

The image shows the front cover of a book titled 'CÓDIGO GLOBAL DE ÉTICA EMPRESARIAL' by 'GRUPO OTSUKA'. The cover is white with a large, faint, stylized 'Otsuka' logo in the background. The title is in a bold, dark grey sans-serif font. Below the title, it says 'Efectivo: 4 de Enero de 2024'.

GRUPO OTSUKA

CÓDIGO GLOBAL DE ÉTICA EMPRESARIAL

Efectivo: 4 de Enero de 2024

INTRODUCCIÓN AL CÓDIGO

El Grupo Otsuka está formado por personas talentosas y dedicadas guiadas por la filosofía corporativa general: la gente de Otsuka crea nuevos productos para una mejor salud en todo el mundo. Continuamos construyendo sobre nuestro orgulloso legado de innovación a través de la integridad.


El Código Global de Ética Empresarial del Grupo Otsuka ("este Código") articula nuestro compromiso inquebrantable con los más altos estándares de conducta ética. Este Código, que incorpora principios rectores clave, establece los estándares mínimos de conducta para todas las personas del Grupo Otsuka.

Este Código se aplica a directores, funcionarios de la compañía, empleados (tanto permanentes como por contrato) y empleados temporales de Otsuka Holdings Co., Ltd. y subsidiarias ¹ de Otsuka Holdings Co., Ltd. Además, debemos continuar asegurándonos de que los directores, funcionarios, los empleados y empleados temporales de las

afiliadas de Otsuka Holdings Co., Ltd. y terceros (por ejemplo, contratistas, vendedores, proveedores) que realizan negocios en nombre de Otsuka² comprenden este Código y actúan de conformidad con este Código.

Este Código se aplica de manera uniforme a todas nuestras operaciones comerciales en todo el mundo. Reconocemos que nuestras actividades comerciales están sujetas a las leyes de numerosos países y que cada país tiene su propio conjunto único de leyes y políticas, y mucho menos costumbres y tradiciones. Por estas razones, no es realista implementar un conjunto uniforme de reglas que gobiernen todas las situaciones posibles en cada región. Sin embargo, es nuestra intención que este Código sea de aplicación universal; Refleja el mundo empresarial sin fronteras y trasciende las barreras geográficas, culturales y lingüísticas.

Nuestra conducta profesional debe estar en conformidad con todas las leyes y regulaciones aplicables de cada país donde operamos. Usted es personalmente responsable de comprender y respetar las leyes, políticas públicas y estándares profesionales relevantes para su función y responsabilidades. Nada en el Código debe interpretarse como una interferencia con las leyes locales, nacionales e internacionales. En caso de conflicto entre el Código y los códigos y políticas regionales preparados por separado, debe decidir cuál establece estándares de conducta más altos. Si uno requiere estándares más altos que el otro, ese código debe guiar su comportamiento. En pocas palabras, debemos seguir constantemente las reglas más estrictas.



Al final, ninguna guía puede reemplazar tu conciencia y sentido común. Errar por el lado de buscar orientación si algo le parece intuitivamente incorrecto o si no está seguro del mejor camino a seguir.

Lo alentamos a que se comuniquen con el Departamento Legal/Cumplimiento o con cualquier otro departamento o personal

debidamente calificado.

PRINCIPIOS DEL CÓDIGO

1. DERECHOS HUMANOS Y NORMAS LABORALES

Nos adherimos a la Declaración Universal de Derechos Humanos y a las normas laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y no tomamos medidas que obstaculicen los derechos humanos. También nos esforzamos por mantener un ambiente de trabajo cómodo y respetuoso con los derechos humanos.

Apoyamos el Pacto Mundial de la ONU e incorporamos la consideración por la sociedad y el medio ambiente en nuestras actividades comerciales diarias, como parte de la realización de nuestra filosofía corporativa.

Los Principios Laborales (Principios 3 al 6 de los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU) especifican la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio y la abolición del trabajo infantil. En consecuencia, exigimos el cumplimiento de estos Principios entre nuestros proveedores y en general en las esferas de la cadena de valor en las que tenemos influencia.

2. CONFLICTO DE INTERESES

Un conflicto de intereses surge cuando cualquier actividad o relación personal (con clientes, proveedores, competidores, familiares o amigos) menoscaba, o incluso parece afectar, su capacidad para hacer un juicio

comercial justo y objetivo para la Compañía. En otras palabras, sus intereses personales chocan potencialmente con los mejores intereses de Otsuka, lo que le dificulta llevar a cabo sus responsabilidades laborales de manera imparcial.

Tenemos el deber de trabajar por los mejores intereses de la Compañía y asegurarnos de que nuestros intereses personales no interfieran con nuestra responsabilidad para con la Compañía. En consecuencia, debemos tratar de evitar no solo las situaciones que crean un conflicto de intereses personal, sino también aquellas que crean la apariencia de uno. En caso de un posible conflicto de intereses, lo alentamos a que busque orientación inmediata del Departamento Legal / de Cumplimiento Normativo, que determinará qué curso de acción es lo mejor para los intereses de la Compañía.

3. SOBORNO Y CORRUPCIÓN

Un soborno es cualquier artículo de valor o ventaja para influir en la acción. Dar un soborno significa proporcionar, prometer proporcionar u ofrecer un soborno. Aceptar un soborno significa recibir, prometer recibir o solicitar un soborno. Dar o aceptar un soborno podría dañar instantáneamente nuestro negocio y nuestra reputación construida a través de nuestra dedicación colectiva y trabajo arduo. También puede desencadenar cargos civiles y penales que resulten en sanciones como multas y encarcelamiento.

Debemos evitar incluso crear la percepción de que la Compañía daría un soborno para obtener o retener alguna ventaja comercial.

La expansión transfronteriza de nuestra empresa tiene el potencial de exponernos a una mayor responsabilidad legal. Es nuestro deber, como empresa multinacional, seguir las leyes de los países donde operan nuestros empleados, afiliados y alianzas. Como ciudadano corporativo global que actúa con integridad, Otsuka condena todas las formas de soborno y corrupción. No proporcionaremos pagos, artículos de valor o ventajas para influir indebidamente en nadie, ya sea del sector público o privado, directa o indirectamente, a nivel local o internacional. Nuestros compromisos legales y profesionales incluyen el pleno cumplimiento de las leyes aplicables contra el soborno y la corrupción, independientemente del lugar donde operemos.

4. SALUD DE LOS EMPLEADOS

Creemos en la creación de un ambiente de trabajo que apoye la salud mental y física de todos y cada uno de los empleados como pilar esencial de nuestra filosofía corporativa. Alentamos a nuestros empleados a usar sus capacidades y expresar su individualidad tanto para mejorar su ambiente de trabajo como para mantener y mejorar su salud.

5. DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

Los empleados alcanzan su más alto nivel de éxito profesional y personal en un lugar de trabajo donde todos los participantes se sienten incluidos, respetados y valorados. Empoderamos a los empleados para que alcancen su máximo potencial a través de un entorno de trabajo justo, abierto y colegiado, libre de toda forma de discriminación y acoso.³

Nos esforzamos por atraer, retener y desarrollar el mejor talento de una multitud de antecedentes y experiencias, lo que refleja la creciente diversidad de las comunidades a las que servimos. Todos los aspectos de nuestras prácticas laborales (por ejemplo, reclutamiento y contratación,

asignación de trabajo, evaluaciones de desempeño, promociones, transferencias) encarnan nuestro compromiso con las prácticas laborales justas.

Con este fin, basamos todas las decisiones de empleo en el mérito, las calificaciones y otros criterios relacionados con el trabajo, sin importar la raza, el color, el origen nacional, el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, la religión, la ciudadanía, el estado civil, el embarazo, la discapacidad o cualquier otra base protegida por las normas aplicables. leyes. Fomentando las interacciones respetuosas entre nosotros, actuamos con cortesía y sensibilidad unos con otros. Prohibimos estrictamente y no toleraremos el acoso de ningún tipo.

6. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Nuestro espíritu pionero proporciona una base sólida para lo que somos. Como empresa impulsada por la innovación, buscamos activamente soluciones creativas a través de nuestra fuerza de trabajo diversa y dinámica que genera ideas innovadoras.

Nuestros empleados aportan al trabajo sus culturas, antecedentes, experiencias y conocimientos únicos. Nos esforzamos por una cultura inclusiva, abrazando, celebrando e integrando la singularidad de todos.

En la comunidad empresarial global cada vez más competitiva, el éxito de Otsuka requiere la colaboración en varias áreas funcionales, la integración de diferentes habilidades y la consideración de múltiples perspectivas. Un lugar de trabajo homogéneo puede perder las ideas frescas que una diversidad de perspectivas puede aportar a la organización. Nuestro equipo dedicado con diversos antecedentes mejora nuestra capacidad,


por ejemplo, para desarrollar productos que resuenen con los consumidores de diversas culturas. Nuestro éxito global continuo se deriva de la mente creativa y la energía ilimitada de nuestra gente.

7. COMPETICIÓN JUSTA

Nos comprometemos a una competencia justa y abierta sobre los méritos de nuestros productos y servicios. En consecuencia, cumplimos con las leyes antimonopolio, que promueven una competencia sana en igualdad de condiciones al evitar la interferencia con un sistema de mercado competitivo. Las leyes tienen como objetivo proteger a los consumidores y competidores contra prácticas desleales como acuerdos entre competidores para fijar precios, dividir mercados, asignar clientes o limitar la calidad o producción de productos. En el centro de la aplicación de las leyes antimonopolio se encuentra la noción de que las entidades independientes deben tomar decisiones independientes sobre cómo llevar a cabo sus actividades comerciales. Una infracción antimonopolio podría desencadenar graves consecuencias, como sanciones penales y encarcelamiento para la Compañía, los empleados y la gerencia.

8. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Nuestra visión de ser un líder mundial en el cuidado de la salud incluye el compromiso de liderar el esfuerzo en la protección del medio ambiente. Todos podemos marcar la diferencia en las comunidades locales, nacionales e internacionales a las que servimos. La responsabilidad de crear un medio ambiente más limpio y saludable recae en cada uno de nosotros.




Reconociendo cómo nuestro negocio impacta la tierra, hemos incorporado nuestros valores y prácticas ecológicas en todos los aspectos de nuestro negocio.

Todos necesitamos familiarizarnos con las prácticas ambientales aplicables a nuestras funciones. Más allá del cumplimiento de las leyes y regulaciones pertinentes, también adoptamos un enfoque proactivo, fomentando y persiguiendo un comportamiento ambientalmente racional en nuestro trabajo diario. Cada empleado es personalmente responsable de mitigar los impactos dañinos de las operaciones de la Compañía en el medio ambiente. A medida que nuestro objetivo es fortalecer nuestra presencia en el mercado global, buscamos continuamente nuevas y mejores formas de lograr el desarrollo sostenible.

9. PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD

Tenemos el deber de salvaguardar la confidencialidad de la información que nos confía no solo la Compañía, sino también los empleados, contratistas, proveedores, vendedores, clientes y otros relacionados con nuestro negocio. La información confidencial o patentada obtenida a través del empleo por parte de la Compañía o mediante la prestación de servicios a la Compañía debe mantenerse en estricta confidencialidad y usarse solo para fines comerciales legítimos. La obligación de preservar la información confidencial o patentada continúa incluso después de la terminación del empleo o la finalización de cualquier acuerdo contractual.



La información confidencial o patentada incluye toda la información que no está disponible para el público en general y le otorga a la empresa ciertas ventajas competitivas.

Debemos proteger dicha información, ya sea que esté marcada o designada como confidencial, y nunca revelar ningún asunto confidencial a personas no autorizadas interna o externamente, incluidos los miembros de la familia. La divulgación involuntaria de dicha información en conversaciones casuales o sociales podría ser igualmente perjudicial para nuestro negocio. Tenga cuidado al deshacerse de documentos con información confidencial o patentada.

Somos igualmente responsables de respetar la confidencialidad de la información de los demás. No debemos adquirir información confidencial y patentada relacionada con otras compañías a través de medios inapropiados como manipulación, tergiversación, ocultación o incumplimiento de cualquier acuerdo de no divulgación.

También respetamos la privacidad y la información personal de las personas. Nuestras actividades comerciales requieren que usemos una variedad de información personal, incluida la de empleados, clientes, consumidores, pacientes, sujetos de ensayos clínicos y profesionales de la salud. Estamos comprometidos a recopilar, mantener, asegurar, divulgar y usar su información personal de acuerdo con las leyes, reglas y regulaciones aplicables y solo para fines comerciales legítimos.

10. TRÁFICO CON INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Otsuka está sujeta a varias leyes y regulaciones que rigen el comercio de sus valores. Es ilegal comprar o vender valores (por ejemplo, acciones, bonos, opciones financieras, derivados) de cualquier empresa pública, utilizando información material no pública sobre la empresa. Esto se denomina “tráfico de información privilegiada” y es ilegal. Debido a que la información no está disponible para otros inversionistas, una persona que se aprovecha de dicha información finalmente obtiene una ventaja injusta

sobre el resto del mercado. El uso indebido de información privilegiada puede desencadenar consecuencias extremadamente graves, que van desde medidas disciplinarias internas hasta responsabilidades civiles y penales importantes.

11. PROPIEDAD INTELECTUAL

Con el objetivo de recompensar los esfuerzos de los creadores e inventores, las leyes de propiedad intelectual protegen el trabajo y permiten al creador evitar el uso no autorizado y el mal uso de sus trabajos. La propiedad intelectual incluye invenciones, diseños, imágenes, símbolos, obras literarias y artísticas y está protegida por la ley a través de patentes⁴, marcas registradas⁵, derechos de autor⁶, y secretos comerciales⁷.

En una época de globalización, los derechos de propiedad intelectual están protegidos y se hacen cumplir a nivel multinacional. La protección de nuestra propiedad intelectual ayuda a la Compañía a mantener su ventaja competitiva en el mercado global. Debemos limitar el acceso a nuestra propiedad intelectual a las personas adecuadas dentro de la Compañía y a terceros autorizados. Debemos informar cualquier sospecha de uso indebido de nuestra propiedad intelectual al Departamento Legal o Propiedad Intelectual.

Igualmente importante, todos tenemos el deber de respetar y proteger los derechos de propiedad intelectual de terceros. El uso indebido de la propiedad intelectual de otros puede generar multas, demandas o sanciones penales para la Compañía y para usted.

12. MANTENIMIENTO DE LIBROS Y REGISTROS

La gestión adecuada de libros y registros puede afectar directamente nuestras operaciones comerciales. Debemos crear y mantener registros precisos de la empresa mediante el cumplimiento de los controles internos adecuados (por ejemplo, contabilidad) y los procedimientos de mantenimiento de registros. Cada transacción comercial, incluso si es menor, debe informarse de manera precisa, honesta y completa. Cada uno de nosotros es individualmente responsable de comprender y practicar los requisitos de informes y documentación aplicables a nuestro puesto de trabajo.

Debemos asegurar la exactitud de los registros de la Compañía, reflejando la verdadera naturaleza de las transacciones y actividades comerciales que se registran. Bajo ninguna circunstancia puede falsificar o manipular nuestros libros y registros.

13. LA INTEGRIDAD DEL NEGOCIO

Nuestros valores de integridad y transparencia nos guían en todos los aspectos de nuestras operaciones comerciales.

Respetamos tanto el espíritu como la letra de las leyes y reglamentos aplicables, así como los códigos de ética de la industria que rigen la investigación, el marketing, y la promoción. Prevenimos prácticas desleales, engañosas o engañosas. Para ganarnos y mantener la confianza de los pacientes, los consumidores, la comunidad y la sociedad en general, realizamos negocios de manera constante con integridad y transparencia.

14. REPORTAR CASOS

En Otsuka, fomentamos y mantenemos una cultura en el lugar de trabajo que promueve la comunicación abierta y honesta. Al proporcionar procedimientos y canales de denuncia, alentamos a cada persona a hacer preguntas o expresar inquietudes. Cuando tenga dudas sobre el mejor curso de acción, evite buscar orientación. Inicialmente debe consultar a su supervisor inmediato. Si su pregunta sigue sin resolverse, le recomendamos que se comuniqué con su Departamento Legal, Cumplimiento, o Recursos Humanos local o con cualquier otro experto en la materia.

También le instamos a que lo informe de inmediato si sospecha o sabe de alguna infracción de la ley, este Código o las políticas y procedimientos internos de la Compañía. Investigaremos el asunto de inmediato y tomaremos las medidas correctivas necesarias.

Prohibimos las represalias de cualquier tipo.

Siempre que presente su inquietud de buena fe, tomaremos todas las medidas razonables para asegurarnos de que tenga derecho a presentar su reclamo sin temor a represalias. Los empleados que tomen represalias se enfrentarán a acciones disciplinarias.

APÉNDICE

EMISIÓN E IMPLEMENTACIÓN

Establecido el 1 de Julio de 2014.

- **Revisado** el 1 de Mayo de 2017.
- **Revisado** el 1 de Diciembre de 2017.
- **Revisado** el 4 de Enero de 2024.

Approved by:

- **Name:** Yoshiro Matsuo
- **Título profesional:** Executive Deputy President y Director, Board Member Otsuka Holdings Co., Ltd.
- **Fecha:** January 4, 2024

Autorización:

Esta Política será revisada y revisada por el departamento de Internal Control de Otsuka Holdings Co., Ltd. y aprobado por el Comité de 'Risk Management' de Otsuka Holdings Co., Ltd.

Emisión e Implementación :

El departamento de Internal Control de Otsuka Holdings Co., Ltd. es responsable para la emisión e implementación de esta Política.

Modificaciones :

Las modificaciones de este Código requieren la autorización de la Junta Directiva de Otsuka Holdings Co., Ltd.

Confidencial y propietario

ANOTACIONES

1. Para las afiliadas de las cuales Otsuka Holdings Co., Ltd. (o una subsidiaria) tiene una participación de propiedad de menos del 50% y para empresas conjuntas (participación de propiedad del 50/50), estos requisitos no se aplican a menos que Otsuka Holdings Co., Ltd. ejerce un control significativo sobre las afiliadas.
2. "Otsuka" (o la "Compañía") se refiere al Grupo Otsuka que consiste en Otsuka Holdings Co., Ltd y subsidiarias de Otsuka Holdings Co., Ltd.
3. El acoso en el lugar de trabajo incluye, pero no se limita a, el uso de palabras o acciones que interfieren irrazonablemente con el trabajo de uno o crean un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Es una conducta injustificada e indeseada por motivos de raza, género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, religión, discapacidad o cualquier otra característica o grupo amparado por la ley pertinente.
4. Una patente es una concesión por una duración limitada de un derecho exclusivo para excluir a otros de hacer, usar, importar, ofrecer para la venta o vender una invención. Las invenciones o descubrimientos elegibles para la protección de patentes incluyen cualquier proceso, máquina, fabricación o composición de materia nueva y útil.
5. Una marca comercial es un carácter, figura, signo o forma tridimensional protegida, o cualquier combinación de los mismos, que identifica y distingue la fuente de un bien o servicio para el consumidor.
6. Un derecho de autor es una forma de protección otorgada a las obras originales de autor fijadas en un medio de expresión tangible, incluidas las obras literarias, dramáticas, musicales y artísticas como poesía, novelas, películas, canciones, software de computadora y arquitectura.

7. Un secreto comercial es información que es útil para actividades comerciales, se mantiene en secreto y no se conoce públicamente. Puede ser una fórmula, patrón, compilación, programa, dispositivo, método, técnica, proceso, etc.