA DEL INCUMPLIMIENTO

Los casos de incumplimiento a esta Política se deberán presentar ante el Comité de Ética a efecto de imponer las sanciones aplicables, que podrán ir desde la amonestación, hasta la terminación de la relación laboral.

El Comité de Ética emitirá una decisión mediante la cual determinará las medidas, sanciones o correctivos a implementar dependiendo de la gravedad de la falta conforme a PCA-CMP-001 Programa de Integridad y Cumplimiento, PCA-CMP-002 Código de ética y conducta, PCA-REH-005 Reglamento Interior de Trabajo, PCA-REH-002 Aplicación de medidas disciplinarias para personal Operativo y PCA-REH-003 Aplicación de medidas disciplinarias para personal Administrativo.

5.8. REPORTES DE INCUMPLIMIENTO A LA POLITICA

Es responsabilidad de todos los Colaboradores, Clientes, Proveedores, socios de negocio y cualquier otro Tercero, denunciar las actividades que infrinjan o pudieran infringir la Presente Política, de conformidad con lo establecido en el Código de Ética y Conducta a través de los medios de denuncia que se establecen en el mismo:

- De manera presencial a través del Oficial de Cumplimiento
- Línea telefónica: 5556-6233-1532
- Correos electrónicos: oficial.cumplimiento@jayor.com.mx o lineaeticajayor@gmail.com

6. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

6.2. DEFINICIONES: Para la correcta interpretación del presente procedimiento se debe entender por:

6.2.1. Beneficio: Puede ser Directo - Cuando los beneficios los reciba directamente el Colaborador; Indirecto - Cuando los beneficios no los recibe directamente el Colaborador, sino algún Familiar, personas vinculadas a una Relación Sentimental y Afectiva; o bien, un tercero relacionado con el personal, por ejemplo: contratación de un Familiar sin cumplir con el perfil esperado para la posición, asignación de compras, proyectos, contrataciones de servicios sin justificación.

6.2.2. Familiar: Son aquellas personas que tienen entre sí un vínculo de parentesco (hasta el 3er grado) en los siguientes casos: (i) Por consanguinidad: padre, madre, abuelo(a), hijo(a), hermano (a, primo(a), sobrino(a) y los hijos plenamente adoptados; (ii) Por afinidad: esposo(a), concubino(a) o pareja en unión libre.

6.2.3. Servidor Público: Cualquier funcionario o empleado de un órgano de gobierno o unidad descentralizada de este, ya sea electo o designado, actuando en esa calidad, representando a cualquier nivel de gobierno, federal o nacional, estatal o municipal; de manera enunciativa y no limitativa, a sus órganos legislativos, secretarías, órganos judiciales y agencias de investigación. Así mismo, cualquier miembro perteneciente a algún partido político o candidato a cualquier puesto de elección popular.

6.2.4. Proveedores: Personas físicas o morales que suministran, prestan o pretenden suministrar o prestar un bien o servicio a Laboratorios Jayor.

6.2.5. Regalo: Cualquier artículo de valor o Beneficio entregado a una persona, en donde el receptor del mismo lo recibe de manera gratuita o a un valor inferior al de mercado. Para efectos de esta Política, no se considera como Regalo a los artículos promocionales que lleven la marca de alguna empresa o tengan un valor inferior a \$3,000.00 MXN, así como los otorgados por parte de la empresa a sus Colaboradores y aquellos que se otorguen entre Colaboradores de la empresa.

6.2.6. Relación Sentimental: Vínculo dado entre dos o más personas que están conectadas a través de un factor afectivo y/o sexual. El término se utiliza para definir tanto uniones duraderas y estables, como relaciones nuevas, informales o de noviazgo, que se encuentran en un estado de menor compromiso.

6.2.7. Soborno: Es ofrecer, prometer o regalar, así como exigir o aceptar, cualquier ventaja o ganancia, sea directa o indirectamente, para obtener, conservar o llevar a cabo un negocio para una empresa particular o asegurar cualquier otra ventaja indebida en la conducción de éste.

6.3. ABREVIATURAS: Para la correcta interpretación del presente procedimiento se debe entender por:

6.3.1. N/A

6.4. REFERENCIAS:

- 6.4.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- 6.4.2 Código Nacional de Procedimientos Penales
- 6.4.3 Código Penal Federal
- 6.4.4 Sistema Nacional Anticorrupción
- 6.4.5 Ley General de Responsabilidades Administrativas
- 6.4.6 Programa de Integridad y Cumplimiento – PCA-CMP-001
- 6.4.7 Política Anticorrupción – PCA – CMP -006
- 6.4.8 Código de Ética y Conducta – PCA-CMP-002