



# CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL

**MEDLOG**  
Transport & Logistics

**“NOS ESFORZAMOS POR GARANTIZAR  
QUE A NUESTROS EMPLEADOS SE LES OFREZCAN  
PERSPECTIVAS PROFESIONALES A LARGO PLAZO  
EN UNAS CONDICIONES LABORALES SEGURAS  
Y SALUDABLES.”**



Siendo uno de los proveedores de cadena de suministro y logística de mayor alcance en todo el mundo, MEDLOG continúa su crecimiento favoreciendo la eficiencia logística en beneficio de sus clientes.

MEDLOG está continuamente forjando una cultura de cumplimiento y se esfuerza por actuar de conformidad con elevados principios éticos, tal y como se establece en el presente Código de Conducta Empresarial.

Presente en un gran número de países, MEDLOG se compromete a desarrollar sus actividades con responsabilidad e integridad, en línea con sus valores centrales.

Atentamente,

**Giuseppe Prudente**

*Presidente administrador de MEDLOG*

|   |           |   |           |  |           |
|---|-----------|---|-----------|--|-----------|
| <b>GLOSARIO</b>                             | <b>4</b>  | TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES JÓVENES | 15        | <b>DOCUMENTACIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIERA</b>  | <b>23</b> |
| <b>INTRODUCCIÓN</b>                         | <b>7</b>  | ACOSO Y OTRAS CONDUCTAS ABUSIVAS                          | 15        | <b>CONTRATOS</b>   | <b>24</b> |
| LOS VALORES DE MEDLOG                       | 8         | LIBERTAD DE ASOCIACIÓN                                    | 15        | <b>INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD, Y DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS</b> | <b>25</b> |
| OBJETIVO DEL CÓDIGO                         | 9         | COMPROMISO CON LAS COMUNIDADES Y LAS PARTES INTERESADAS   | 15        | INFORMACIÓN CONFIDENCIAL   | 25        |
| ALCANCE DEL CÓDIGO                          | 9         | RESPALDAR LOS DERECHOS HUMANOS                            | 16        | PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD   | 25        |
| INTERPRETACIÓN DEL CÓDIGO                   | 10        | SALUD Y SEGURIDAD LABORAL                                 | 16        | DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS  | 25        |
| NOTIFICAR UNA MALA CONDUCTA                 | 10        | <b>RELACIONES CON ENTES PÚBLICOS</b>                      | <b>17</b> | <b>PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL</b>                                     | <b>26</b> |
| <b>NORMAS DE CONDUCTA</b>                   | <b>11</b> | <b>ANTISOBORNO</b>  | <b>18</b> | <b>REDES SOCIALES Y HABLAR EN PÚBLICO</b>  | <b>27</b> |
| <b>MEDIO AMBIENTE</b>                       | <b>12</b> | <b>CONFLICTO DE INTERESES</b>                             | <b>19</b> | USO EMPRESARIAL DE LAS REDES SOCIALES  | 27        |
| <b>DERECHOS HUMANOS Y NORMATIVA LABORAL</b> | <b>13</b> | <b>NORMATIVA DE SANCIONES</b>                             | <b>20</b> | HABLAR EN PÚBLICO E INTERACCIÓN CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN                                 | 27        |
| CONDICIONES LABORALES                       | 14        | <b>BLANQUEO DE CAPITALS</b>                               | <b>21</b> |  |           |
| DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN              | 14        | <b>COMPETENCIA LEAL</b>                                   | <b>22</b> |  |           |
| RESPECTO MUTUO Y TRATAMIENTO JUSTO          | 14        |   |           |  |           |
| TRABAJOS FORZOSOS Y ESCLAVITUD MODERNA      | 14        |   |           |  |           |

## GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

NORMAS DE  
CONDUCTA

MEDIO AMBIENTE

DERECHOS HUMANOS  
Y NORMATIVA  
LABORALRELACIONES CON  
ENTES PÚBLICOS

ANTISOBORNO

CONFLICTO DE  
INTERESESNORMATIVA DE  
SANCIONESBLANQUEO DE  
CAPITALES

COMPETENCIA LEAL

DOCUMENTACIÓN  
EMPRESARIAL Y  
FINANCIERA

CONTRATOS

INFORMACIÓN  
CONFIDENCIAL,  
PROTECCIÓN DE  
DATOS Y PRIVACIDAD,  
Y DISPOSITIVOS  
ELECTRÓNICOSPROTECCIÓN DE  
LOS DERECHOS  
DE PROPIEDAD  
INTELLECTUALREDES SOCIALES  
Y HABLAR EN PÚBLICO

## GLOSARIO

Los términos en singular incluirán el plural y viceversa. A no ser que por el contexto se desprenda lo contrario, la referencia masculina incluirá la femenina.



GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

NORMAS DE CONDUCTA

MEDIO AMBIENTE

DERECHOS HUMANOS Y NORMATIVA LABORAL

RELACIONES CON ENTES PÚBLICOS

ANTISOBORNO

CONFLICTO DE INTERESES

NORMATIVA DE SANCIONES

BLANQUEO DE CAPITAL

COMPETENCIA LEAL

DOCUMENTACIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIERA

CONTRATOS

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD, Y DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

REDES SOCIALES Y HABLAR EN PÚBLICO

**CÓDIGO** se refiere a la última versión del Código de Conducta Empresarial de MEDLOG.

**CONFLICTO DE INTERESES** se refiere a la situación en la que un Empleado que esté desarrollando cualquier actividad para MEDLOG o en su nombre tenga intereses privados que puedan interferir con los intereses de MEDLOG, de tal forma que genera el riesgo de que sus decisiones se vean afectadas por el interés privado o que pueda alterar de cualquier otra forma el desarrollo de sus funciones en nombre de o por cuenta de MEDLOG.

**CORRUPCIÓN** se refiere a la acción de ofrecer, prometer o dar a cualquier Funcionario Público, ya sea de forma directa o indirecta, un beneficio que no le corresponde, con el fin de que dicho Funcionario Público realice o deje de realizar cualquier acto relacionado con su actividad oficial que sea contrario a su deber o que dependa de su facultad de discreción.

**DATOS PERSONALES** se refiere a cualquier información o dato relativo a una persona física identificada o identificable. Los Datos Personales son cada porción de información relacionada con dicha persona, independientemente de la forma en que se exprese y del formato de la información (medios de almacenamiento, papel, cinta, película, medios electrónicos, etc.). A los efectos del presente Código, las personas jurídicas quedarán excluidas de su alcance, salvo que la legislación local de protección de datos disponga otra cosa. Los Datos Personales abarcan toda la información relacionada con una persona identificable. Una persona puede ser considerada «identificable» de diferentes maneras. El nombre completo de una persona es un identificador directo. Otra información combinada también puede ser suficiente para identificar a una persona. Los Datos Personales pueden estar relacionados, entre otras cosas, con el nombre, la fecha de nacimiento, la dirección, la dirección de correo electrónico personal y profesional y el número de teléfono, independientemente de que se utilicen con fines personales o profesionales; la descripción de la carga asociada al nombre o los datos de contacto de las partes del contrato de transporte; la geolocalización de los contenedores de los clientes; los datos profesionales de los Empleados, el puesto de trabajo, el número de placa; los datos de contacto de los clientes o los datos financieros de los clientes, o cualquier otra información necesaria para las verificaciones de crédito; la dirección IP o el número de serie de un dispositivo.

**DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL** se refiere a todos los derechos de propiedad intelectual, incluidos, de forma no limitativa, marcas comerciales y de servicio, nombres de empresas y nombres de dominio, fondo de comercio y derecho a demandar por suplantación o competencia desleal,

derechos sobre diseños, derechos de software informático, derechos de base de datos, derechos de uso y protección de la confidencialidad de la Propiedad Intelectual (incluidos los conocimientos y los secretos comerciales), tanto registrados como no registrados, incluyendo todas las solicitudes y derechos para solicitar y otorgar renovaciones o ampliaciones de los mismos, así como los derechos para reclamar la prioridad de dichos derechos y de todos los derechos similares o equivalentes y de las formas de protección que existan ahora o en el futuro en cualquier lugar del mundo.

**DISPOSITIVO(S) ELECTRÓNICO(S)** se refiere a cualquier equipo electrónico dedicado principalmente a comunicar, procesar y transferir información (la cual puede incluir Información Confidencial y Datos Personales) en un entorno profesional. Dichos dispositivos incluyen, de forma no limitativa, ordenadores portátiles, ordenadores de sobremesa, servidores, teléfonos móviles, tabletas, tarjetas SIM de dispositivos móviles y dispositivos de almacenamiento estáticos o extraíbles, así como cualquier software instalado o almacenado en tales dispositivos.

**EMPLEADO(S)** se refiere a los empleados, representantes, directivos y consejeros de MEDLOG.

**FUNCIONARIO PÚBLICO** se refiere a una persona que: i) trabaja para, está contratada por o actúa como agente de cualquier agencia o entidad perteneciente al gobierno nacional, estatal o municipal de cualquier país; ii) trabaja para, está contratada por o actúa como agente de cualquier organización pública internacional (como el Banco Mundial o las Naciones Unidas); iii) trabaja en cualquier empresa pública o cualquier empresa comercial dependiente del Estado; iv) trabaja en un partido político; v) es candidata para un cargo público.

**INFORMACIÓN CONFIDENCIAL** se refiere a cualquier información que no sea de dominio público y que esté en posesión de MEDLOG relacionada con la actividad empresarial, incluyendo, a título informativo, contratos, información sobre tarifas, planes de marketing, volúmenes de negocio, identidad de los clientes, operaciones y especificaciones técnicas de los buques o vehículos de transporte, secretos comerciales y cualquier otra información de valor comercial para cualquier persona, comunicada por cualquier medio, incluyendo medios orales o electrónicos, tanto si está o no señalada, designada o identificada como «confidencial».

**MALA CONDUCTA** se refiere a cualquier comportamiento ilícito o impropio de un Empleado, incluyéndose cualquier infracción del Código.

» GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

NORMAS DE CONDUCTA

MEDIO AMBIENTE

DERECHOS HUMANOS Y NORMATIVA LABORAL

RELACIONES CON ENTES PÚBLICOS

ANTISOBORNO

CONFLICTO DE INTERESES

NORMATIVA DE SANCIONES

BLANQUEO DE CAPITAL

COMPETENCIA LEAL

DOCUMENTACIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIERA

CONTRATOS

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD, Y DISPOSITIVOS ELECTRONICOS

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

REDES SOCIALES Y HABLAR EN PÚBLICO

**MEDLOG** se refiere a Medlog SA, situada en 12-14 Chemin Rieu, 1208 Ginebra (Suiza) y a cualesquiera de sus filiales y subsidiarias que hayan adoptado el Código. Medlog SA mantiene una lista de todas las filiales y subsidiarias que han adoptado el Código.

**MSC** se refiere a MSC Mediterranean Shipping Company SA, situada en 12-14 Chemin Rieu, 1208 Ginebra (Suiza).

**PAGO DE FACILITACIÓN** se refiere a cualquier pago o beneficio de cualquier tipo realizado con el fin de que un Funcionario Público agilice o facilite la realización de una acción gubernamental rutinaria.

**REDES SOCIALES** se refiere al uso privado o personal de sitios web y aplicaciones utilizadas para comunicarse con otros usuarios, para encontrar personas con intereses similares a los propios, incluyendo, de forma no exhaustiva, Facebook y LinkedIn.

**REDES SOCIALES DE MEDLOG** se refiere a las Redes Sociales, pero con la puntualización de que un Empleado también revela su estado de Empleado en MEDLOG, ya sea directamente, al hacer una declaración o referencia a MEDLOG, o indirectamente, al subir una fotografía que identifique a MEDLOG, por ejemplo con el logotipo de MEDLOG en el fondo.

**REGALO(S)** se refiere a cualquier objeto de valor relacionado con la actividad empresarial de MEDLOG y **HOSPITALIDAD CORPORATIVA** se refiere a eventos organizados por MEDLOG, o a los que acudan los Empleados, por razones empresariales. Algunos ejemplos incluyen comidas a precios razonables, eventos deportivos, funciones de teatro y eventos educativos para fines empresariales.

**SOBORNO ACTIVO** se refiere a la acción, directa o indirecta, de ofrecer, prometer o dar a cualquier persona del sector privado un beneficio indebido con el fin de que dicha persona realice o deje de realizar cualquier acto relacionado con su actividad profesional o empresarial que sea contrario a su deber o que dependa de su facultad de discreción.

**SOBORNO PASIVO** se refiere a la acción de un Empleado, directa o indirectamente, de solicitar, aceptar o recibir una ventaja indebida para su propio beneficio o para el beneficio de un tercero con el fin de realizar o dejar de realizar cualquier acto relacionado con su actividad profesional o comercial que sea contraria a su deber o que dependa de su facultad de discreción.



# INTRODUCCIÓN



## ÍNDICE

GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

NORMAS DE CONDUCTA

MEDIO AMBIENTE

DERECHOS HUMANOS Y NORMATIVA LABORAL

RELACIONES CON ENTES PÚBLICOS

ANTISOBORNO

CONFLICTO DE INTERESES

NORMATIVA DE SANCIONES

BLANQUEO DE CAPITAL

COMPETENCIA LEAL

DOCUMENTACIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIERA

CONTRATOS

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD, Y DISPOSITIVOS ELECTRONICOS

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

REDES SOCIALES Y HABLAR EN PÚBLICO

## LOS VALORES DE MEDLOG

Como brazo logístico de MSC, MEDLOG comparte los valores del Grupo MSC. Dichos valores constituyen la piedra angular de la empresa y respaldan la visión de MEDLOG, dan forma a la cultura de MEDLOG y establecen la dirección futura de MEDLOG. Estos valores también deben guiar la conducta de todos los Empleados en sus interacciones con los demás.



**SOMOS UNA EMPRESA FAMILIAR**

El compromiso de la familia fundadora nos inspira dedicación y confianza, lo que aumenta nuestro sentimiento de pertenencia. Compartir el espíritu emprendedor de la familia nos lleva a actuar de una manera proactiva, valiente y responsable en beneficio de nuestros clientes y MEDLOG.



**TENEMOS PASIÓN**

Nos apasiona lo que hacemos, nos desafiamos a nosotros mismos para alcanzar la excelencia y somos tenaces para superar los obstáculos. Al trabajar juntos con pasión y entusiasmo, ofrecemos una experiencia única a nuestros clientes.



**ESTAMOS EN CONTINUA EVOLUCIÓN**

Nuestra tradición, experiencia, profesionalidad y ambición impulsan el crecimiento rápido y sostenible de MEDLOG. Nos esforzamos por proporcionar las soluciones más innovadoras para acoger el cambio, respetando siempre la seguridad y el medio ambiente.



**NOS PREOCUPAMOS POR LAS PERSONAS**

Estamos convencidos de que cada persona aporta un valor único. Desarrollamos relaciones genuinas basadas en la ética, el respeto y el espíritu de equipo. Nos preocupamos de verdad por la satisfacción y la lealtad de nuestros clientes y Empleados.



**CREEMOS EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Nuestra misión es que nuestra gente se sienta realizada a nivel personal. Nos hemos comprometido a compartir nuestros conocimientos, impartir formación y a apoyar el crecimiento profesional de nuestra gente. Nos aseguramos de ofrecer oportunidades equitativas para el desarrollo profesional a largo plazo, valorando la diversidad y todas las culturas.



GLOSARIO

» INTRODUCCIÓN

NORMAS DE CONDUCTA

MEDIO AMBIENTE

DERECHOS HUMANOS Y NORMATIVA LABORAL

RELACIONES CON ENTES PÚBLICOS

ANTISOBORNO

CONFLICTO DE INTERESES

NORMATIVA DE SANCIONES

BLANQUEO DE CAPITAL

COMPETENCIA LEAL

DOCUMENTACIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIERA

CONTRATOS

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD, Y DISPOSITIVOS ELECTRONICOS

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

REDES SOCIALES Y HABLAR EN PÚBLICO



## OBJETIVO DEL CÓDIGO

MEDLOG, como proveedor de servicios de logística y transporte intermodal, se gana su reputación y confianza todos los días a base de prestar servicios incomparables a sus clientes y hacer negocios de manera justa y ética. Nuestra reputación de confianza e integridad se basa en cada una de las acciones que realizan cada uno de nuestros Empleados día a día.

El Código complementa a y se debe leer junto con, otras políticas y procedimientos que MEDLOG pueda adoptar con el fin de implementar los principios del Código y otras políticas.

Asimismo, MEDLOG se reserva el derecho a modificar el Código puntualmente. Los Empleados tienen la obligación de mantenerse informados y de estar al tanto de cualquier actualización del mismo.

Los Empleados pueden dirigir cualquier consulta sobre el Código y su implementación a [ethic@medlog.com](mailto:ethic@medlog.com).

## ALCANCE DEL CÓDIGO

El Código es una guía para ayudar a los Empleados a desarrollar sus actividades de forma ética. En este sentido, la implementación de este Código es una de las principales prioridades de MEDLOG y se espera que los Empleados lo cumplan. MEDLOG se reserva el derecho a llevar a cabo auditorías internas para asegurarse de que los Empleados cumplen las normas establecidas en el Código con la ayuda de los departamentos pertinentes o auditores externos, según proceda.

MEDLOG anima a sus subsidiarias y filiales a que complementen el presente Código mediante la adopción e implementación de principios y políticas adicionales a los aquí contenidos. Sin embargo, en ningún caso dichos principios y políticas adicionales podrán entrar en conflicto ni serán más permisivos que el propio Código. Todos los principios y políticas adicionales deberán enviarse a [ethic@medlog.com](mailto:ethic@medlog.com) para su revisión y aprobación.

En caso de que se den diferencias con la legislación o normativa local, se deberá aplicar el estándar ético más alto, ya sea el Código, los principios y políticas adicionales o los requisitos locales.

Es responsabilidad de cada Empleado:

- Comprender y cumplir con las normas descritas en este Código
- Mantenerse informado y estar al tanto de cualquier actualización
- Realizar los cursos de formación pertinentes para mejorar el conocimiento y la comprensión de las normas a las que se hace referencia en el presente Código

Sin embargo, recaen responsabilidades adicionales en cualquier Empleado que sea responsable de supervisar a otros:

- Actuar como ejemplo a seguir en cuanto al cumplimiento tanto de la letra como del espíritu del Código
- Garantizar que todos los Empleados bajo su supervisión estén al tanto del Código y hayan recibido formación sobre cómo aplicarlo
- Supervisar y controlar que los Empleados bajo su supervisión cumplan los principios establecidos en el Código
- Poner fin a cualquier conducta que infrinja el Código y notificarla a [ethic@medlog.com](mailto:ethic@medlog.com)

GLOSARIO

 INTRODUCCIÓN

NORMAS DE CONDUCTA

MEDIO AMBIENTE

DERECHOS HUMANOS Y NORMATIVA LABORAL

RELACIONES CON ENTES PÚBLICOS

ANTISOBORNO

CONFLICTO DE INTERESES

NORMATIVA DE SANCIONES

BLANQUEO DE CAPITAL

COMPETENCIA LEAL

DOCUMENTACIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIERA

CONTRATOS

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD, Y DISPOSITIVOS ELECTRONICOS

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

REDES SOCIALES Y HABLAR EN PÚBLICO

## INTERPRETACIÓN DEL CÓDIGO

El objetivo del Código no es cubrir todas las circunstancias ni anticipar cualquier situación que pueda acaecer, sino establecer los principios y políticas para que MEDLOG desarrolle su actividad de una forma ética. En caso de afrontar situaciones que no estén contempladas específicamente en este Código, los Empleados deberán mantener el estándar ético más elevado que se aplique en el sector. Aquellas situaciones que no estén previstas en el Código deberán derivarse a [ethic@medlog.com](mailto:ethic@medlog.com).

Si un Empleado no está seguro de si su conducta es contraria al Código o no, se deberá hacer a sí mismo unas sencillas preguntas:

- ¿Es lícita y con arreglo al Código?
- ¿Sería inofensiva para MEDLOG o para mí si se hiciera pública?
- ¿Me gustaría que apareciera publicada en la portada de un periódico?
- ¿Me gustaría que alguien actuara de la misma forma para conmigo?

Si la respuesta a alguna de estas preguntas es «no», se considera que la conducta no cumple con el Código y no debe ser realizada. Si no está seguro de la respuesta, deberá ponerse en contacto con [ethic@medlog.com](mailto:ethic@medlog.com) para obtener asesoramiento.

## NOTIFICAR UNA MALA CONDUCTA

Una Mala Conducta incluye, a título enunciativo pero no limitativo: la corrupción, cualquier conducta indebida, el soborno, el robo o uso indebido de la propiedad de MEDLOG, el fraude, la coacción, la omisión intencionada para cumplir un deber, o la violación del Código o de cualquier política o procedimiento de MEDLOG.

De conformidad con los valores de MEDLOG, la posibilidad de expresarse es un pilar fundamental para crear una cultura de trabajo abierta y responsable. Los Empleados tienen a su disposición una herramienta online denominada «MSC Speak Up Line», para notificar cualquier Mala Conducta en cualquier momento.

Se debe informar de cualquier Mala Conducta lo antes posible. Se recomienda encarecidamente a los Empleados que utilicen la herramienta MSC Speak Up Line o, alternativamente, informen de cualquier Mala Conducta a través de [ethic@medlog.com](mailto:ethic@medlog.com).

Cuando se informe de una Mala Conducta, los Empleados podrán optar por identificarse o permanecer en el anonimato según la legislación aplicable. No habrá represalias contra ningún Empleado que haya informado de buena fe.

Medlog se toma muy en serio las presuntas infracciones e investigará cada caso de la forma más justa posible. En el supuesto de que se incumpla el Código, se adoptarán medidas disciplinarias cuyas últimas consecuencias podrían llevar al despido o rescisión de cualquier otro contrato, así como posibles sanciones civiles o penales.



## NORMAS DE CONDUCTA

MEDLOG es uno de los proveedores de logística y cadena de suministro de mayor alcance en todo el mundo. Debido a la creciente presencia internacional de MEDLOG, todos los Empleados deben cumplir con todas las leyes, reglamentos y normativas aplicables, directrices oficiales, códigos de buenas prácticas, alianzas con gobiernos y normas ISO, según proceda.

Además, el Código establece la norma común de comportamiento aprobado independientemente de la ubicación del Empleado. Estas normas complementan y puede que vayan más allá del cumplimiento de la legislación y regulaciones de muchos países en los que MEDLOG opera.



### ÍNDICE

GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

**NORMAS DE CONDUCTA**

MEDIO AMBIENTE

DERECHOS HUMANOS Y NORMATIVA LABORAL

RELACIONES CON ENTES PÚBLICOS

ANTISOBORNO

CONFLICTO DE INTERESES

NORMATIVA DE SANCIONES

BLANQUEO DE CAPITAL

COMPETENCIA LEAL

DOCUMENTACIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIERA

CONTRATOS

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD, Y DISPOSITIVOS ELECTRONICOS

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

REDES SOCIALES Y HABLAR EN PÚBLICO

GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

NORMAS DE CONDUCTA

» **MEDIO AMBIENTE**

DERECHOS HUMANOS Y NORMATIVA LABORAL

RELACIONES CON ENTES PÚBLICOS

ANTISOBORNO

CONFLICTO DE INTERESES

NORMATIVA DE SANCIONES

BLANQUEO DE CAPITAL

COMPETENCIA LEAL

DOCUMENTACIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIERA

CONTRATOS

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD, Y DISPOSITIVOS ELECTRONICOS

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

REDES SOCIALES Y HABLAR EN PÚBLICO

» **MEDIO AMBIENTE**

MEDLOG se esfuerza por mejorar continuamente sus prácticas y procedimientos con el fin de minimizar aún más su impacto ambiental y su repercusión externa en las tierras, las poblaciones, la biodiversidad y los ecosistemas. Además, MEDLOG tiene el firme compromiso de ofrecer a sus clientes y socios comerciales soluciones logísticas multimodales tecnológicamente avanzadas y eficientes.

Entre los temas ambientales prioritarios para MEDLOG se incluyen, a título enunciativo, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, la prevención de la contaminación, la eficiencia energética y operativa, el uso responsable de los recursos naturales, la gestión sostenible de los residuos, el uso sostenible del agua y la reducción del ruido.

MEDLOG cumple con todos los reglamentos, leyes, estándares y otros requisitos pertinentes para la protección del MEDIO AMBIENTE, tales como permisos de instalaciones, requisitos de emisiones de vehículos y estándares en los países en los que opera, así como las certificaciones y los permisos aplicables requeridos en relación con el transporte de mercancías transfronterizo.

De acuerdo con lo anterior, cada Empleado deberá tener una actitud abierta hacia la innovación y el cambio. Animamos a los directivos a que escuchen las ideas de los Empleados sobre cómo reducir el consumo de recursos y mejorar el rendimiento ambiental de MEDLOG.



## DERECHOS HUMANOS Y NORMATIVA LABORAL



### ÍNDICE

GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

NORMAS DE  
CONDUCTA

MEDIO AMBIENTE

**DERECHOS HUMANOS  
Y NORMATIVA  
LABORAL**

RELACIONES CON  
ENTES PÚBLICOS

ANTISOBORNO

CONFLICTO DE  
INTERESES

NORMATIVA DE  
SANCIONES

BLANQUEO DE  
CAPITALES

COMPETENCIA LEAL

DOCUMENTACIÓN  
EMPRESARIAL Y  
FINANCIERA

CONTRATOS

INFORMACIÓN  
CONFIDENCIAL,  
PROTECCIÓN DE  
DATOS Y PRIVACIDAD,  
Y DISPOSITIVOS  
ELECTRÓNICOS

PROTECCIÓN DE  
LOS DERECHOS  
DE PROPIEDAD  
INTELLECTUAL

REDES SOCIALES  
Y HABLAR EN PÚBLICO

## CONDICIONES LABORALES

MEDLOG cumple estrictamente con todas las leyes nacionales aplicables, los requisitos locales o las normas vigentes de la industria local pertinentes que respetan y garantizan, como mínimo, los derechos de sus Empleados en todos los aspectos laborales. Se incluyen solicitudes de empleo, ascensos, recompensas, salarios, horas extra, horas de trabajo, permisos, beneficios, acceso a formación, asignación de tareas, beneficios sociales, medidas correctivas y disciplinarias, terminación del empleo o jubilación.

## DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

En consonancia con sus valores centrales, MEDLOG apoya la igualdad de oportunidades laborales, al asegurar que los procedimientos y prácticas de contratación y empleo se basen en el mérito y las capacidades relacionadas con el trabajo. MEDLOG respeta la individualidad de cada persona y no tolera la discriminación por ningún motivo, como el sexo, la raza, el color, la religión, el idioma, el origen étnico, la edad, la discapacidad, la afiliación política o ideológica, la pertenencia a un sindicato, el estado civil o las responsabilidades familiares, la orientación sexual o la identidad de género. Se presta especial atención a las categorías vulnerables de trabajadores, como espera la comunidad internacional.

MEDLOG espera que sus Empleados valoren las capacidades, fortalezas y habilidades únicas de cada persona y que se apoyen entre sí, al tiempo que acojan y respeten la diversidad cultural y las tradiciones locales.

## RESPECTO MUTUO Y TRATAMIENTO JUSTO

MEDLOG opina que cada persona, incluidos los clientes, los socios comerciales y todas las partes interesadas con las que interactuamos, merece ser tratada con respeto, justicia y dignidad.

Esta responsabilidad recae en cada Empleado.

## TRABAJOS FORZOSOS Y ESCLAVITUD MODERNA

MEDLOG se adhiere a los principios de derechos humanos y las normas laborales reconocidos internacionalmente y los apoya. A este respecto, MEDLOG prohíbe la explotación económica y social de una persona por parte de otra con ánimo de lucro personal o comercial, el trabajo forzoso y obligatorio/involuntario según se define en el Convenio sobre el trabajo forzoso C029 de 1930 (n.º 29) de la OIT, el uso del trabajo en prisión y cualquier forma de esclavitud o servidumbre, incluido el trabajo en condiciones de servidumbre por deudas y la trata de personas. Se presta especial atención a las categorías vulnerables de trabajadores.



GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

NORMAS DE CONDUCTA

MEDIO AMBIENTE

**DERECHOS HUMANOS Y NORMATIVA LABORAL**

RELACIONES CON ENTES PÚBLICOS

ANTISOBORNO

CONFLICTO DE INTERESES

NORMATIVA DE SANCIONES

BLANQUEO DE CAPITAL

COMPETENCIA LEAL

DOCUMENTACIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIERA

CONTRATOS

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD, Y DISPOSITIVOS ELECTRONICOS

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

REDES SOCIALES Y HABLAR EN PÚBLICO

## TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES JÓVENES

MEDLOG prohíbe estrictamente el trabajo infantil y se adhiere al Convenio C138 de la OIT sobre la edad mínima, de 1973 (n.º 138). La edad mínima para trabajar no deberá ser inferior a 15 años, la edad para completar la escolaridad obligatoria o la edad legal para trabajar en el país.

MEDLOG apoya el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil C182 de la OIT, 1999 (n.º 182) y cumple estrictamente con las leyes, los reglamentos y los requisitos aplicables en relación con lo que constituye un trabajo aceptable o inaceptable para los trabajadores jóvenes en diferentes edades y etapas de su desarrollo. MEDLOG requiere que los Empleados menores de 18 años no desarrollen ningún trabajo que pueda poner en peligro su salud o seguridad física, mental o moral, incluido el «trabajo nocturno», según se defina de acuerdo con las leyes y normas nacionales aplicables.

Cuando surgen diferencias o conflictos entre las normas, MEDLOG aplica el estándar más alto. MEDLOG apoya e invierte en programas de formación profesional en diferentes partes del mundo para liberar el potencial de los jóvenes. En consonancia con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración MNE, 5.ª edición, 2017), al ofrecer tales oportunidades, MEDLOG actúa de conformidad con las leyes, reglamentos y requisitos nacionales aplicables, garantizando el respeto de los derechos del niño a asistir a la escuela obligatoria o a terminarla.

## ACOSO Y OTRAS CONDUCTAS ABUSIVAS

MEDLOG no tolera ninguna forma de acoso o conducta abusiva, incluidas la coerción verbal o mental, el castigo corporal y el acoso sexual.

El acoso y la conducta abusiva pueden englobar cualquier acto o amenaza de violencia contra cualquier persona (incluyendo gestos, bullying, «bromas» o intimidación, lenguaje malsonante y contacto físico), el daño intencionado a los bienes de MEDLOG o a los bienes de otra persona o cualquier otro comportamiento que haga sentir insegura a otra persona en el puesto de trabajo en MEDLOG.

## LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

MEDLOG reconoce el derecho a la libertad de asociación de todos los Empleados. Todos los Empleados tendrán el derecho a afiliarse o no y formar sindicatos, y de negociar colectivamente a su favor de acuerdo con la legislación y normativas aplicables en los países en los que MEDLOG opera.

## COMPROMISO CON LAS COMUNIDADES Y LAS PARTES INTERESADAS

Con vistas a contribuir a la obtención de efectos sociales y económicos positivos e inclusivos a largo plazo, MEDLOG se compromete firmemente a llevar a cabo una actividad empresarial responsable, que respete los derechos fundamentales de las comunidades locales, incluidos los de los pueblos indígenas, así como los de otros grupos vulnerables y desfavorecidos.

GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

NORMAS DE CONDUCTA

MEDIO AMBIENTE

» **DERECHOS HUMANOS Y NORMATIVA LABORAL**

RELACIONES CON ENTES PÚBLICOS

ANTISOBORNO

CONFLICTO DE INTERESES

NORMATIVA DE SANCIONES

BLANQUEO DE CAPITAL

COMPETENCIA LEAL

DOCUMENTACIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIERA

CONTRATOS

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD, Y DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

REDES SOCIALES Y HABLAR EN PÚBLICO

## RESPALDAR LOS DERECHOS HUMANOS

MEDLOG anima a los Empleados a que apoyen prácticas socialmente responsables que puedan contribuir a la materialización progresiva de los derechos humanos, cuando se considere apropiado y de conformidad con las normas internacionales o los planes nacionales de desarrollo, a través de:

- iniciativas y filantropía específicas de cada país o región
- compromiso y promoción de políticas públicas
- asociaciones y acciones colectivas

Las contribuciones de MEDLOG a las acciones de socorro humanitario, incluso a través de su actividad empresarial principal, cumplen con los reglamentos internacionales pertinentes.

## SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

MEDLOG se compromete a prevenir cualquier pérdida de vidas y riesgos innecesarios para la salud humana en todas sus actividades y operaciones comerciales. Para garantizar un entorno seguro y saludable para sus Empleados, MEDLOG desarrolla, mantiene y aplica sistemas, políticas, prácticas y procedimientos de gestión de la seguridad y la salud efectivos y apropiados de acuerdo con las leyes, reglamentos y requisitos nacionales pertinentes, así como con las normas y directrices aplicables desarrolladas por la Organización Internacional de Normalización (ISO).

Se incluyen aquí, entre otras:

- inversiones en las últimas tecnologías disponibles o innovadoras para reducir aún más los riesgos para las personas y aumentar la seguridad en las operaciones
- la manipulación, eliminación y gestión adecuadas de peligros, mercancías peligrosas y productos químicos a los que pueda estar expuesto el personal
- evaluaciones de riesgos e investigación de incidentes como base para la mejora continua de las prácticas y los procedimientos existentes

MEDLOG se compromete a proporcionar formación sobre la conformidad con la seguridad y salud laborales y la sensibilización sobre las intervenciones y herramientas de primeros auxilios, el uso adecuado de maquinarias y equipos, incluido el Equipo de Protección Individual (EPI). MEDLOG garantiza que los Empleados comprendan bien sus contratos de trabajo, así como las directrices y requisitos de salud y seguridad.

Cada Empleado es también responsable de su propia salud y seguridad. Por lo tanto, cada Empleado tiene derecho a retirarse de situaciones u operaciones peligrosas cuando exista un peligro inminente y grave para su seguridad y salud. MEDLOG fomenta las consultas y la participación de los Empleados en asuntos de salud y seguridad como parte de sus esfuerzos para mitigar y reducir los riesgos asociados a sus operaciones.

No está permitido en ningún momento que un Empleado consuma alcohol o drogas ni que trabaje bajo su influencia mientras desarrolla sus funciones para MEDLOG o en nombre de MEDLOG.

GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

NORMAS DE CONDUCTA

MEDIO AMBIENTE

**DERECHOS HUMANOS Y NORMATIVA LABORAL**

RELACIONES CON ENTES PÚBLICOS

ANTISOBORNO

CONFLICTO DE INTERESES

NORMATIVA DE SANCIONES

BLANQUEO DE CAPITAL

COMPETENCIA LEAL

DOCUMENTACIÓN DE CARÁCTER FINANCIERO Y EMPRESARIAL

CONTRATOS

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD, Y DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

REDES SOCIALES Y HABLAR EN PÚBLICO



GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

NORMAS DE CONDUCTA

MEDIO AMBIENTE

DERECHOS HUMANOS Y NORMATIVA LABORAL

**RELACIONES CON ENTES PÚBLICOS**

ANTISOBORNO

CONFLICTO DE INTERESES

NORMATIVA DE SANCIONES

BLANQUEO DE CAPITAL

COMPETENCIA LEAL

DOCUMENTACIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIERA

CONTRATOS

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD, Y DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

REDES SOCIALES Y HABLAR EN PÚBLICO

## RELACIONES CON ENTES PÚBLICOS

MEDLOG invierte ampliamente en el desarrollo de cadenas de suministro logísticas e intermodales, tanto a nivel regional como global, mediante la mejora de instalaciones existentes o el desarrollo de redes estratégicas y corredores comerciales.

Con este fin, MEDLOG explora y crea sinergias con una amplia gama de interlocutores, tanto locales como internacionales, incluyendo instituciones financieras tales como bancos multilaterales de desarrollo (BMD) y entes públicos.

En este sentido y de conformidad con sus obligaciones, MEDLOG se compromete a:

- desarrollar e implementar proyectos de acuerdo con los planes nacionales de desarrollo y de conformidad con la legislación, las normas y los reglamentos aplicables
- utilizar y gestionar las contribuciones financieras y las subvenciones de fondos de los agentes públicos con transparencia, integridad y responsabilidad



## ANTISOBORNO

MEDLOG está comprometida con las buenas prácticas empresariales y con la defensa de todas las leyes antisoborno aplicables, incluyendo el Código Penal Suizo y, cuando proceda, la Foreign Corrupt Practices Act [Ley sobre Prácticas Corruptas en el Extranjero] de EE. UU. y la UK Bribery Act 2010 [Ley Antisoborno de Reino Unido de 2010], en el desarrollo de su actividad empresarial en todo el mundo.

MEDLOG prohíbe terminantemente cualquier actividad de Corrupción, Soborno Activo o Pasivo y Pagos de Facilitación. En la mayoría de las legislaciones, estas conductas pueden conllevar penas de cárcel y multas elevadas para particulares y empresas. MEDLOG se reserva el derecho a tomar medidas disciplinarias contra cualquier Empleado relacionado con dichas conductas. Los Empleados no deben involucrarse en tales conductas. Los Empleados no deberán contratar a un agente, consultor o proveedor si se considera que hay indicios para creer que dicho agente, consultor o proveedor podría intentar incumplir la Política Antisoborno de MEDLOG.

En caso de que se solicite a los Empleados que participen en Pagos de Facilitación, deben rechazar el pago de forma contundente. El hecho de que el pago haya sido propuesto en primer lugar por la otra parte no implica que la conducta sea legítima. La política de MEDLOG es de tolerancia cero con respecto a los Pagos de Facilitación, excepto cuando la seguridad o salud de un Empleado está en juego.

Si bien los Regalos ofrecidos o recibidos pueden estar permitidos en determinadas circunstancias, es muy fácil cruzar la línea que separa los Regalos de valor modesto y la Hospitalidad Corporativa de la Corrupción y el Soborno Activo o Pasivo. Los Regalos modestos, permitidos según la política de MEDLOG, incluyen cualquier Regalo promocional de MEDLOG. MEDLOG no tolerará el pago de sobornos a Funcionarios Públicos, incluyendo los casos en que estos se realicen como supuestos Regalos.

Cualquier Regalo u Hospitalidad Corporativa recibido/a u ofrecido/a por cualquier Empleado deberá constar como informado/a y registrado/a.



GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

NORMAS DE CONDUCTA

MEDIO AMBIENTE

DERECHOS HUMANOS Y NORMATIVA LABORAL

RELACIONES CON ENTES PÚBLICOS

### ANTISOBORNO

CONFLICTO DE INTERESES

NORMATIVA DE SANCIONES

BLANQUEO DE CAPITAL

COMPETENCIA LEAL

DOCUMENTACIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIERA

CONTRATOS

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD, Y DISPOSITIVOS ELECTRONICOS

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

REDES SOCIALES Y HABLAR EN PÚBLICO

GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

NORMAS DE  
CONDUCTA

MEDIO AMBIENTE

DERECHOS HUMANOS  
Y NORMATIVA  
LABORALRELACIONES CON  
ENTES PÚBLICOS

ANTISOBORNO

» **CONFLICTO DE  
INTERESES**NORMATIVA DE  
SANCIONESBLANQUEO DE  
CAPITALES

COMPETENCIA LEAL

DOCUMENTACIÓN  
EMPRESARIAL Y  
FINANCIERA

CONTRATOS

INFORMACIÓN  
CONFIDENCIAL,  
PROTECCIÓN DE  
DATOS Y PRIVACIDAD,  
Y DISPOSITIVOS  
ELECTRÓNICOSPROTECCIÓN DE  
LOS DERECHOS  
DE PROPIEDAD  
INTELLECTUALREDES SOCIALES  
Y HABLAR EN PÚBLICO

## » CONFLICTO DE INTERESES

Un Conflicto de Intereses puede surgir, por ejemplo, cuando un Empleado realiza una transacción empresarial con un tercero (incluyendo, pero no limitándose a transitarios, proveedores, clientes o competidores), en el que el Empleado o algún miembro de su familia tenga un interés financiero o personal (por ejemplo, como propietario, accionista, miembro de la junta, ejecutivo, empleado o agente).

Ningún Empleado debería involucrarse en ninguna actividad que pueda representar un conflicto o alterar su buen juicio a la hora de cumplir con sus responsabilidades. Se solicita a todos los Empleados que revelen cualquier Conflicto de Intereses potencial o real de acuerdo con los procedimientos de declaración pertinentes. Los Empleados son responsables de actualizar la información declarada para garantizar que sea precisa y veraz en todo momento.

En caso de que aparezca un Conflicto de Intereses, incluso aunque fuera tan solo aparentemente, el Empleado deberá obtener autorización específica por escrito antes de participar en las actividades empresariales en las que su imparcialidad pueda verse cuestionada.



GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

NORMAS DE CONDUCTA

MEDIO AMBIENTE

DERECHOS HUMANOS Y NORMATIVA LABORAL

RELACIONES CON ENTES PÚBLICOS

ANTISOBORNO

CONFLICTO DE INTERESES

» **NORMATIVA DE SANCIONES**

BLANQUEO DE CAPITAL

COMPETENCIA LEAL

DOCUMENTACIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIERA

CONTRATOS

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD, Y DISPOSITIVOS ELECTRONICOS

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

REDES SOCIALES Y HABLAR EN PÚBLICO

## NORMATIVA DE SANCIONES

Las sanciones son prohibiciones sobre la realización de transacciones internacionales específicas, cuando estas implican a ciertos individuos, entidades, cargamentos o países, para cumplir con un objetivo político o de seguridad nacional.

MEDLOG cumple con todos los reglamentos y leyes aplicables sobre sanciones en sus actividades comerciales en todo el mundo, incluidas las sanciones de Suiza y la Unión Europea. Todos los Empleados deben cumplir con las sanciones aplicables, independientemente del comercio o la mercancía transportada.



GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

NORMAS DE CONDUCTA

MEDIO AMBIENTE

DERECHOS HUMANOS Y NORMATIVA LABORAL

RELACIONES CON ENTES PÚBLICOS

ANTISOBORNO

CONFLICTO DE INTERESES

NORMATIVA DE SANCIONES

**BLANQUEO DE CAPITALES**

COMPETENCIA LEAL

DOCUMENTACIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIERA

CONTRATOS

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD, Y DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

REDES SOCIALES Y HABLAR EN PÚBLICO

## BLANQUEO DE CAPITALES

El blanqueo de capitales tiene lugar cuando una persona lleva a cabo una acción con el objetivo de evitar la identificación del origen, la trazabilidad o la incautación de bienes que sabe o asume que proceden de una actividad delictiva.

Los Empleados tienen absolutamente prohibido participar en una transacción de blanqueo de capitales o facilitarla.

Los Empleados deberán llevar a cabo sus actividades empresariales de forma legítima y no podrán aceptar o gestionar efectivo u otros bienes de los que tengan razones para creer que proceden de actividades delictivas.



## COMPETENCIA LEAL

MEDLOG compite de manera justa y se rige por las leyes antimonopolio y de competencia leal en todos los lugares donde opera. Los Empleados son conscientes de que las infracciones de las leyes de competencia están estrictamente castigadas por la ley y en muchos países comportan sanciones penales.

Los Empleados no deben iniciar, participar o apoyar acuerdos o conductas anticompetitivas con competidores cuyo propósito sea restringir la competencia en el mercado. El intercambio de información comercial sensible con la competencia —por ejemplo, precios, costes, volúmenes, listas de clientes, planes de comercialización u otros datos estratégicos— es ilegal y está estrictamente prohibido.

En particular, los Empleados no deben discutir o acordar cualquiera de los siguientes factores, directa o indirectamente, con los competidores:

- el precio o condiciones de venta de los servicios de MEDLOG

- la coordinación o asignación de ofertas o presupuestos
- la división o asignación de territorios, mercados o clientes
- el boicot a una empresa o la negativa a tratar con determinados proveedores o clientes por motivos inadecuados

El incumplimiento de las leyes de competencia puede surgir también del abuso de una posición dominante. En la mayoría de los mercados, MEDLOG se enfrenta a una competencia suficientemente potente como para que no surjan estos problemas; sin embargo, se debe prestar especial atención a mercados en los que MEDLOG cuenta con una alta cuota de mercado. Por ejemplo, según la legislación de la Unión Europea, es muy poco probable que una empresa sea considerada dominante si su cuota de mercado en la zona geográfica en cuestión es inferior al 40 %. En cualquier caso, MEDLOG compite de manera justa y no recurre a métodos distintos a los que forman parte de la competencia por méritos.



## DOCUMENTACIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIERA

La llevanza de la documentación empresarial y financiera de MEDLOG, así como su rigurosidad, son cruciales y deben estar garantizadas.

En este sentido, todos los Empleados deberán:

- Registrar y clasificar siempre las transacciones en el período contable adecuado y en la cuenta y departamento correspondiente
- No distorsionar la verdadera naturaleza de cualquier transacción
- No falsificar ningún documento
- No permitir los actos de otras personas encaminados a evadir impuestos, blanquear capitales o incumplir otras normativas
- Suministrar la documentación adecuada para justificar presupuestos y costes
- Almacenar la documentación por un período mínimo de 10 (diez) años, o por un periodo mayor, si así lo exigen las leyes locales
- Guardar los documentos solicitados y no disponer, alterar, borrar ni destruir ninguna información ni documento que pueda ser significativo en una investigación o estar sujeto a una retención por litigio



### ÍNDICE

GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

NORMAS DE CONDUCTA

MEDIO AMBIENTE

DERECHOS HUMANOS Y NORMATIVA LABORAL

RELACIONES CON ENTES PÚBLICOS

ANTISOBORNO

CONFLICTO DE INTERESES

NORMATIVA DE SANCIONES

BLANQUEO DE CAPITAL

COMPETENCIA LEAL

DOCUMENTACIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIERA

CONTRATOS

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD, Y DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

REDES SOCIALES Y HABLAR EN PÚBLICO

## » **CONTRATOS**

Cada Empleado deberá obtener todos los permisos apropiados antes de ejecutar, modificar o alterar las condiciones de un contrato. Los contratos no autorizados o la modificación no autorizada de contratos, incluidos los acuerdos verbales, están prohibidos y MEDLOG no los reconocerá.



GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

NORMAS DE CONDUCTA

MEDIO AMBIENTE

DERECHOS HUMANOS Y NORMATIVA LABORAL

RELACIONES CON ENTES PÚBLICOS

ANTISOBORNO

CONFLICTO DE INTERESES

NORMATIVA DE SANCIONES

BLANQUEO DE CAPITAL

COMPETENCIA LEAL

DOCUMENTACIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIERA

### » **CONTRATOS**

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD, Y DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

REDES SOCIALES Y HABLAR EN PÚBLICO



GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

NORMAS DE CONDUCTA

MEDIO AMBIENTE

DERECHOS HUMANOS Y NORMATIVA LABORAL

RELACIONES CON ENTES PÚBLICOS

ANTISOBORNO

CONFLICTO DE INTERESES

NORMATIVA DE SANCIONES

BLANQUEO DE CAPITAL

COMPETENCIA LEAL

DOCUMENTACIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIERA

CONTRATOS

**INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD, Y DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS**

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

REDES SOCIALES Y HABLAR EN PÚBLICO

## INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD, Y DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS

### INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Todos los Empleados deberán salvaguardar la Información Confidencial de MEDLOG, así como cualquier Información Confidencial que reciban de los clientes y proveedores de MEDLOG o de terceros.

En caso de incumplimiento, esto podría suponer una infracción de las obligaciones contractuales o leyes sobre secreto comercial, protección de datos y privacidad.

La Información Confidencial no puede ser revelada, en ninguna circunstancia, a nadie externo a MEDLOG, incluidos familiares o amigos, excepto si así lo exigiera la ley.

La Información Confidencial no podrá compartirse con otras personas pertenecientes a MEDLOG excepto en casos de «necesidad de conocimiento». Todos los Empleados están obligados a proteger la Información Confidencial, incluso una vez finalizada la relación laboral o comercial.

### PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD

MEDLOG respeta y protege la privacidad de sus Empleados, clientes y socios empresariales, procesando sus Datos Personales de acuerdo con los requisitos establecidos por las leyes de protección de datos aplicables. En particular, garantiza la eficacia de los derechos de protección de datos de las personas cuyos Datos Personales se tratan.

Los Datos Personales deben procesarse de forma adecuada y legal, y para fines específicos y legítimos. MEDLOG ha adoptado medidas de seguridad técnicas y organizativas adecuadas para proteger los Datos Personales que trata y almacena, y toma precauciones para evitar su divulgación no autorizada.

MEDLOG concientiza periódicamente a sus Empleados sobre las cuestiones relativas a la protección de datos.

Los Empleados deberán ser conscientes de sus obligaciones con respecto a los Datos Personales y la confidencialidad, y deberán

cumplir con el programa de cumplimiento de MEDLOG relativo a la protección de datos, incluyendo, a título indicativo, en relación con la recogida, el uso y la gestión de los Datos Personales. Los Empleados que tengan conocimiento de una infracción de las normas de Protección de Datos deberán informar de ello inmediatamente a [CH966-data.protection@medlog.com](mailto:CH966-data.protection@medlog.com).

### DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS

MEDLOG puede proporcionar Dispositivos Electrónicos a sus Empleados con fines profesionales. Los Empleados solamente deberán utilizar esos dispositivos para los fines previstos y se abstendrán de usarlos para fines personales. Los Dispositivos Electrónicos deberán utilizarse de acuerdo con las políticas de MEDLOG.

MEDLOG tiene derecho a monitorizar ocasionalmente el uso de los Dispositivos Electrónicos dentro de los límites que marca la ley, lo que incluye cualquier dato, información, Información Confidencial y Datos Personales almacenados en dichos dispositivos.



GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

NORMAS DE  
CONDUCTA

MEDIO AMBIENTE

DERECHOS HUMANOS  
Y NORMATIVA  
LABORALRELACIONES CON  
ENTES PÚBLICOS

ANTISOBORNO

CONFLICTO DE  
INTERESESNORMATIVA DE  
SANCIONESBLANQUEO DE  
CAPITALES

COMPETENCIA LEAL

DOCUMENTACIÓN  
EMPRESARIAL Y  
FINANCIERA

CONTRATOS

INFORMACIÓN  
CONFIDENCIAL,  
PROTECCIÓN DE  
DATOS Y PRIVACIDAD,  
Y DISPOSITIVOS  
ELECTRÓNICOS

**PROTECCIÓN DE  
LOS DERECHOS  
DE PROPIEDAD  
INTELLECTUAL**
REDES SOCIALES  
Y HABLAR EN PÚBLICO


## PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Se espera que los Empleados preserven y protejan los Derechos de Propiedad Intelectual de MEDLOG.

Siempre que un Empleado tenga conocimiento de que un tercero vulnera cualquiera de los Derechos de Propiedad Intelectual de MEDLOG, dicho Empleado deberá informar al Departamento Legal de la sede, en Ginebra.



GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

NORMAS DE CONDUCTA

MEDIO AMBIENTE

DERECHOS HUMANOS Y NORMATIVA LABORAL

RELACIONES CON ENTES PÚBLICOS

ANTISOBORNO

CONFLICTO DE INTERESES

NORMATIVA DE SANCIONES

BLANQUEO DE CAPITAL

COMPETENCIA LEAL

DOCUMENTACIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIERA

CONTRATOS

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD, Y DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL


**REDES SOCIALES Y HABLAR EN PÚBLICO**

## REDES SOCIALES Y HABLAR EN PÚBLICO

### USO EMPRESARIAL DE LAS REDES SOCIALES

MEDLOG invita a todos los Empleados a que participen de manera responsable y profesional en las Redes Sociales de MEDLOG como un medio para generar interés en los servicios de MEDLOG y así crear oportunidades de negocio.

MEDLOG anima a sus Empleados a utilizar las páginas oficiales de MEDLOG en las Redes Sociales. Todo Empleado puede compartir y comentar cualquier publicación hecha en las páginas oficiales de MEDLOG en las Redes Sociales.

Si las obligaciones laborales de un Empleado requieren que hable en nombre de MEDLOG en un entorno de Redes Sociales, el Empleado debe solicitar la aprobación del contenido de dicha comunicación por parte del Departamento de Marketing Global de MSC Ginebra, ya que MEDLOG forma parte de la división de carga del Grupo MSC (con el que puede contactar en [social@msc.com](mailto:social@msc.com)). Cuando esta situación sea frecuente, se podrá requerir a dicho Empleado que siga un proceso de formación o de guía para el uso empresarial de las Redes Sociales. El Empleado no debe responder sin haber recibido la aprobación previa por escrito.

Al usar las Redes Sociales de MEDLOG, los Empleados no deben publicar ni expresar un punto de vista sobre la publicación de un tercero, como dar «me gusta» a una publicación de Facebook, nada que MEDLOG o los socios comerciales de MEDLOG puedan encontrar ofensivo, incluido el racismo, desprecios étnicos, comentarios sexistas, comentarios discriminatorios, blasfemias, lenguaje abusivo u obsceno, o declaraciones que sean maliciosamente falsas.

Los Empleados que tengan preguntas sobre sus responsabilidades en relación con el uso de las Redes Sociales deberán consultar la Política de Redes Sociales publicada en la intranet de MSC o contactar con [social@msc.com](mailto:social@msc.com).

### HABLAR EN PÚBLICO E INTERACCIÓN CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

MEDLOG reconoce que los Empleados pueden ocasionalmente desear participar en eventos donde se hable en público o hablar

con periodistas y que estas actividades pueden ayudar a entablar relaciones con partes externas y promocionar a MEDLOG y sus servicios. Dar una conferencia en un congreso o conceder una entrevista a los medios de comunicación también forma parte de las habilidades que se anima a algunos Empleados a desarrollar.

Cualquier conferencia en un evento público donde un Empleado se identifique como MEDLOG y cualquier comentario a los medios de comunicación puede interpretarse como una representación de MEDLOG, o incluso de la División de Carga del Grupo MSC en general. Por tanto, MEDLOG debe asegurarse de que solo se divulgue al público la información apropiada y de que tales representaciones se hagan de acuerdo con la Política de Comunicaciones Públicas, a un nivel que beneficie a la marca MEDLOG y de forma coordinada a lo largo de toda nuestra actividad empresarial global.

En consecuencia, los Empleados deben informar a la sección de Relaciones Públicas Globales y Comunicaciones Internas de MSC de cualquier oportunidad de hablar en público o de interactuar con los medios de comunicación, antes de aceptarla. Estas solicitudes se revisan y luego se validan, consultan o rechazan. En algunos casos, se requiere una verificación de los hechos o formación y preparación antes de que se autorice a proceder.

Como muchas otras grandes organizaciones, MEDLOG, como parte de la División de Carga del Grupo MSC, dispone de una oficina de prensa que interactúa con los medios de comunicación por medio de personas que cuentan con experiencia a la hora de comprender los intereses y necesidades de los periodistas.

Los Empleados que reciban una solicitud inesperada de un periodista o que estén valorando interactuar de forma proactiva con los medios de comunicación pueden contactar con la sección de Relaciones Públicas Globales y Comunicaciones Internas de MSC o enviar un correo electrónico a [media@msc.com](mailto:media@msc.com).

Los Empleados pueden acceder a la Política de Comunicaciones Públicas a través de la intranet. La Política de Comunicaciones Públicas también rige la divulgación de noticias y anuncios corporativos oficiales, lo que requiere la aprobación de la misma sección de Relaciones Públicas Globales y Comunicaciones Internas de MSC.

