

2024

Código de Conducta

Grupo SAUTER

Introducción	3
1. Alcance	4
2. Conflictos de interés	4
3. Información confidencial	5
4. Principios de Privacidad	5
5. Interacción en redes sociales	6
6. Activos de la compañía	6
7. Uso de los sistemas informáticos	6
8. Competencia leal	6
9. Soborno y corrupción	6
10. Donaciones	7
11. Respeto mutuo	7
12. Drogas y tabaco	7
13. Denuncias por incumplimiento	8
14. Compromiso de no represalias ante denuncias	8
15. Sanciones	8

Introducción

SAUTER desea crear un valor añadido sostenible para sus clientes, empleados, accionistas y colaboradores, y ser reconocida públicamente como una compañía que toma en serio sus responsabilidades. La fuerza competitiva y el éxito comercial son fruto de la resolución, de la responsabilidad, de la credibilidad, del respeto y de prácticas comerciales incondicionalmente legales. Estos principios determinan nuestra conducta; son los criterios con los que valoramos a nuestros empleados y colaboradores.

El Código de Conducta de SAUTER contiene los parámetros que aplicamos a las relaciones con nuestros colaboradores y con funcionarios públicos; determina la manera que en trabajamos entre nosotros y con otras personas. El Código de Conducta define lo que espera SAUTER de sus empleados. Su cumplimiento es obligatorio. Las personas que no lo cumplan serán sancionadas y pueden estar sujetas a acciones judiciales.

Estamos convencidos de que nuestro éxito comercial sólo se puede lograr de manera sostenible si se obtiene a través de medios y métodos que satisfagan elevados principios éticos y morales. Con este espíritu, las siguientes normas son la clave del éxito a largo plazo de nuestra compañía.

Basilea, 7 de febrero de 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Marc Jaquet".

Marc Jaquet
Presidente del Consejo de Administración

1. Alcance

Este Código de Conducta es de aplicación para todos los empleados y órganos (Consejo de Administración) de todas las compañías en las cuales Fr. Sauter Holding AG tenga más del 50% de participación, directa o indirectamente ("Grupo SAUTER" o "SAUTER"). Es importante para SAUTER que sus colaboradores adopten principios similares en su negocio.

La Dirección de Fr. Sauter AG aclarará y dará forma a los principios contenidos en este Código de Conducta a través de reglamentos y normas directivas.

2. Conflictos de interés

Los conflictos de interés se definen como situaciones en las cuales los intereses personales, familiares o de otro tipo, no son compatibles con los intereses de la compañía. Nos comprometemos a evitar situaciones en las que los intereses personales o financieros, así como las relaciones personales, puedan entrar en conflicto con los intereses de SAUTER. Las actividades de negocio en nombre de SAUTER no deben estar influidas por cuestiones o relaciones personales.

Los conflictos de interés pueden aparecer cuando los empleados adjudican contratos, seleccionan personal o reciben ofertas de trabajo de empresas de la competencia.

Ejemplos de conflictos de interés potenciales:

- La adjudicación de contratos a una empresa que es gestionada por conocidos próximos o familiares.
- Tener participación en una empresa con la cual SAUTER mantiene relaciones comerciales, ya sea como proveedor o como cliente, o que SAUTER pueda estar interesada en adquirir, o que sea competencia de SAUTER.
- Pertener a un órgano de control (Consejo de Administración, Comité consultivo u órganos similares) de una empresa, o proporcionar servicios de consultoría a una empresa con la que SAUTER mantiene relaciones comerciales, ya sea como proveedor o como cliente, o que SAUTER pueda estar interesada en adquirir, o que sea competencia de SAUTER.

Los posibles conflictos de interés deben ser llevados al conocimiento del superior jerárquico, que deberá tomar las medidas apropiadas, si es necesario, consultando a otro superior jerárquico.

Las personas responsables de la adjudicación de los contratos a nombre de SAUTER se deben asegurar que el consultor no se encuentra en una situación de conflicto de interés. Si existe tal situación, ningún contrato debe ser adjudicado, y los contratos adjudicados anteriormente deben ser cancelados.

3. Información confidencial

Toda la información relacionada con SAUTER, sus clientes, proveedores y empleados que no esté específicamente designada como información pública debe ser tratada de forma confidencial. El término "información" se refiere a tecnologías y procesos, métodos de fabricación, estudios y planes, proyectos de investigación y desarrollo, información comercial y de mercado, datos de clientes, ofertas, licitaciones, márgenes, datos financieros y similares.

La información confidencial debe ser protegida para evitar que partes no autorizadas tengan acceso a ella. No se debe hablar de estos asuntos en sitios donde uno pueda ser oído por terceros, por ejemplo, en el transporte público, aeropuertos, bares y restaurantes, ascensores y salas de espera.

4. Principios de Privacidad

La Protección de Datos incumbe a todos los empleados y Directivos de SAUTER.

Las leyes de Protección de Datos regulan el uso de información de carácter personal (nombre, dirección, número de teléfono, número de DNI/NIE, datos de localización y otros datos) de las personas físicas (Datos de carácter personal).

Las leyes de Protección de Datos se aplican a todo uso de Datos de carácter personal, incluyendo la obtención, registro, almacenamiento, consulta, análisis, divulgación o transmisión de Datos de carácter personal.

SAUTER dispone principalmente de Datos de carácter personal de empleados o personas de contacto de clientes colaboradores o proveedores, existentes o potenciales (Datos de carácter personal de la compañía).

El uso de Datos de carácter personal está prohibido, a menos que sea requerido o permitido por una instrucción legal, el cumplimiento de un contrato, la autorización de la persona afectada o por un interés legítimo de SAUTER.

SAUTER respeta los derechos de los empleados y otras personas a ser informados del uso de sus Datos de carácter personal y la notificación, corrección, eliminación o restricción de su uso conforme a las leyes de Protección de Datos de aplicación.

Todo uso de Datos de carácter personal de SAUTER debe de ser justo, transparente, para propósitos concretos, y limitado a lo estrictamente necesario para dichos propósitos, y los Datos de carácter personal de SAUTER deben ser conservados de manera segura y actualizada, y no por más tiempo del definido por ley.

SAUTER protege la integridad y accesibilidad de los Datos de carácter personal mediante medidas organizativas y técnicas seguras que reduzcan el riesgo de eliminación, pérdida o alteración accidental o ilegal, la divulgación no autorizada o el acceso no autorizado a Datos de carácter personal de SAUTER (infracción de la ley de Protección de Datos). Todo empleado o Directivos de la empresa que descubra una infracción de la Ley de Protección de Datos debe informar inmediatamente al Responsable de Protección de Datos.

Cualquier cambio en los procedimientos o servicios relacionados con el uso de Datos de carácter personal de SAUTER debe ser notificado al Responsable de Protección de Datos antes de que se implemente, para su verificación o (si así lo exigen las leyes de Protección de Datos aplicables) la realización de un análisis de su impacto en la protección de los datos.

Todos los empleados, subcontratas y Directivos de SAUTER deben preservar y proteger la confidencialidad de procesos, documentos, planes y términos confidenciales, así como la información técnica, comercial, financiera o empresarial de carácter confidencial de la empresa, de colaboradores y de clientes, existentes o potenciales. Los principios de las Leyes de Protección de Datos aplicables no son los únicos que se emplean en la gestión de datos dentro de SAUTER.

5. Interacción en redes sociales

Se espera que los empleados de SAUTER utilicen las redes sociales de forma responsable y respeten la confidencialidad de todas las personas con las que trabajan.

Es inaceptable cualquier forma de discriminación o difamación de personas o grupos por su origen, afiliación religiosa, nacionalidad, condición física, identidad sexual, género, salario o edad.

SAUTER no tolera el fomento de comportamientos irresponsables, irrespetuosos, violentos, ilegales o éticamente cuestionables.

6. Activos de la compañía

Los activos, la propiedad intelectual y la información de la compañía deberán ser protegidos para evitar pérdidas, robos y daños. Los activos de SAUTER sólo deben ser utilizados para asuntos profesionales de la empresa. El uso privado solo será permitido si dicho uso no entra en conflicto con los intereses de SAUTER, este Código de Conducta u otras pautas o normas de SAUTER.

7. Uso de los sistemas informáticos

Los sistemas informáticos de SAUTER deben ser usados solamente para fines profesionales. Se deben utilizar de acuerdo con las pautas o normas de SAUTER y de manera que no se infrinjan los derechos o intereses de SAUTER.

Todas las comunicaciones por correo electrónico serán consideradas comunicaciones de SAUTER. Los empleados no deberán transmitir información que pueda dar lugar a consecuencias legales indeseables para SAUTER.

8. Competencia leal

Nuestra forma de competir está basada en la economía de libre mercado. Está protegida y fundamentada en la ley de Defensa de la Competencia. Respetamos todas las leyes antimonopolio aplicables y las normas de competencia leal.

9. Soborno y corrupción

SAUTER no dañará su reputación como empresa con un comportamiento intachable ofreciendo sobornos. Realizamos negocios basándonos en la alta calidad y los precios adecuados de nuestros innovadores productos y servicios. No ofrecemos regalos inapropiados u otras ventajas a funcionarios públicos o representantes del sector privado, ni prometemos regalos o ventajas con el propósito de inducir una acción u omisión favorable relacionada a las funciones de estas personas, en contra del ejercicio de sus responsabilidades y su capacidad de decisión, con la finalidad de obtener un nuevo pedido, mantener un pedido pre-existente u obtener alguna otra ventaja indebida. Esta prohibición se aplica a nivel nacional y en el extranjero y se extiende a intermediarios y agentes comerciales, en tanto que haya una disparidad entre los servicios que se van a prestar y la remuneración exigida.

La aceptación de favores financieros, regalos personales, invitaciones o servicios por parte de los empleados mina la credibilidad de SAUTER. Está prohibida su aceptación si un análisis racional de la situación lleva a la conclusión de que la misma no está en conformidad con el buen hacer y las costumbres sociales de la región, y está destinada a influir sobre una decisión profesional.

En determinados países – entre ellos Suiza – el ofrecimiento de una dádiva a un funcionario público también está prohibido, por ello, está prohibido ofrecer, prometer o conceder ventajas indebidas con el propósito de influir en la ejecución de sus funciones oficiales en general o a la ejecución o aceleración de un acto oficial legítimo en particular.

10. Donaciones

Las donaciones de SAUTER a instituciones de caridad, culturales o científicas se realizan en el marco de la estructura de delegación de autoridad pertinente y de acuerdo con las leyes locales

11. Respeto mutuo

SAUTER no tolerará acoso mental, físico o sexual entre sus empleados, ni por actuación directa o comunicaciones escritas, por gestos o contacto físico. Las denuncias serán investigadas de forma inmediata, y penalizadas si es necesario.

SAUTER ejerce una política de igualdad de oportunidades en materia de contratación y promoción de sus empleados. Ningún trabajador será discriminado por su sexo, raza, religión, nacionalidad, convicciones políticas, orientación sexual o discapacidad física. Por otra parte, SAUTER no tolerará intentos de grupos políticos o religiosos de influir sobre sus empleados en las instalaciones de la empresa o durante el horario de trabajo.

SAUTER protege la privacidad de sus empleados. Sin embargo, y cumpliendo con las leyes aplicables, SAUTER tiene derecho a vigilar el uso de Internet e intercambios de correo electrónico, dado que todas y cada una de las comunicaciones que utilicen los sistemas de SAUTER se consideran información de carácter profesional. Por lo tanto, SAUTER podrá acceder, recuperar, utilizar, monitorizar y divulgar dicha información en cualquier momento.

SAUTER garantiza la salud y la seguridad en el trabajo en el marco de la normativa aplicable. Los empleados deben cumplir estrictamente con las normativas de seguridad y salud en el trabajo, y con el deber de informar de los posibles riesgos para la integridad y la salud, que puedan causar daños materiales y contra el medio ambiente.

12. Drogas y tabaco

El consumo de drogas ilegales y el abuso de alcohol están prohibidos en las instalaciones de la empresa, y durante la actividad profesional representando a SAUTER. No se debe realizar ninguna actividad profesional

representando a SAUTER bajo el efecto del alcohol u otras drogas. Está prohibido fumar en las instalaciones de SAUTER.

13. Denuncias por incumplimiento

Los empleados de SAUTER están obligados a denunciar todos los casos sospechosos o presenciados por incumplimiento de las leyes, de este Código de Conducta u otros principios de la empresa. También en caso de que estas conductas sean incitadas por otros empleados o por terceros. Sin embargo, no está permitido incriminar a empleados o terceros sin motivos razonables. Se sancionará a los empleados que incriminen a otros sin causa justificada.

Los empleados deben presentar sus denuncias a su superior jerárquico, al Consejo de Administración o al canal de denuncias de SAUTER en sautergruppe.integrityline.com.

Las denuncias pueden hacerse de forma anónima y serán tratados de manera confidencial. Sin embargo, ha de considerarse que, en ciertos casos, puede ser necesaria la divulgación a otras personas dentro o fuera de SAUTER, por ejemplo, en caso de que así lo exija la ley.

Por supuesto, las denuncias se investigarán exhaustivamente y se tomarán las medidas adecuadas.

14. Compromiso de no represalias ante denuncias

SAUTER alienta a sus empleados a informar cuando tengan sospechas de comportamientos poco éticos o ilegales, así como en caso de posible incumplimiento de las disposiciones estipuladas en este Código de Conducta, y protege a los empleados de posibles represalias contra ellos por sus denuncias.

Las represalias son una violación grave de nuestro Código de Conducta, y cualquier represalia por parte de un empleado de SAUTER, así como la intimidación, está sujeta a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

15. Sanciones

Todos los empleados de SAUTER, además de cumplir este Código de Conducta, deben garantizar que también lo cumplen sus subordinados. El incumplimiento de lo dispuesto en este Código de Conducta dará lugar a medidas disciplinarias y, en casos extremos, al fin de la relación laboral.