



Código de Conducta y Ética de Labcorp

Una guía que nos ayudará a tomar decisiones correctas e inteligentes de conformidad con los estándares éticos.

labcorp

Índice

3	Carta de Adam Schechter		
4	Misión de Labcorp	16	
4	Principios rectores del programa de cumplimiento	17	
5	Introducción	18	
	Propiedad		
7	¿Para quiénes rige el Código?	19	
7	¿Qué se espera de mí?	20	
8	Responsabilidades adicionales como líder de personal	21	
8	Guía para la toma de decisiones éticas	21	
	Valentía		
10	¿Qué debo hacer si sé o sospecho de alguna violación al Código?	22	
10	¿Cómo denuncio una violación?	22	
11	¿Qué sucede cuando informo?	22	
11	Sin represalias	22	
	Trabajo en equipo		
13	Empleo con igualdad de oportunidades	22	
13	No discriminación ni acoso	26	
14	Abuso de sustancias y tratamiento	26	
14	Verificación de antecedentes y exclusión		
14	Contra la violencia		
	Excelencia		
	Competencia y trato justo		
	Cortesías comerciales, obsequios y entretenimiento		
	Privacidad, protección de la información y seguridad		
	Conflictos de intereses		
	Comunicaciones externas y redes sociales		
	Protección y uso apropiado de los activos de Labcorp		
	Propiedad intelectual		
	Prohibiciones contra reclamos falsos y fraudulentos		
	Conservación y mantenimiento de registros		
	Integridad		
	Regulación de valores: tráfico de información privilegiada		
	Regulación de valores: reglas para el director ejecutivo y los funcionarios financieros superiores		
	Prevención del soborno, la corrupción y la influencia indebida		
	Calidad		
	Comercio internacional y sanciones		
	Inspiración		
	Derechos humanos		
	Servicio público y contribuciones políticas		
	Entorno, salud y seguridad		
	Exenciones o cambios en el Código de Conducta y Ética		
	Administración		
	Contactos y recursos		



“Nuestro compromiso inquebrantable de operar con el más alto nivel de ética e integridad es fundamental para el cumplimiento de nuestra misión”.

Estimados colegas:

La respuesta de Labcorp a los extraordinarios eventos de los últimos dos años ha demostrado el valor y la importancia de nuestras fortalezas en ciencia, innovación y tecnología. Estas fortalezas permitieron a nuestros equipos avanzar en nuestra misión de mejorar la salud y mejorar las vidas en un momento en el que el mundo más nos necesitaba.

Nuestro compromiso inquebrantable de operar con el más alto nivel de ética e integridad es fundamental para el cumplimiento de nuestra misión. Estoy orgulloso de los ejemplos que veo todos los días: ser un lugar de trabajo inclusivo, apoyar a los médicos en su atención a los pacientes, gestionar ensayos clínicos con los más altos estándares científicos, tratar a cada uno de los pacientes con respeto, ser pioneros en la próxima prueba o tecnología de diagnóstico y más.

Nuestro compromiso de operar con ética e integridad se refleja en los estándares descritos en nuestro Código de Conducta y Ética. Cada uno de nosotros tiene un papel importante en el cumplimiento de nuestro Código de Conducta y Ética a través de nuestras acciones, y puede hacerlo siguiendo estos pasos esenciales:

- leer, comprender y adoptar este Código de Conducta y Ética;
- volver a consultarlo regularmente para refrescar los conocimientos.
- cumplir con los estándares del Código de Conducta y Ética, y con las políticas y los procedimientos asociados.
- hacer preguntas, expresar inquietudes y hacerse escuchar.

Como empresa líder mundial en ciencias biológicas y atención médica, el éxito de Labcorp se basa en la confianza que obtenemos al hacer lo correcto de la manera correcta, incluso cuando puede parecer difícil. Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de priorizar, adoptar y cumplir nuestro Código de Conducta y Ética y demostrar nuestro respeto mutuo, así como también hacia nuestros pacientes, clientes, accionistas y las comunidades donde realizamos negocios en todo el mundo.

Gracias por su compromiso de fortalecer la cultura de Labcorp y operar con la más alta ética e integridad.

Atentamente,

Adam Schechter
Presidente y director ejecutivo de Labcorp

Misión de Labcorp

Mejorar la salud y las vidas mediante la entrega de diagnósticos de clase mundial, la entrega de medicamentos innovadores a los pacientes más rápido y el uso de tecnología para mejorar la prestación de atención.

Principios rectores del programa de cumplimiento



Propiedad



Valentía



Trabajo en equipo



Excelencia



Integridad



Inspiración

Introducción

Labcorp se adhiere a los más altos estándares éticos y espera que todos los empleados, funcionarios y directores, así como los trabajadores contingentes, contratistas independientes, proveedores, vendedores, estudiantes pasantes, socios comerciales y representantes, que trabajan en nombre de Labcorp hagan lo mismo. Este Código de Conducta y Ética (el Código) pretende servir como guía para ayudarnos a tomar las decisiones correctas que sean congruentes con los estándares de ética más altos.

Labcorp proporciona información vital en busca de respuestas para ayudar a médicos, hospitales, compañías farmacéuticas, investigadores y pacientes. Sabemos que nuestro trabajo es importante y nos esforzamos por lograr la excelencia ética. Labcorp es una empresa líder en ciencias de la vida a nivel mundial con más de 70 000 empleados, que atiende a clientes en más de 100 países. Labcorp es diversa en pensamiento, costumbres, personas y culturas. Nos esforzamos por trabajar abiertamente, en colaboración y juntos para compartir conocimientos y lograr la misión de Labcorp.

Labcorp se compromete a una integridad inquebrantable en todo lo que hacemos y cómo nos relacionamos entre nosotros, con nuestros clientes, proveedores y vendedores, y con las comunidades en las que operamos y a las que proporcionamos servicios. Debe solicitar asesoramiento a su equipo de liderazgo, al Departamento Legal o de Cumplimiento, u otro personal apropiado si tiene preguntas sobre leyes, normas o reglamentaciones específicas.

Obedecer la ley es una de las bases sobre las cuales se diseñan los principios éticos de Labcorp. Cada uno de nosotros debe respetar y obedecer las leyes, reglas y reglamentaciones gubernamentales de las ciudades, los estados y los países en los que llevamos a cabo nuestras actividades.

Este Código está diseñado para **(1)** promover la conducta honesta y ética, **(2)** abordar el cumplimiento de las leyes, reglas y reglamentaciones gubernamentales aplicables, **(3)** disuadir las acciones indebidas y **(4)** fomentar la divulgación total, justa, precisa y oportuna de las inquietudes o infracciones. Todos en Labcorp tienen la obligación de respetar este Código y promover esta cultura de integridad y cumplimiento.



¿Qué hago si el Código de Conducta y Ética de Labcorp es más estricto que la ley, práctica o costumbre local?

Debe cumplir con el Código de Conducta y Ética de Labcorp.

¿Qué hago si la ley local tiene requisitos más estrictos que el Código de Conducta y Ética de Labcorp?

Debe cumplir con la ley, las prácticas locales o las costumbres.

Si tiene preguntas sobre posibles conflictos, consulte a su líder de personal, Departamento Legal o Departamento de Cumplimiento Corporativo.



Propiedad



- 7 ¿Para quiénes rige el Código?
- 7 ¿Qué se espera de mí?
- 8 Responsabilidades adicionales como líder de personal
- 8 Guía para la toma de decisiones éticas



Expectativas de las personas en virtud del Código

¿Para quiénes rige el Código?

A menos que estén exentos de una sección de forma explícita, el Código aplica a todos los empleados, funcionarios y directores de Labcorp, así como los trabajadores contingentes, contratistas independientes, proveedores, vendedores, estudiantes pasantes, socios comerciales y representantes, que trabajan en nombre de Labcorp. Cada uno de nosotros está obligado a leer, comprender y seguir las políticas y los procedimientos relevantes de Labcorp y este Código. El cumplimiento es una responsabilidad de todos.

¿Qué se espera de mí?

Este Código, junto con las políticas y los procedimientos de Labcorp, proporciona la información que necesita para realizar su trabajo de manera ética y de conformidad con las leyes y reglamentaciones aplicables.



Esfuércese por hacer lo correcto.

El Código no puede dar cuenta de todos los escenarios; algunos pueden no ser claros. Debe usar el buen juicio. Si observa o le piden que haga algo que parece indebido, ilegal o que contradice las políticas o los procedimientos de Labcorp, hable con la persona apropiada, como se detalla más adelante en este Código.

Busque orientación y haga preguntas.

Si algo parece no estar bien, pregunte a su líder de personal, al liderazgo sénior, o al Departamento de Asuntos Jurídicos o de Cumplimiento para aclararlo.

Informe las inquietudes o las infracciones.

Si ha observado o está preocupado por alguna posible violación de este Código o de las leyes o reglamentaciones, tiene la obligación de informar esta posible violación, como se detalla más adelante en este Código.

Tome con seriedad las consultas o las investigaciones.

Ya sea que sus responsabilidades diarias impliquen la investigación de posibles infracciones o que le pidan que participe en una consulta o investigación en particular, debe colaborar plenamente y lo mejor que pueda, y mantener la confidencialidad.

No tome represalias contra alguien que informa una inquietud o infracción.

Labcorp prohíbe cualquier forma de represalia (ya sea por parte de un líder de personal, compañero de trabajo u otra persona) contra alguien que ha hecho una denuncia, de buena fe, por una presunta infracción de este Código, la política de Labcorp o la legislación o reglamentación vigente.

Este Código es una guía para la conducta general de nuestras operaciones globales. No es reemplazo de las pautas detalladas que se proporcionan en el Manual de Prácticas Comerciales de Labcorp, el Manual de Seguridad y Privacidad en virtud de la Ley de Portabilidad y Responsabilidad de los Seguros de la Salud (Health Insurance Portability and Accountability Act, HIPAA), las políticas de Recursos Humanos ni ninguna otra política específica de la Empresa. Debe consultar con el Departamento de Cumplimiento Corporativo y el Manual de Prácticas Comerciales para obtener más orientación y análisis de muchos de los temas abordados en este Código. Consulte cualquier política específica de las diversas subsidiarias de Labcorp para obtener orientación sobre temas y actividades específicos relevantes para sus responsabilidades.

Aquellos que infrinjan este Código quedarán sujetos a las medidas disciplinarias que Labcorp considere apropiadas, incluido el despido de Labcorp y, potencialmente, responsabilidad civil y procesos penales.

Si se encuentra en una situación que considera que puede violar o causar una infracción a este Código, debe informar la situación de conformidad con los procedimientos analizados en este Código.



Responsabilidades adicionales como líder de personal

Como líder de personal, usted es altamente visible e influyente. Su comportamiento y sus acciones son importantes para los empleados y afectan el desempeño y el compromiso de sus empleados. Se espera que usted:

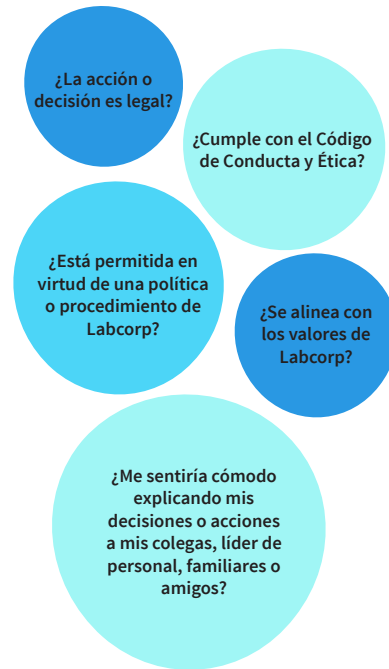
- Actúe como modelo a seguir al demostrar una conducta ética, incluidos los estándares de este Código.
- Comunique la importancia de este Código a los empleados que dependen de usted y se asegure de que comprendan sus responsabilidades.
- Fomente un entorno en el que los empleados se sientan cómodos haciendo preguntas y reciban apoyo cuando hablen.
- Informe de inmediato posibles conductas indebidas y escale o investigue cualquier informe que se le haga según corresponda.
- No tome represalias ni apruebe las represalias contra nadie por compartir inquietudes de buena fe o apoyar una investigación.
- Verifique que los empleados completen la capacitación requerida.

Toma de decisiones éticas

Para que el Código funcione de la forma más efectiva, es importante hacer preguntas y expresar inquietudes. La práctica de “puertas abiertas” de Labcorp le da la libertad de acercarse a cualquier miembro de la gerencia para plantear cuestiones o inquietudes acerca de la ética o el cumplimiento, sin miedo a sufrir represalias. Debemos trabajar para tomar medidas oportunas y coherentes contra las violaciones de este Código o la legislación vigente. Debido a que el Código no puede anticipar todas las situaciones que surgirán, es importante que tengamos un modo de abordar una nueva pregunta o inquietud. Tenga en cuenta lo siguiente:

- **Use su criterio y sentido común.** Si algo parece ilegal, poco ético o indebido, no lo haga.
- **Analice la situación con su líder de personal o con otro personal apropiado.** Esta es la guía básica para todas las situaciones. En muchos casos, su líder de personal tendrá más conocimientos acerca de la pregunta y valorará participar del proceso de toma de decisiones. Si no se siente cómodo hablando con su líder de personal, hable con otros líderes adecuados.
- **Busque ayuda de los recursos corporativos.** En caso de no sentirse cómodo dirigiéndose al líder de personal para hacer una pregunta, o si lo ha hecho pero aún tiene una inquietud, hable con el representante del Departamento de Cumplimiento Corporativo, el Departamento de Asuntos Jurídicos, o el representante de Recursos Humanos.
- **Siempre pregunte primero y actúe después.** Si no está seguro de qué hacer o si se siente incómodo con una situación, pida asesoramiento antes de actuar. Pregunte.

Si no está seguro de “lo correcto”, antes de actuar, haga estas preguntas para guiarse en la situación difícil:



Si su respuesta a cualquiera de estas preguntas es no, reconsidere sus acciones y busque orientación para ayudarlo a tomar la decisión correcta.

Para obtener más información

Departamento de Cumplimiento

Departamento de Cumplimiento Corporativo: puede proporcionar orientación sobre el Código, las políticas de cumplimiento, cómo cumplimos con las leyes, las regulaciones y los estándares de la industria.

Líderes de personal y líderes sénior: pueden ofrecer asesoramiento sobre cómo el Código se relaciona con su función particular en Labcorp.

Departamento Legal: puede asesorar sobre cómo Labcorp puede llevar a cabo sus negocios en cumplimiento con las leyes aplicables y las obligaciones contractuales.

Recursos Humanos: puede explicar y responder preguntas relacionadas con los beneficios, el empleo y los problemas del lugar de trabajo.

Valentía



- 10 ¿Qué debo hacer si sé o sospecho de alguna violación al Código?
- 10 ¿Cómo denuncio una violación?
- 11 ¿Qué sucede cuando informo?
- 11 Sin represalias



Hablar sin reservas

¿Qué debo hacer si sé o sospecho de alguna violación al Código?

Si sospecha una violación de las leyes, reglas, reglamentaciones o este Código, debe informarla de manera proactiva y expedita. Cuando tenga dudas acerca de cuál es el mejor modo de proceder en una situación en particular, debe denunciar la inquietud. No denunciar una posible violación puede ser motivo de una medida disciplinaria.

¿Cómo denuncio una violación?

Puede denunciar una presunta violación u otra inquietud a través de cualquiera de los siguientes métodos:

- Hable con su líder de personal.
- Comuníquese con Recursos Humanos a través de mAPS o AskHR.
- Comuníquese con el Departamento de Asuntos Jurídicos o el Departamento de Cumplimiento Corporativo, o el Departamento de Auditoría Corporativa Interna.
- Hable con otra persona del equipo directivo.
- Llame, envíe un informe a través del portal en línea para la Línea de acción de Labcorp.

Cualquier líder de personal que recibe una denuncia de infracción o posible infracción de este Código o ley debe comunicarla de inmediato al director de Asuntos Jurídicos o al Departamento de Cumplimiento Corporativo. Las denuncias relacionadas con asuntos contables, controles de contabilidad internos o cuestiones de auditoría se remitirán al Departamento Corporativo de Auditoría Interna.

Labcorp ha establecido una Línea de acción de Labcorp, que se puede usar para hacer preguntas o para informar sobre conductas ilegales o no éticas reales o percibidas y cualquier infracción a la ley, las reglas o las reglamentaciones de este Código o las políticas internas. Puede comunicarse con la Línea de acción de Labcorp las 24 horas del día, los siete días de la semana, en el idioma de su preferencia, informando en línea en Labcorp.ethicspoint.com, o por teléfono a través de uno de los números que figuran en el portal en línea.

Las denuncias pueden ser anónimas en la Línea de acción de Labcorp, donde se permita, pero le recomendamos que proporcione su nombre y una descripción detallada de su inquietud específica a fin de facilitar la investigación. Ya sea que proporcione o no su nombre, toda la información será confidencial, excepto en la medida en que sea necesario informar a las personas involucradas en la investigación de la queja.

Se espera que los empleados colaboren con las investigaciones internas de las presuntas faltas. Ninguna persona involucrada en la investigación de una posible falta, en cualquier función, debe hablar o revelar información a nadie fuera de la investigación, a menos que lo requiera la ley o cuando busque su propio asesoramiento jurídico.



Consejo para el líder de personal

Los líderes de personal tienen la responsabilidad de abordar las inquietudes de los empleados, lo que incluye escuchar, analizar, escalar al recurso corporativo adecuado y tomar medidas inmediatas para resolver cualquier asunto de este tipo.

- Confirme que el asunto se haya informado o infórmelo usted mismo.
- Mantenga la confidencialidad.
- Absténgase de realizar una investigación a menos que así lo indique el Departamento de Cumplimiento Corporativo, el Departamento Legal o el Departamento de Recursos Humanos.
- Comuníquese con los recursos adecuados si necesita orientación.
- Fomentar la cooperación con un investigador.
- Evite hacer declaraciones sobre el resultado de la investigación.

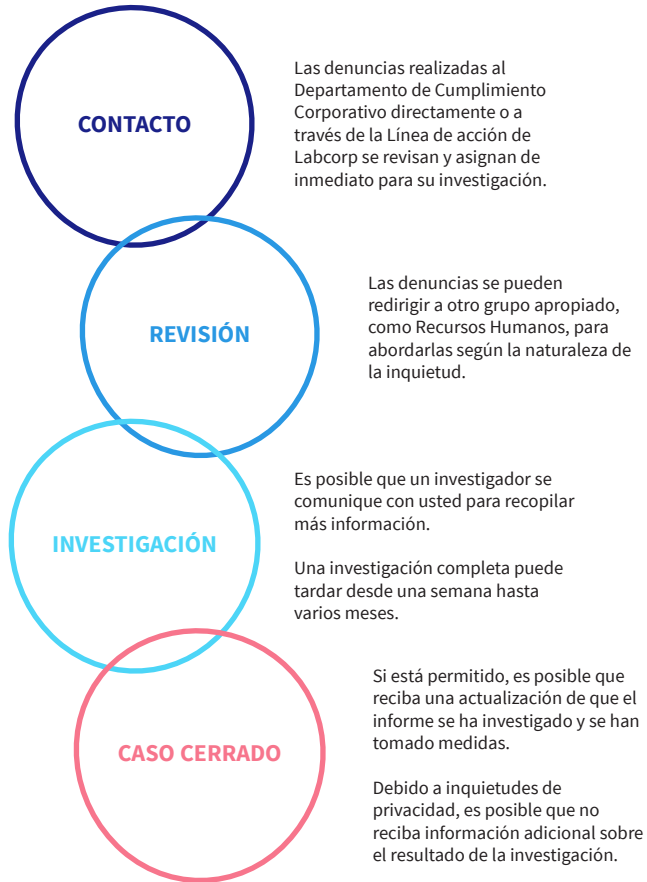
Para obtener más información

[Política de Línea de acción \(BPM-10\)](#)

[Política para denuncias – Francia \(BPM-10.1\)](#)



¿Qué sucede cuando informo?



Sin represalias

Labcorp prohíbe las represalias de cualquier tipo. Las represalias incluyen cualquier medida laboral adversa tomada contra un empleado como medio para castigar o buscar represalia contra un empleado por (a) plantear una inquietud de buena fe sobre una posible violación de la ley aplicable, regulación, este Código u otra política de la Empresa, (b) participar como testigo en una investigación externa o interna con respecto a una posible violación de la política o la ley, o (c) estar asociado con una persona que ha presentado una queja de buena fe o ha participado en una investigación. “Buena fe” significa tener una creencia honesta o razonable en los hechos que se informan y no actuar de manera maliciosa.



Consejo para el líder de personal

Como líder de personal, debe demostrar compromiso con un lugar de trabajo libre de represalias. Nunca tome represalias y prohíba las represalias contra otros. Conozca las acciones que se consideran represalias y evítelas. Algunos ejemplos son, entre otros:

- Descenso de categoría.
- Suspensión.
- Rescisión.
- No contratar o considerar para contratación o ascenso.
- Proporcionar evaluaciones de desempeño negativas basadas en problemas de desempeño no comprobados o no documentados.
- No dar la misma consideración al tomar decisiones de empleo o hacer recomendaciones de empleo imparciales.
- Tener un impacto adverso en las condiciones laborales o negar cualquier beneficio de empleo a un empleado.
- Crear un entorno de trabajo hostil o intimidante.

Para obtener más información

Política de realización de investigaciones internas (BPM-13)

Trabajo en equipo



- 13 Empleo con igualdad de oportunidades
- 13 No discriminación ni acoso
- 14 Abuso de sustancias y tratamiento
- 14 Verificación de antecedentes y exclusión
- 14 Contra la violencia



Respeto por el otro

Empleo con igualdad de oportunidades

Nuestra diversidad es un activo tremendo. Estamos firmemente comprometidos a brindar igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo y a los principios de inclusión y respeto. Prohibimos la discriminación en el empleo, decisiones relacionadas con el empleo o en negociaciones comerciales sobre la base de la raza de una persona, color, nacionalidad de origen, antepasados, nacionalidad, ciudadanía, religión, credo, edad, sexo (incluido el embarazo), estado civil o familiar, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, estado de veterano/servicio militar, discapacidad, matriculación, afiliación política, información genética, estado migratorio, o cualquier característica protegida por la ley aplicable (en adelante denominada colectivamente “Estado protegido”).

Prohibición de discriminación o acoso

Labcorp no tolerará la discriminación ilegal, el hostigamiento o las represalias de ningún tipo.

- La discriminación se define como cualquier acción o decisión que afecta los términos y condiciones del empleo de una persona, como la selección de un solicitante de empleo, contratación, ascensos, asignación de trabajo, compensación, beneficios, medidas correctivas, despidos masivos, despidos, licencias o rescisiones, sobre la base del Estado protegido de una persona.
- El acoso implica cualquier acto o serie de actos no deseados que se basan en el Estado protegido de una persona donde **(1)** soportar la conducta ofensiva se convierte en una condición de empleo continuo, o **(2)** la conducta es lo suficientemente grave o generalizada como para crear un entorno de trabajo que una persona razonable consideraría intimidante, hostil o abusivo.

El acoso y los entornos hostiles pueden crearse mediante comentarios despectivos o no deseados, insultos, gestos despectivos, bromas, muestras de objetos objetables, fotografías, caricaturas, calendarios o carteles relacionados con el Estado protegido de una persona. Por ejemplo, el acoso sexual se produce por insinuaciones sexuales no deseadas o no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conducta verbal o no verbal de naturaleza sexual que sea lo suficientemente grave o generalizada como para alterar el empleo de la víctima y crear un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo.

Labcorp no tolera el acoso ni la creación de un entorno de trabajo hostil por parte de nadie: un compañero de trabajo, líder de personal, vendedor, proveedor, cliente o paciente.



Hace poco escuché a mi líder de personal hacer un comentario inapropiado sobre otro empleado que me hizo sentir incómodo. Habitualmente, hablaría con mi líder de personal sobre una situación como esta, pero debido a que son la fuente de la inquietud, ¿qué debo hacer?

Es comprensible que se sienta incómodo al acercarse a su líder de personal, pero debe informar la situación para que se pueda revisar y tomar las medidas adecuadas. Puede comunicarse con Recursos Humanos o informar a través de la Línea de acción de Labcorp..

Si cree que está siendo acosado, o si ha sido testigo de acoso de un colega, debe informar esto a su líder de personal o al personal correspondiente, o a Recursos Humanos. Consulte la sección “Cómo informo una infracción” para ver las opciones de informes.

Para obtener más información

Estas políticas están disponibles a través de [mAPS](#) o [AskHR](#):

Política global de no discriminación y antiacoso de la empresa

Antiacoso empresarial en los EE. UU.



Abuso de sustancias y tratamiento

Su salud y seguridad son primordiales. Trabajar bajo el efecto de drogas o alcohol puede suponer un riesgo inaceptable para usted y para los demás. Por lo tanto, prohibimos lo siguiente:

- Trabajar bajo el efecto de alcohol, drogas ilegales o sustancias controladas dentro o fuera de las instalaciones de Labcorp.
- Tener, vender, usar, transferir o distribuir drogas ilegales o sustancias controladas mientras se encuentra en las instalaciones de Labcorp.
- Trabajar mientras se encuentra afectado por un medicamento recetado legítimamente o un medicamento de venta libre.

Si tiene problemas relacionados con las drogas o el alcohol, le recomendamos que busque asistencia. Comuníquese con Recursos Humanos para conocer los programas de asistencia que se encuentran disponibles.

Los detalles sobre nuestra política de pruebas de detección de droga se encuentran en el Manual de Políticas de Empleo administrado por Recursos Humanos.

Verificación de antecedentes y exclusión

Usted puede estar sujeto a controles de antecedentes y exclusión antes de la contratación o ubicación y, en adelante, periódicamente, según lo permita o exija la ley. Debe revelar inmediatamente cualquier sanción o exclusión, o cualquier otro evento (como pérdida de la licencia) que lo descalifique para participar en cualquier programa o contrato financiado por el gobierno. Cualquier persona que esté excluida sancionada en el marco de un programa o contrato financiado por el gobierno o que pierda una licencia necesaria, no es elegible para continuar prestando servicios y quedará sujeta a la rescisión inmediata del contrato. Los vendedores y proveedores de Labcorp están sujetos a un escrutinio adicional, según lo permita la ley, y conforme a los requisitos establecidos en el [Código de conducta para proveedores de Labcorp](#)

Contra la violencia

Labcorp tiene una política de tolerancia cero para la violencia en el lugar de trabajo. Tiene prohibido participar de actos que podrían hacer que otra persona se sienta amenazada o en peligro. Esto incluye agresiones verbales, amenazas o expresiones de hostilidad, intimidación, agresión o atosigamiento.

Labcorp prohíbe también la tenencia de armas en el lugar de trabajo. En la medida máxima permitida por las leyes locales, esta prohibición se extiende a los estacionamientos de la Empresa, así como a sus instalaciones. Nuestra política de tolerancia cero para la violencia en el lugar de trabajo se aplica al comportamiento en las instalaciones de la Empresa, así como a su comportamiento al realizar negocios para Labcorp en cualquier parte del mundo fuera de nuestras instalaciones.

No se retrase; hable y denuncie las amenazas o posible violencia de inmediato ante la gerencia local.



“Nuestra política de tolerancia cero para la violencia en el lugar de trabajo se aplica al comportamiento en las instalaciones de la Empresa, así como su comportamiento al realizar negocios para Labcorp en cualquier parte del mundo fuera de nuestras instalaciones”.

Para obtener más información

Verificación de exclusión y política de selección de partes inelegibles (BPM-03)

Política empresarial de condiciones de empleo disponible a través de [mAPS](#) o [AskHR](#)

Excelencia



- 16 Competencia y trato justo
- 17 Cortesías comerciales, obsequios y entretenimiento
- 18 Privacidad, protección de la información y seguridad
- 19 Conflictos de intereses
- 20 Comunicaciones externas y redes sociales
- 21 Protección y uso apropiado de los activos de Labcorp
- 21 Propiedad intelectual
- 21 Prohibiciones contra reclamos falsos y fraudulentos
- 22 Conservación y mantenimiento de registros



La forma en que hacemos negocios

Competencia y trato justo

Competimos de manera justa y honesta. Labcorp cumple con todas las leyes antimonopolio y sobre competencia aplicables. Estas leyes pretenden fomentar la competencia y alentar a Labcorp y a sus competidores a competir de manera justa e intensa en el mercado. Buscamos ventajas competitivas a través de un desempeño superior, nunca a través de prácticas comerciales poco éticas o ilegales. Usted debe tener especialmente en cuenta estas leyes antes de asistir a reuniones, conferencias, funciones de asociaciones comerciales, o cualquier otro evento al que asistan los competidores o que posiblemente fomenten la comunicación con los competidores.

Está prohibido robar información clasificada, tener información relativa a secretos comerciales que fuera obtenida sin el consentimiento del propietario, o inducir a exempleados o empleados actuales de otras empresas para que divulguen secretos comerciales. Debe esforzarse por respetar los derechos de los clientes, proveedores y competidores de Labcorp, y los derechos de sus filiales y empleados, y tener un trato justo con ellos.

Nunca debe aprovecharse injustamente de nadie a través de:

- Manipulación.
- Ocultamiento.
- Abuso de información confidencial.
- Tergiversación de hechos materiales.
- Cualquier otro trato o práctica injusta intencional.

Qué hacer y qué no hacer al interactuar con competidores

QUÉ HACER:

- Consulte con el Departamento Legal o el Departamento de Cumplimiento Corporativo antes de asistir a reuniones en las que se pueda compartir información confidencial con competidores.
- Responda adecuadamente a las ofertas competitivas para ganar negocios.
- Obtenga información competitiva de fuentes disponibles públicamente, como sitios web, publicaciones u otros materiales de marketing públicos.

QUÉ NO HACER:

- Discutir limitación de la competencia, como por ejemplo:
 - Esquemas de precios pasados, presentes y futuros.
 - División de territorios, clientes o mercados.
 - Negarse a licitar.
 - Restringir o limitar el crecimiento o la capacidad.
- Solicitar información confidencial de competidores o exempleados de competidores.
- Usar o divulgar información confidencial de sus empleadores anteriores como parte de su trabajo en Labcorp.



Cortesías y obsequios empresariales

El objetivo del entretenimiento y los obsequios empresariales en un ámbito comercial es generar buena voluntad y buenas relaciones laborales, no obtener una ventaja desleal. Labcorp tiene prohibido ofrecer o proporcionar cualquier tipo de pago, regalo o cualquier otra compensación para influir en el resultado de las decisiones de cualquier tercero. Esto incluye proporcionar algo de valor a los proveedores de cuidados de la salud para influenciarlos para que recomienden o receten tratamiento (ya sea proporcionado por Labcorp o por sus clientes de compañías farmacéuticas y de dispositivos). Dichos obsequios o entretenimiento para, de o para terceros deben ser coherentes con la Política de gastos de clientes y terceros de Labcorp y de acuerdo con las leyes y reglamentaciones aplicables.

Las cortesías y obsequios pueden aceptarse si:

- Son legales.
- No es dinero en efectivo o equivalente de efectivo (es decir, tarjeta de regalo).
- Son razonables o de valor nominal.
- Se ofrecen de manera transparente.
- Tienen un propósito comercial principal.



Consejo para el líder de personal

Un cliente desea recompensar a sus empleados con una tarjeta de regalo por trabajar de manera eficiente y efectiva en su proyecto. ¿Qué debe hacer?

Los líderes de personal deben consultar las medidas internas de reconocimiento de los empleados para recompensar a los empleados de Labcorp por los esfuerzos adicionales cuando proporcionan entregas exitosas a un cliente.

Si el cliente es insistente, un líder de personal debe considerar (1) si aceptar el obsequio crearía un conflicto de interés, (2) si el obsequio es de valor nominal si está dividido por la población total de empleados que pueden recibir una parte del obsequio y (3) si hay implicaciones fiscales si el empleado recibe el “obsequio”.



Un proveedor quiere llevarme a almorzar. ¿Puedo asistir?

Sí, siempre y cuando la invitación sea razonable, abierta, transparente y no tenga la intención de influir o parecer influir en sus decisiones comerciales. Como mejor práctica, la discusión debe tener lugar en un restaurante o lugar de precio moderado adecuado para discusiones de negocios. Sea claro con el proveedor acerca de las limitaciones de la política de Labcorp sobre comidas y entretenimiento aceptables.

Estoy almorzando con un cliente para hablar sobre posibles oportunidades de negocios y quiero invitar al cliente a una ronda de golf después de la reunión. ¿Esto está permitido?

Labcorp no puede proporcionar ni pagar ninguna hospitalidad (incluidas las actividades recreativas) para ningún cliente o tercero, independientemente de (1) el valor de la actividad o (2) si la recreación es secundaria al propósito científico, comercial o educativo, a menos que se obtenga la aprobación previa del director de cumplimiento.

Para obtener más información

[Política de gastos de clientes y terceros \(BPM-08\)](#)

[Política antisoborno y anticorrupción \(BPM-05\)](#)

[Política de viajes y entretenimiento de Labcorp](#)

[Política de tarjetas de compra de Labcorp](#)

[Políticas de cumplimiento de diagnóstico de Labcorp \(Sección 2, BPM-LCD\)](#)



Privacidad, protección de la información y seguridad

Labcorp respeta los derechos de privacidad de las personas con las que trabajamos, incluidos los pacientes, los participantes en estudios, los empleados, los clientes y los proveedores. La protección de la seguridad y la privacidad de la información del paciente son de suma importancia para las actividades comerciales de Labcorp y son clave para mantener la confianza de los pacientes, participantes de estudios y clientes.

Labcorp exige que usted trate toda la información personal (incluida la de los participantes de estudios y empleados) con la más estricta confidencialidad, de conformidad con los compromisos contractuales, los estándares de ética y todas las leyes aplicables en las jurisdicciones en las que hacemos negocios, que incluyen, entre otros, la Ley de Portabilidad y Responsabilidad de los Seguros Médicos de 1996 y el Reglamento General de Protección de Datos (General Data Protection Regulation, GDPR) de la UE.

Toda la información personal mantenida por Labcorp es reunida, procesada, almacenada y transmitida con las precauciones y salvaguardias adecuadas para mantener la confidencialidad. Solo puede tener acceso a la información personal de otros con autorización específica, para un objetivo autorizado y permitido, y solo se puede utilizar, divulgar y acceder a la cantidad mínima de información personal que sea necesaria para tal objetivo. Se prohíbe estrictamente todo acceso, uso o divulgación sin la autorización específica.

Debe proteger la seguridad de cualquier información personal sobre la cual tenga control o acceso. Debe conocer, comprender y respetar todas las políticas y reglas de seguridad de la información para la divulgación, la transferencia y la retención de la información personal.

Debe informar de inmediato ante el jefe de privacidad de Labcorp, o la Oficina de Seguridad de la Información (Office of Information Security, OIS), cualquier incidente que pueda implicar el acceso no autorizado a la información personal, o su uso o divulgación, así como cualquier falta de disponibilidad de los sistemas o aplicaciones que mantienen la información personal.

Los empleados, funcionarios y directores deben mantener la confidencialidad de la información que Labcorp o sus clientes les confían, excepto cuando el director de Asuntos Jurídicos o el Departamento de Asuntos Jurídicos de Labcorp autoriza la divulgación o la ley exige esa divulgación. La información confidencial incluye toda información no pública que podría ser útil para los competidores, o que podría ser perjudicial para Labcorp o sus clientes, si se divulgase. También incluye información que los proveedores y los clientes nos han confiado a nosotros. La obligación de preservar información confidencial continúa, incluso después de que finaliza el empleo en Labcorp.



Para obtener más información

[Política de privacidad \(BPM-19\)](#)

[Oficina de Seguridad de la Información](#)

[Manual de políticas de privacidad y seguridad de HIPAA](#)

[Líneas directas críticas](#)



Conflictos de intereses

Todos los conflictos de intereses, sea posibles o reales o incluso la apariencia de tales conflictos, deben evitarse..

Un “conflicto de interés” ocurre cuando el interés privado de una persona interfiere (o parece interferir), real o potencialmente, de cualquier manera, con los intereses de Labcorp, de tal forma que puede ser o parecer difícil para esa persona realizar su trabajo en Labcorp de manera objetiva y efectiva. El conflicto de interés no siempre puede ser obvio, por lo que, si tiene una pregunta, o cree que es inevitable un determinado conflicto de interés, debe consultar con su líder de personal u otro miembro apropiado del personal, o con el Departamento de Cumplimiento Corporativo, el Departamento de Asuntos Jurídicos o el Departamento Recursos Humanos.

Las áreas de posibles conflictos de intereses incluyen, entre otras, las siguientes:

1. Empleo externo o cargos de dirección.
2. Inversiones significativas en un competidor, cliente, distribuidor o proveedor.
3. Uso del tiempo y de los activos de Labcorp para beneficio personal.
4. Aceptación de obsequios y entretenimiento.
5. Supervisión directa o indirecta, o negociación con familiares y otras personas con quienes tiene una relación personal estrecha.
6. Aprovechar posibles oportunidades comerciales de Labcorp para beneficio personal.

Los empleados y funcionarios deben obtener la aprobación del Departamento de Cumplimiento Corporativo de Labcorp y el Departamento de Políticas Públicas antes de buscar o aceptar una nominación o designación para un cargo público, ya sea pagado o no, para confirmar que esa participación no entra en conflicto con las responsabilidades profesionales del funcionario o empleado.



Consejo para el líder de personal

¿Qué hago cuando un empleado me informa un posible conflicto de intereses?

- Refiera a la Política de conflictos de intereses (BPM-17).
- Reúna toda la información necesaria, incluyendo:
 - ¿La oportunidad involucra a un cliente, vendedor, proveedor o competidor potencial o actual?
 - ¿La oportunidad es paga?
 - ¿La oportunidad toma posibles negocios de Labcorp?
- Remitir la solicitud al Departamento de Cumplimiento Corporativo, si es necesario.



¿Qué debo considerar si quiero postularme para un cargo político?

- No puede usar el nombre de Labcorp.
- No puede comprometer fondos de Labcorp a su campaña.
- Tenga en claro que cualquier comunicación (incluidas las declaraciones realizadas en las redes sociales) es su opinión como individuo y no se expresa como empleado de Labcorp.
- Solicite la aprobación del Departamento de Cumplimiento Corporativo antes de BUSCAR o ACEPTAR una nominación o nombramiento en cualquier cargo público.
- Notifique al Departamento Global de Relaciones Gubernamentales y Políticas Públicas de Labcorp.

¿Qué debo tener en cuenta si deseo participar en una Junta Consultiva?

- ¿Sus intereses personales obstruyen o entran en conflicto con las oportunidades o los negocios de Labcorp?
- ¿La oportunidad es con un proveedor, vendedor, cliente o competidor actual o potencial?
- ¿Hay alguna compensación?
- ¿Tiene tiempo para comprometerse con la Junta fuera de su horario de trabajo para Labcorp?
- ¿Tiene autoridad para tomar decisiones o responsabilidades que podrían afectar a Labcorp o a la empresa de la junta consultiva si compitiera o se relacionara con Labcorp?

Para obtener más información

Política de conflictos de intereses (BPM-17)



Comunicaciones externas y redes sociales

Medios de comunicación: Si alguien se comunica con usted y le pide conversar sobre las actividades comerciales de Labcorp con cualquier miembro de los medios de comunicación, inversionista o analista del mercado, no proporcione ninguna información. En su lugar, informe amablemente al tercero que usted no está autorizado para conversar sobre el tema y remítalo al portavoz designado en nuestra Política de consultas de los medios de comunicación y comunicados de prensa.

Redes sociales: Las redes sociales son una parte integral de nuestras vidas personales y profesionales. Es apropiado celebrar y hablar sobre Labcorp mientras se protege la privacidad, la seguridad y la dignidad de amigos, clientes y compañeros de trabajo. No puede publicar en sitios de redes sociales ni en blogs información sensible, de propiedad exclusiva, confidencial, o información financiera no publicada acerca de Labcorp, o información médica protegida (protected health information, PHI). Se prohíbe comunicar información confidencial y/o de propiedad exclusiva acerca de Labcorp o PHI; hacerlo constituye motivos para la rescisión inmediata. Esta prohibición no se aplica a conversaciones sobre los términos y las condiciones de empleo.

No puede usar las redes sociales para hacer promoción o publicidad en nombre de Labcorp o de sus empresas filiales, sin la aprobación adecuada de Labcorp. Las reglamentaciones de la Comisión Federal de Comercio se aplican a publicar contenido promocional publicitario en línea, incluido el contenido diseñado para apoyar, promover, vender, publicitar o respaldar, de cualquier modo, a Labcorp y sus productos y servicios. Por lo tanto, los empleados que participen de esas actividades en redes sociales para fines personales deben indicar que sus opiniones son propias y no necesariamente reflejan las opiniones de Labcorp.

Al utilizar las redes sociales, usted debe ser claro e indicar que no habla en nombre de Labcorp. Siempre debe hacer lo siguiente:

- Afirmar que los materiales y las opiniones que usted publica son suyos y no de Labcorp.
- Tomar todas las precauciones posibles para proteger que no se divulgue información confidencial.
- Abstenerse de usar logotipos de terceros o marcas comerciales sin permiso expreso.

QUÉ HACER:

- Republicar, retuitear o promover información compartida de sitios de redes sociales de Labcorp verificados.
- Compartir oportunidades profesionales con conexiones sociales personales y profesionales.
- Si no está seguro acerca de la publicación, solicite aclaraciones al comunicarse con el [equipo de redes sociales](#).

QUÉ NO HACER:

- Publicar información personal relacionada con pacientes, empleados, clientes u otras personas.
- Publicar contenido encontrado en cualquier red o fuente interna si no está disponible públicamente.
- Publicar fotografías o videos que contengan imágenes de clientes o pacientes, información de identificación personal, PHI, información confidencial o contenido que violaría las políticas de Labcorp.



Consejo para el líder de personal

Los ejecutivos, funcionarios, directores y líderes de personal tienen una responsabilidad especial al publicar comunicaciones, ya que se puede considerar que sus opiniones expresan la postura de Labcorp.

Para obtener más información

[Política de consultas de los medios de comunicación y comunicados de prensa](#)

[Política de redes sociales empresariales de Labcorp](#)



Protección y uso apropiado de los activos de Labcorp

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de proteger Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de proteger los activos de la Empresa para evitar el robo, la pérdida, el uso indebido, el descuido y el desperdicio. Cualquier presunto incidente de fraude o robo debe denunciarse de inmediato para que se investigue. Todos los activos de Labcorp deben utilizarse para fines comerciales legítimos y no deben utilizarse para otros fines que no estén relacionados con las actividades de Labcorp; sin embargo, su líder de personal puede permitir el uso personal eventual. Los gastos de viajes y otros gastos comerciales deben ser razonables y acordes con la [Política de Viajes y Entretenimiento de la Empresa](#).

Si no está seguro de si está permitido el reintegro de determinado gasto, pregunte a su líder de personal o al Departamento de Cuentas por Pagar.

Esta obligación incluye la protección de la información de propiedad exclusiva de Labcorp. La información de propiedad exclusiva incluye propiedad intelectual, como secretos comerciales, patentes, marcas comerciales y derechos de autor, así como planes comerciales, de comercialización y servicios, ingeniería e ideas de productos, diseños, bases de datos, registros, listas de clientes, datos comerciales de clientes, información sobre salarios y datos e informes financieros sin publicar. El uso o la distribución sin autorización de esta información pueden violar la política de Labcorp. También podría ser ilegal y derivar en sanciones civiles o, incluso, penales.

Propiedad intelectual

La propiedad intelectual de Labcorp es un activo valioso que se debe proteger en todo momento. La propiedad intelectual incluye nuestras marcas registradas, marcas, logotipos, derechos de autor, inventos, patentes, información técnica, información comercial confidencial y secretos comerciales. Nunca debe permitir que un tercero use nuestras marcas comerciales ni otra propiedad intelectual sin la autorización apropiada y un acuerdo de licencia que haya aprobado el Departamento de Asuntos Jurídicos. Siempre use nuestras marcas registradas y otra propiedad intelectual de manera adecuada. Además, nuestras marcas registradas nunca se deben utilizar de manera degradante, difamatoria ni de algún modo ofensivo.

Nuestra propiedad intelectual también incluye el resultado del trabajo de los empleados. A menos que sea el sujeto de una excepción o de un contrato por escrito, cualquier trabajo que usted cree, total o parcialmente, relacionado con sus obligaciones, y/o mediante el uso del tiempo, los recursos o la información de la Empresa pertenece a Labcorp. Por ejemplo, los inventos, las ideas, los descubrimientos, las mejoras, el material gráfico, los procesos, los diseños, el software o cualquier material que usted haya ayudado a crear o redactar en relación con su trabajo para nuestra Empresa pertenecen a Labcorp y se consideran obra de alquiler. Usted debe revelar de inmediato cualquier invento, de modo que pueda recibir la misma protección que otra propiedad intelectual de nuestra Empresa.

“Usted está obligado a proteger los activos de Labcorp, incluida su información de propiedad exclusiva”.

Prohibiciones contra demandas falsas o fraudulentas

Cada reclamo o recibo que Labcorp presente para su pago o aprobación debe ser veraz y correcto, y debe contener los códigos apropiados que reflejen los artículos o los servicios que Labcorp ha entregado o realizado. Corregimos oportunamente cualquier error en la facturación, y hacemos de forma oportuna los reintegros de los importes que se determine que se adeudan. Específicamente, en los EE. UU., algunos servicios se pueden facturar a programas de atención médica gubernamentales, como Medicare y Medicaid, así como a otros programas gubernamentales para servicios contratados.

La Ley Federal de Reclamos Falsos (False Claims Act, FCA) y las leyes de muchos de los estados de EE. UU. incluyen prohibiciones específicas contra la presentación de reclamos falsos o fraudulentos a estos programas gubernamentales y proporciona la imposición de sanciones civiles, penales y administrativas por tales actos. Además de la aplicación por parte del Departamento de Justicia de los EE. UU., la FCA permite a las personas presentar demandas en nombre del gobierno de los EE. UU. contra personas o entidades por violaciones de la ley. Dichas demandas se conocen como acciones Qui Tam. La FCA y muchas leyes estatales de los EE. UU. brindan ciertas protecciones a las personas que presentan demandas Qui Tam. De conformidad con su política de no represalias, Labcorp prohíbe las represalias de cualquier forma contra las personas que presenten dichas acciones de buena fe.

Nuestro estándar de facturación veraz y precisa aplica no solo a la facturación para programas gubernamentales de salud y otros pagadores terceros por servicios de atención médica, sino también a la facturación para clientes por pruebas de ensayos clínicos y otros servicios proporcionados por Labcorp.

Para obtener más información

Cumplimiento de las leyes de reclamos falsos en virtud de las leyes federales y estatales (BPM-04)



Conservación y mantenimiento de registros

Labcorp exige que se registre y se reporte la información de manera honesta y precisa para tomar decisiones comerciales responsables. Labcorp cumple con todas las leyes impositivas vigentes y la normativa contable y relativa a la elaboración de informes financieros, incluidos, entre otros, los Principios Contables Generalmente Aceptados de los Estados Unidos y las reglas emitidas por la Comisión de Bolsa y Valores (Securities and Exchange Commission, SEC) de los Estados Unidos, incluida la Ley de Sarbanes Oxley (Sarbanes Oxley Act).

Labcorp proporciona al público información financiera precisa. Todos los libros, los registros, las cuentas y los estados financieros de Labcorp se deben mantener con detalle razonable, deben reflejar apropiadamente las transacciones de Labcorp y se deben ajustar a los requisitos legales correspondientes y a los sistemas de controles internos de Labcorp.

Todos los empleados son responsables de informar a Labcorp cualquier asunto contable o de auditoría dudoso del que tengan conocimiento. Consulte la sección “[Cómo informo una infracción](#)” para ver las opciones de informes. Los registros y las comunicaciones comerciales muchas veces se hacen públicos y debemos evitar exageraciones, comentarios degradantes, conjeturas o caracterizaciones inapropiadas de personas y empresas que se puedan malinterpretar. Esto se aplica en igual medida a correos electrónicos, notas internas e informes formales.

Los registros de la Empresa, incluidas las comunicaciones electrónicas, los registros financieros y otra información se generarán, conservarán, archivarán o destruirán de acuerdo con las leyes, las normas, las reglamentaciones, las políticas de mantenimiento internas y los avisos de retención legal correspondientes. Los registros no se deben destruir antes de que termine la obligación para conservar esa documentación. Debe consultar al Departamento de Asuntos Jurídicos antes de deshacerse de los documentos que sean potencialmente relevantes para litigios o investigaciones internas o gubernamentales.



“Labcorp proporciona al público información financiera precisa.”



Creo que cometí un error en mi informe de gastos. ¿Qué debo hacer?

Debe corregir el informe de gastos. Comuníquese con su líder de personal o contralor local para analizar cómo corregirlo. Incluso los errores pequeños pueden ser señales de alerta para los auditores y reguladores.

Para obtener más información

Política de retención y destrucción de registros
y programas de retención (BPM-21)

Integridad



- 24 Regulación de valores: tráfico de información privilegiada
- 24 Regulación de valores: reglas para el director ejecutivo y los funcionarios financieros superiores
- 25 Prevención del soborno y la corrupción
- 26 Calidad
- 26 Comercio internacional y sanciones



Cumplimiento de las obligaciones regulatorias

Regulación de valores: operaciones con información privilegiada

No puede utilizar información privilegiada para beneficio personal, y el uso indebido de dicha información puede constituir una infracción seria de las leyes de valores de los EE. UU. y leyes similares en otros países. Los empleados, funcionarios y directores que tengan acceso a información confidencial no tienen permitido usar o compartir dicha información para fines de comercialización bursátil ni para ningún otro fin, excepto la realización de nuestros negocios. Toda información no pública acerca de Labcorp se debe considerar información confidencial. Queda estrictamente prohibido usar información no pública para el beneficio financiero personal o para “aconsejar” a terceros que puedan tomar decisiones de inversión sobre la base de esta información, y puede ser ilegal. Estas restricciones sobre las operaciones con información privilegiada también se aplican a los valores de clientes, proveedores y terceros de Labcorp y de cualquiera de sus filiales.

Tenga cuidado con lo siguiente:

- Comprar, vender o comercializar de alguna otra manera:
 - Acciones de Labcorp mientras esté al tanto de información interna o no pública sobre Labcorp.
 - Acciones de competidores, proveedores, vendedores o clientes mientras se tiene conocimiento de la información privilegiada relacionada con la entidad respectiva.
- Divulgar información privilegiada a otra persona, cuando no sea requerido por las obligaciones laborales regulares.

Esto incluye compartir información con conexiones cercanas, como familiares y amigos.



¿Puedo ser sancionado por el uso de información privilegiada si no vivo en los Estados Unidos?

Sí, usted puede estar sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir hasta la rescisión de la relación laboral. También podría estar sujeto a multas, obligado a pagar daños monetarios o sujeto a otras consecuencias legales.

Regulación de valores: reglas para el director ejecutivo y los funcionarios financieros superiores

Además de cumplir con todas las secciones de este Código, si usted es el director ejecutivo, director de Finanzas, director de Contabilidad o contralor de Labcorp, o cualquier persona que desempeña funciones similares, o está involucrado en algún aspecto de la elaboración de los estados financieros de Labcorp, o las certificaciones de las que esos estados dependen, usted tiene responsabilidades específicas en virtud de la Ley Sarbanes Oxley para revelar de forma completa, justa, precisa, oportuna e inteligible los informes y documentos que Labcorp presenta a la Comisión de Bolsa y Valores (SEC) y otras comunicaciones públicas que realiza Labcorp.

Para obtener más información

Política de tráfico de información privilegiada (BPM-16)



Prevención del soborno, la corrupción y la influencia indebida

Los sobornos y la corrupción socavan nuestra integridad y nuestros valores, y nuestro éxito a largo plazo. Competimos y procuramos tener éxito de acuerdo con la calidad y el valor de nuestra fuerza laboral y los productos y servicios que ofrecemos. Labcorp prohíbe estrictamente dar o solicitar cualquier cosa de valor para obtener una ventaja comercial indebida, ya sea para o de funcionarios del gobierno, clientes u otras entidades comerciales. La promesa, oferta o entrega de un regalo, favor u otro pago con el fin de influir indebidamente en una decisión comercial no solo violaría la política de Labcorp, sino que también podría constituir un delito penal. Debido a que los pagos (y otras cosas de valor, como cortesías comerciales, obsequios o entretenimiento) a los funcionarios del gobierno de cualquier país exigen un cuidado particular, los prohibimos estrictamente sin primero obtener una revisión y aprobación por escrito del director de Cumplimiento o la persona que este designe. Además, cualquier acuerdo financiero con un cliente o posible cliente debe estructurarse cuidadosamente de acuerdo con los requisitos de cumplimiento y contratación de Labcorp aplicables.

La Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los EE. UU. (US Foreign Corrupt Practices Act) prohíbe proporcionar obsequios, beneficios o cualquier elemento de valor, directa o indirectamente, a funcionarios de gobiernos extranjeros, candidatos políticos del extranjero y organizaciones públicas internacionales, como la Organización Mundial de la Salud o las Naciones Unidas, y a profesionales de cuidados de la salud empleados en entidades estatales, con el fin de obtener una ventaja comercial indebida. Otros países han adoptado restricciones similares, como la Ley Antisoborno del Reino Unido (United Kingdom's Bribery Act), que abarca a los empleados del sector público y privado.

De manera similar, Labcorp cumple con todas las leyes y reglamentaciones federales y estatales que rigen nuestras relaciones financieras con los proveedores de cuidados de la salud de los EE. UU. en una posición para realizar derivaciones o generar negocios para nosotros, y nos abstenemos de participar en cualquier acuerdo que tenga la intención de influir indebidamente en el criterio médico de un proveedor de atención médica, o que pueda percibirse como tal. Las leyes aplicables incluyen el Estatuto Federal Antisoborno y la Ley Stark, que se refieren a las derivaciones realizadas por médicos y otros proveedores de cuidados de la salud de los EE. UU. a laboratorios clínicos para servicios de pruebas de diagnóstico reembolsados por los programas Medicare y Medicaid. Las violaciones de estas leyes estatales y federales pueden dar lugar a sanciones penales y civiles significativas tanto para las compañías como para las personas involucradas.

Cosas que debe saber

- Nunca dé, ofrezca, acepte o prometa un soborno.
- Asegurarse de que todos los pagos u obsequios se registren correctamente.
- Los terceros no pueden proporcionar sobornos o cualquier cosa de valor para influir indebidamente en una persona que toma decisiones en nombre de Labcorp.
- Todos los proveedores tercerizados, vendedores u otras personas que reciban pagos de Labcorp deben cumplir con el [Código de conducta para proveedores](#).
- Saber cómo identificar las señales de alerta (consulte la lista de ejemplos en las políticas enumeradas en [Para obtener más información a continuación](#)).

La definición de funcionario de gobierno es muy amplia. Incluye:

- Un empleado, funcionario, candidato o miembro de agencias, departamentos o dependencias gubernamentales, ya sean elegidos o designados, que incluyen, entre otros:
 - Médicos y profesionales de cuidados de la salud (incluidos enfermeros, personal de laboratorio y su personal) que trabajan para hospitales y universidades de propiedad del gobierno.
 - Funcionarios de salud pública.
 - Funcionarios de aduanas e importación.
 - Reguladores de atención médica.
 - Organizaciones públicas internacionales.

Para obtener más información

[Política antisoborno y anticorrupción \(BPM-05\)](#)

[Política de debida diligencia de terceros extranjeros \(BPM-07\)](#)



Calidad

Labcorp mantiene los más altos estándares éticos, científicos y médicos en todas las actividades de diagnóstico, investigación y desarrollo.

Labcorp mantiene sistemas de gestión de calidad para cumplir de manera consistente con los requisitos regulatorios y de los clientes y promover activamente una cultura de calidad. Los sistemas de gestión de calidad incluyen políticas, procedimientos, capacitación y procesos de mejora continua enfocados en cumplir con todas las leyes, reglamentaciones y pautas de práctica aplicables. Estos incluyen Enmiendas para la mejora del laboratorio clínico (clinical laboratory improvement amendments, CLIA), requisitos de asociación profesional para pruebas de laboratorio clínico y de patología, Buenas prácticas clínicas (good clinical practices, GCP) y Buenas prácticas de laboratorio (good laboratory practices, GLP) y Buenas Prácticas de Fabricación (Good Manufacturing Practices, GMP) cuando corresponda. La responsabilidad recae en nosotros para comprender y cumplir con las políticas y los procedimientos relevantes y para ser responsables de la calidad de nuestro trabajo.

Es fundamental para la integridad de Labcorp que mantengamos la calidad e integridad de los resultados y datos proporcionados a los clientes y pacientes. La integridad de los datos es el elemento principal del Sistema de gestión de calidad de Labcorp. Somos responsables de mantener datos completos, coherentes y precisos desde la creación hasta el archivo y la destrucción.

La investigación en animales a menudo es fundamental para desarrollar medicamentos, dispositivos y productos nuevos, seguros y eficaces. Siempre que sea posible, Labcorp empleará métodos científicos alternativos al uso de animales y respaldará el desarrollo y la adopción de métodos alternativos. Cuando se necesitan pruebas en animales, Labcorp cumple con estándares estrictos de conducta ética y sigue todas las leyes y reglamentaciones aplicables para el tratamiento de animales. Labcorp se compromete a tratar a los animales bajo nuestro cuidado de manera humanitaria y con respeto.

Comercio internacional y sanciones

Con alcance global y ubicaciones en todo el mundo, Labcorp cumple con todas las leyes y regulaciones de control de importación, exportación y comercio aplicables en las jurisdicciones en las que operamos. Estos incluyen:

1. Leyes de control comercial de los EE. UU. y otras leyes de control comercial aplicables: los embargos restringen nuestra capacidad de realizar transacciones con ciertos países, sujeto a requisitos de licencia, mientras que otras regulaciones restringen nuestras interacciones con ciertas personas o entidades.
2. Reglamentaciones de control de exportaciones: ciertos envíos o transmisiones de bienes, servicios y tecnología, ya sea exportación o reexportación o uso si los materiales se crean en los EE. UU. y se envían a través de la frontera, pueden estar restringidos.
3. Reglamentaciones antiboicot: abstenerse de cooperar en boicots que el gobierno de los EE. UU. no apoya, por ejemplo, un cliente se niega a hacer negocios con Labcorp porque Labcorp no boicoteará a Israel.
4. Pueden existir otras leyes de importación y exportación, y otras reglamentaciones para restringir el comercio con ciertos países.

Para obtener más información

[Oficina Nacional de Calidad de Labcorp Diagnostics](#)

[Calidad de desarrollo de fármacos de Labcorp](#)

[Código de Respeto por los Animales en Investigación y Desarrollo \(BPM-LEG-P-LG-012\)](#)

[Principios para informar e investigar inquietudes de bienestar animal \(BPM-LEG-P-LG-011\)](#)

[Política sobre la Ley de comercio internacional \(BPM-06\)](#)

Inspiración



- 28 Derechos humanos
- 29 Servicio público y contribuciones políticas
- 29 Entorno, salud y seguridad



Comunidad

Derechos humanos

Labcorp reconoce la importancia de mantener y promover los derechos humanos fundamentales en nuestras operaciones y a través de nuestra cadena de suministro. A partir de los principios y las pautas de las Naciones Unidas, la Organización Internacional de Trabajo y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, Labcorp opera en virtud de los programas y las políticas que:

- Proporcionen salarios justos y equitativos, beneficios y otras condiciones de empleo de conformidad con las leyes locales.
- Reconozcan el derecho de los empleados a la libertad de asociación.
- Proporcionen condiciones de trabajo humanas y seguras.
- Respaldeen un entorno laboral sin trata sexual y de personas, trabajo forzado o servidumbre, y trabajo infantil ilegal.
- Promuevan un lugar de trabajo sin discriminación y hostigamiento.
- Aborden las cuestiones sobre el medioambiente y los derechos humanos, relacionadas con la minería y el comercio de minerales en conflicto.



Para obtener más información

Política de trabajo ético y contra el tráfico de personas (BPM-18)

Declaración de lucha contra la esclavitud moderna

Declaración de minerales en conflicto



Servicio público y contribuciones políticas

Labcorp desempeña un papel importante en el proceso político al informar y trabajar estrechamente con los gobiernos y sus representantes para adoptar leyes, regulaciones y políticas que promuevan los intereses de la Empresa y, en última instancia, mejoren la salud y la vida de los pacientes. Todas las actividades de relaciones gubernamentales o contribuciones políticas en nombre de la Empresa deben ser realizadas por el Departamento de Políticas Públicas y Relaciones Gubernamentales Globales de Labcorp, coordinadas a través de dicho departamento o realizadas en cooperación con este o a petición de este, de acuerdo con la Política y los Procedimientos de Relaciones Gubernamentales de Labcorp.

Le recomendamos que adopte un rol activo en la vida política y cívica de sus comunidades, incluidas las actividades benéficas o educativas. Al hacerlo y al pronunciarse públicamente, debe aclarar que sus opiniones son suyas de manera individual y que no las expresa como empleado de Labcorp, a menos que así lo autoricen la Política y los Procedimientos de Relaciones Gubernamentales de Labcorp.

A menos que la Política y los Procedimientos de Relaciones Gubernamentales de Labcorp así lo autoricen, usted no puede hacer ninguna contribución política como representante de Labcorp, y debe evitar las actividades de cabildeo (lobby) o, incluso, la apariencia de cabildeo, como representante de Labcorp en un organismo gubernamental o con un funcionario público. Tenga en cuenta que no están prohibidas por esta política y no constituyen cabildeo las solicitudes periódicas de la gerencia sénior para hacerle llegar a una agencia del gobierno o a los representantes legislativos de un empleado un contenido aprobado previamente.

Ningún funcionario ni empleado puede hacer, autorizar ni permitir contribuciones ilegítimas, gasto o uso de fondos o propiedad empresarial para fines políticos.

Entorno, salud y seguridad

Labcorp se esfuerza por proporcionar a cada empleado un entorno laboral seguro y saludable. Puede encontrar información más detallada en el Informe de responsabilidad corporativa de Labcorp disponible [aquí](#). Usted tiene la responsabilidad de mantener un lugar de trabajo seguro y saludable para todos al:

- Respetar todas las reglas y prácticas ambientales de salud y seguridad.
- Informar accidentes y lesiones, y sobre equipos, prácticas o condiciones poco seguras, y desarrollar acciones correctivas y acciones preventivas según corresponda.
- Tomar todas las precauciones razonables al manipular materiales peligrosos.



“A menos que la Política y los Procedimientos de Relaciones Gubernamentales de Labcorp así lo autoricen, usted no puede hacer ninguna contribución política como representante de Labcorp, y debe evitar las actividades de cabildeo o, incluso, la apariencia de cabildeo”.

Para obtener más información

Política y procedimientos de relaciones gubernamentales de Labcorp

Política y procedimientos de contribuciones benéficas corporativas

Exenciones o cambios en el Código de Conducta y Ética

Únicamente el Directorio de Labcorp o un comité del Directorio pueden realizar exenciones o cambios a este Código que se apliquen a los funcionarios ejecutivos, incluidos los funcionarios principales o directores. Asimismo, estos se revelarán oportunamente a los accionistas de Labcorp y a otros según lo requiera la ley, la reglamentación de la SEC o la reglamentación de la bolsa de valores.

Administración

Directorio

El Directorio, a través de los Comités de Auditoría y de Calidad y Cumplimiento, respaldará la administración adecuada de este Código. El Comité de Auditoría es responsable de monitorear el cumplimiento desde un punto de vista financiero, y el Comité de Calidad y Cumplimiento es responsable de monitorear el cumplimiento desde una perspectiva regulatoria de la atención médica. Los Comités de Auditoría y de Calidad y Cumplimiento serán responsables de la revisión anual de los procedimientos de cumplimiento actuales para implementar este Código, y recomendarán las aclaraciones o los cambios necesarios a este Código para que los apruebe todo el Directorio.



Consejo para el líder de personal

Todos los funcionarios y líderes de personal estarán disponibles para responder preguntas a sus empleados acerca de este Código. Los funcionarios y líderes de personal también son responsables de la revisión diligente de las prácticas y los procedimientos actuales para mantener el cumplimiento de este Código.

Contactos:

Departamento de Cumplimiento Corporativo

Direcciones de correo electrónico generales:

- Asuntos de privacidad de HIPAA/EE. UU.
- Asuntos de privacidad global
- Todos los demás asuntos

La Oficina de Privacidad

Departamento Legal de Desarrollo de Fármacos

Departamento Legal Corporativo y de Diagnóstico

Oficial de Cumplimiento de Valores

mission:SAFE de OIS

Recursos:

AskHR

mAPS

The Point—políticas empresariales

Oficina de Seguridad de la Información

Línea de acción de Labcorp: Labcorp.ethicspoint.com

