

+GF+

Código de Conducta de GF

Válido a partir del 31 de diciembre de 2022

Índice

	Prólogo del Presidente del Consejo de Administración y del Director General	3			
--	--	----------	--	--	--

1	El Código de Conducta de GF	4			
	a. Jerarquía	4			
	b. ¿A quién se aplica el Código de Conducta del GF?	4			

2	Nuestra visión, objetivos y valores	6			
----------	--	----------	--	--	--

3	Derechos y responsabilidades de los trabajadores	8			
	a. Principios	8			
	b. Respeto de los derechos humanos	8			
	c. Uso de drogas y alcohol en el lugar de trabajo	9			
	d. Salud y seguridad en el trabajo	10			
	e. Horario de trabajo y vacaciones	11			

4	Principios de nuestra actividad empresarial	12			
	a. Cumplimiento de las leyes y políticas de GF	12			
	b. Gobierno corporativo	12			
	c. Sostenibilidad	13			
	d. Aceptación de regalos e invitaciones	14			
	e. Corrupción	15			
	f. Donaciones	16			
	g. Prevención del blanqueo de capitales	16			
	h. Restricciones al comercio internacional y control de las exportaciones	17			
	i. Competencia leal	18			
	j. Uso de información privilegiada	19			
	k. Conflictos de intereses	19			

			5	Proteger la propiedad de GF	20
				a. Propiedad operativa	20
				b. Propiedad intelectual	21

			6	Tratamiento de información, datos y documentos	22
				a. Información confidencial	22
				b. Protección de datos	22
				c. Responsabilidad digital de las empresas e inteligencia artificial	23
				d. Gestión de documentos	23

			7	Comunicación, contactos con los medios de comunicación y uso de las redes sociales	24
--	--	--	----------	---	-----------

			8	Conducta indebida / Denuncia de irregularidades / GF Transparency Line	25
--	--	--	----------	---	-----------

			9	Preguntas sobre el Código de Conducta del GF	26
--	--	--	----------	---	-----------

			10	Validez	27
--	--	--	-----------	----------------	-----------

El nuevo Código de Conducta de GF - una declaración personal del Presidente y Director General

Estimados colegas

Nos complace presentarles el nuevo Código de Conducta de GF. Éste no solo refleja la rápida evolución de nuestro entorno empresarial, sino también la transformación que está experimentando nuestra empresa para convertirse en líder en innovación y sostenibilidad.

Lo que no cambiará, ni ahora ni en el futuro, es que la confianza en GF, en nuestra gente de todo el mundo y en la forma en la que se llevan a cabo nuestras actividades empresariales globales es un previo requisito para nuestro éxito y crecimiento. Sólo se puede generar valor sostenible y a largo plazo si nuestra conducta es legal y éticamente impecable. Los clientes, empleados, accionistas y otras partes interesadas que tienen contacto directo o indirecto con GF deben poder confiar en que nos guiamos por normas éticas y morales en todas nuestras actividades. Estamos comprometidos con el cumplimiento sin concesiones de todas las leyes y reglamentos

aplicables, con el desarrollo sostenible y con el respeto y la responsabilidad hacia los empleados, los socios comerciales, el medio ambiente y la comunidad.

El Código de Conducta rige los derechos y deberes de todos los empleados de GF y los principios que seguimos en nuestro trabajo diario. Es la brújula que nos ayuda en situaciones difíciles y nos permite tomar las decisiones correctas, especialmente en tiempos de cambio. Cada empleado de GF está obligado a aceptar y cumplir con el Código de Conducta. Al actuar acorde a estos principios, nos aseguraremos conjuntamente la reputación, credibilidad e integridad de nuestra empresa y, por tanto, también su éxito empresarial de manera sostenible a largo plazo.

Agradecemos a todos su valiosa colaboración por haber creído y defendido los valores y la integridad de GF.



Yves Serra
Presidente del Consejo
de Administración



Andreas Müller
CEO



El Código de Conducta de GF

a. Jerarquía

El Código de Conducta de GF es el principal entre todas las políticas y procedimientos, pero no es el único conjunto de directrices de la corporación dictadas por el consejo de administración, el comité ejecutivo y las distintas divisiones. Naturalmente, el cumplimiento de la normativa no nos exime de la responsabilidad de conocer y observar las leyes locales pertinentes.

Por “nosotros” o “nos” se entenderá usted, el destinatario o destinataria del Código de Conducta, y GF conjuntamente.

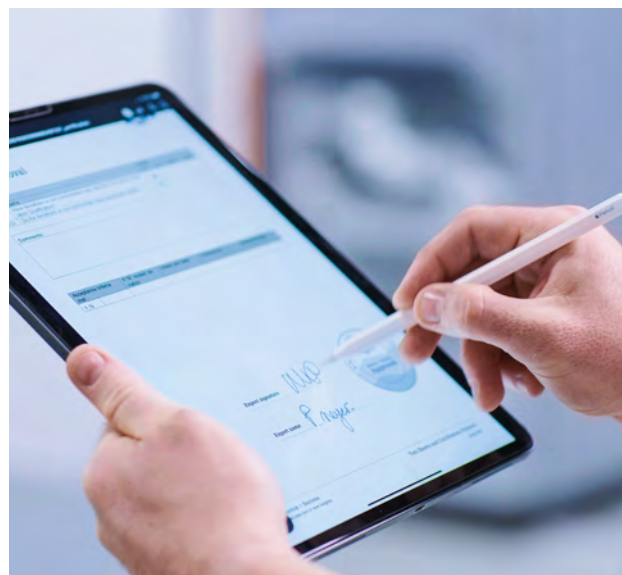
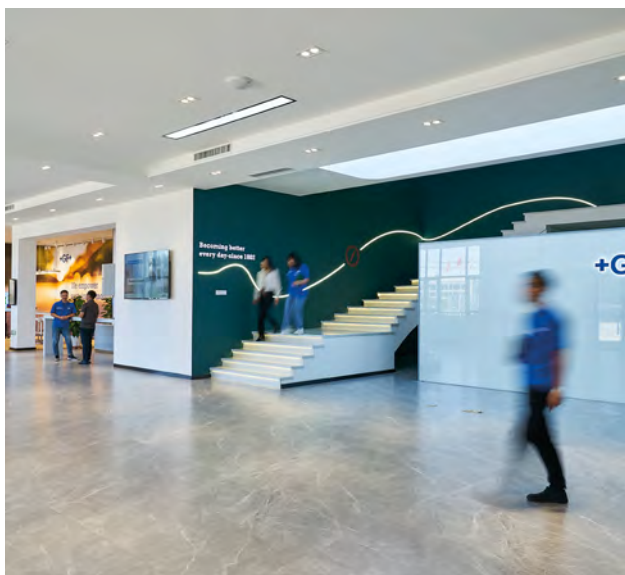
b. ¿A quién se aplica el Código de Conducta del GF?

El Código de Conducta de GF se aplica a todos los empleados que trabajan a tiempo completo o parcial para las empresas de GF en todo el mundo, a los miembros del Consejo de Administración y a la dirección de la corporación en el cual GF posee más del 50% o el liderazgo industrial total en dicha empresa.

Cada empleado recibirá una copia digital o impresa y deberá firmar una declaración de consentimiento.

Las empresas de trabajo temporal están obligadas a aceptar el Código de Conducta de GF y a comprometerse a que las personas que trabajen temporalmente para una empresa de GF lo cumplan.

El [Código para socios comerciales](#) se aplica a los contratistas independientes de GF, consultores, proveedores y otros socios comerciales terceros que hagan negocios con GF.





Nuestra visión, objetivos y valores

GF es un líder sostenible e innovador que proporciona un valor superior al cliente. La visión, el propósito y los valores de GF encarnan la filosofía y el espíritu de GF en nuestro trabajo diario en beneficio de la corporación, los clientes de GF, los empleados, los socios comerciales, los accionistas y los obligacionistas. El objetivo de GF nos motiva a dar lo mejor de nosotros mismos cada día:

**Becoming better every day –
since 1802.**

La atención consiste en ser parte de un equipo

Solo podemos ganar formando un equipo. Nuestra cultura de atención es clave para generar un entorno de apoyo, confianza y colaboración.

Necesitamos personas fuertes y diversas que jueguen en equipo. Tenemos que actuar como modelos a seguir conectando a las personas, alentando debates constructivos y formando así equipos de alto rendimiento.





El aprendizaje consiste en tener una mente abierta

En un mundo que cambia rápidamente, hemos de estar abiertos a nuevas ideas, conceptos y métodos.

Hemos de tener la valentía de tomar caminos nuevos. Hemos de abandonar el pensamiento compartimentalizado y aprender de los mejores y asociarnos con ellos. Está bien cometer errores, si aprendemos de ellos rápidamente y compartimos la lección aprendida. Fomentamos un comportamiento proactivo de explorar y aprender.

Nuestro éxito pasado no constituye ninguna garantía. Una mente abierta, sin embargo, es un requisito previo para el éxito futuro.

El rendimiento consiste en velocidad y excelencia

El mundo está cambiando rápidamente. Y constantemente. Nuestra visión no es solo mantener el nivel en un entorno en permanente evolución, sino conformar el futuro y ser líder en nuestros mercados.

Tenemos que jugar en primera división en todo lo que hagamos. No se trata solo de resultados, sino también de cómo los obtenemos y con qué rapidez. Por ello, concentrarnos en lo esencial es clave.

Debemos tener determinación y responsabilidad y operar a pleno potencial en todos los niveles.



Derechos y responsabilidades de los trabajadores

a. Principios

GF está comprometida con la igualdad de oportunidades, el respeto, la confianza y los logros. Ofrece a sus empleados un entorno de trabajo desafiante, atractivo y estimulante. GF anima a sus empleados a desarrollar su potencial estableciendo objetivos ambiciosos. Todos los empleados de GF tienen derecho a una evaluación individual de su rendimiento.

Fomentamos una cultura en la que las personas puedan desarrollar sus talentos e ideas y se sientan inspiradas a apuntar alto. Esperamos que nuestros directivos muestren liderazgo, determinación, responsabilidad, valor para probar cosas nuevas y un comportamiento ejemplar. GF apoya el desarrollo de los empleados, establece objetivos ambiciosos y recompensa el buen rendimiento.

GF anima a cada empleado a actuar con responsabilidad y a trabajar en equipo.

GF exige el cumplimiento de todas las normas aplicables en materia de jornada laboral, salud y seguridad en el trabajo (incluidos los convenios legales o colectivos, si procede) en todos los lugares en los que GF opera. GF ofrece salarios justos e iguales por un trabajo equivalente y respeta el derecho de los empleados a afiliarse a órganos de representación de los trabajadores. La libertad de los empleados para organizarse en sindicatos o asociaciones, o para firmar convenios colectivos se respeta sin restricciones ni consecuencias. GF aplica los principios del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Dado que el Código de Conducta de GF no puede prever todas las situaciones posibles que puedan ocurrir, se anima, siempre que sea necesario, a los empleados a que juzguen según su mejor entendimiento y saber y a que actúen siempre de forma ética y de acuerdo con las leyes aplicables.

b. Respecting of human rights

GF considera que los derechos humanos son los derechos, libertades y normas fundamentales que corresponden a todo ser humano.

El respeto mutuo es la base de un entorno de trabajo caracterizado por el aprecio y la integridad personal. Nos comprometemos a respetar la dignidad humana y los derechos humanos y a proteger la personalidad de cada individuo en el lugar de trabajo y dondequiera que hagamos negocios.

No toleramos el trabajo forzado, el trabajo infantil ni los castigos físicos ni en GF ni en los proveedores, clientes o socios comerciales de GF. Por ello, nos comprometemos a evitar el tráfico de seres humanos, la servidumbre por deudas, el trabajo en régimen de servidumbre y el trabajo esclavo en las operaciones de GF y en su cadena de suministro. GF prohíbe contratar a cualquier persona menor de 15 años en cualquier puesto, y a los menores de 18 años no se les permite realizar trabajos peligrosos.

Se prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de edad, identidad o expresión de género, raza, color de piel, origen nacional, etnia, religión, discapacidad, orientación sexual, afiliación política, situación familiar, entorno social o cualquier otro atributo personal protegido por la legislación aplicable. GF apoya la diversidad y un entorno de trabajo inclusivo en todos los aspectos de su actividad.

“ Respetamos y protegemos la integridad personal y el libre albedrío de todas las personas con las que tratamos. ”

GF se esfuerza por eliminar barreras y crear un entorno de trabajo que permita a las personas con discapacidades o necesidades especiales contribuir positivamente al éxito de la empresa de acuerdo con sus puntos fuertes y capacidades.

GF no tolera el acoso sexual. El acoso sexual incluye, pero no se limita a, insinuaciones y tocamientos no deseados, bromas insinuantes y otros usos del lenguaje con motivación sexual, la exhibición pública o no deseada de imágenes pornográficas, así como la exigencia de favores sexuales ejerciendo presión o haciendo promesas.

GF no acepta ninguna otra forma de acoso, amenaza, intimidación o matonismo. No se debe ridiculizar ni excluir a los compañeros.



Ejemplo

Tiene indicios de que se tolera el trabajo infantil en la cadena de suministro de GF.



Qué hacer

Informe a su supervisor y a cumplimiento corporativo. Si desea permanecer en el anonimato, utilice la Línea de Transparencia de GF.



Por qué es importante

El contrato de menores de 15 años no se corresponde con la concepción de valores de GF, por lo que se rechaza por principio y sin excepción. Si su indicación resulta ser cierta, esto tendrá consecuencias para la relación comercial con este socio, hasta la finalización de la cooperación.



c. Uso de drogas y alcohol en el lugar de trabajo

Las drogas y el alcohol pueden mermar la capacidad de tomar decisiones y aumentar el riesgo de accidentes en el lugar de trabajo. Por lo tanto, el consumo de drogas, medicamentos (recetados o no) u otras sustancias está estrictamente prohibido en el lugar de trabajo y durante las horas de trabajo si provocan intoxicación o alteran la conciencia, incluso si estas drogas, medicamentos o sustancias pueden adquirirse legalmente en la zona en la que se encuentra el lugar de trabajo. No se podrá consumir alcohol durante la jornada laboral. Deberá comenzar su jornada laboral y reanudarla tras una pausa libre de cualquier intoxicación o alteración de la conciencia.

En general, no está permitido fumar en ningún local de GF. No obstante, las empresas de GF pueden designar zonas para fumadores dentro o fuera de un edificio.



He tenido una comida de negocios formal y he bebido una copa de vino blanco, dos de vino tinto y un whisky. ¿Puedo ir después a la oficina?

No, beber en exceso no sólo puede dejar una mala impresión en los socios comerciales de GF, sino que también le impide trabajar diligentemente después, ya que estará ebrio. Tras consultarlo con su superior, debe tomarse vacaciones o compensar el resto del día.

Precaución: La incapacidad laboral autoinfligida puede acarrear sanciones disciplinarias.





d. Salud y seguridad en el trabajo

La seguridad en el trabajo es primordial para GF. Nuestro objetivo es crear un lugar de trabajo libre de accidentes, ya que cada accidente es demasiado. Se anima a todos los empleados a identificar cualquier riesgo potencial en su propio puesto de trabajo y a eliminar el riesgo o informar del problema al responsable correspondiente.

La salud y el bienestar de cada empleado son muy importantes para GF. GF se compromete a respaldar la salud de sus empleados y les anima a llevar un estilo de vida saludable.

Todos los empleados, contratistas y proveedores están obligados a cumplir las normas de seguridad en los emplazamientos de GF, tal y como se describen en el documento de GF "Normas de salud y seguridad en el trabajo", en su versión modificada periódicamente. Estas normas establecen el alto nivel que GF desea tener en todos sus emplazamientos, a pesar de que existan normas menos estrictas en un país. Es responsabilidad de cada empresa de GF asegurarse de que se identifican y cumplen los requisitos legales locales aplicables en caso de que superen las normas de GF. También se deja a discreción de cada empresa de GF la adopción de normas más estrictas.

“ ¡La seguridad ante todo! Evitemos las situaciones imprudentes en nuestro lugar de trabajo. ”



Ejemplo

Debe instalar una máquina en las instalaciones de un cliente. El puente grúa necesario para ello no está disponible, contrariamente a lo acordado con el cliente. En su lugar, el cliente desea utilizar una carretilla elevadora para desplazar la máquina a su posición y mantenerla hasta que esté totalmente montada.



Qué hacer

No empezar a trabajar, sino ponerse en contacto con el supervisor.



Por qué es importante

Al utilizar una carretilla elevadora, el riesgo de accidente es mucho mayor que con una grúa puente (la carretilla puede perder el equilibrio o moverse involuntariamente, la grúa no). Por lo tanto, debe aclararse cuidadosamente con antelación, con la participación de los expertos de GF, si es posible trabajar con la carretilla elevadora proporcionada por el cliente y en qué condiciones, y si ésta cumple todas las normativas de seguridad locales y las directrices de seguridad y salud laboral de GF.

e. Horario de trabajo y vacaciones

GF cumple con la jornada laboral máxima legal y apoya a los empleados en su búsqueda de un equilibrio entre trabajo y ocio.

GF ofrece vacaciones o tiempo libre remunerado para que los empleados puedan descansar de acuerdo con las leyes y normativas aplicables. Los superiores jerárquicos deben asegurarse de que los empleados, en la medida de lo posible, disfruten efectivamente de las vacaciones o del tiempo libre remunerado al que tienen derecho.

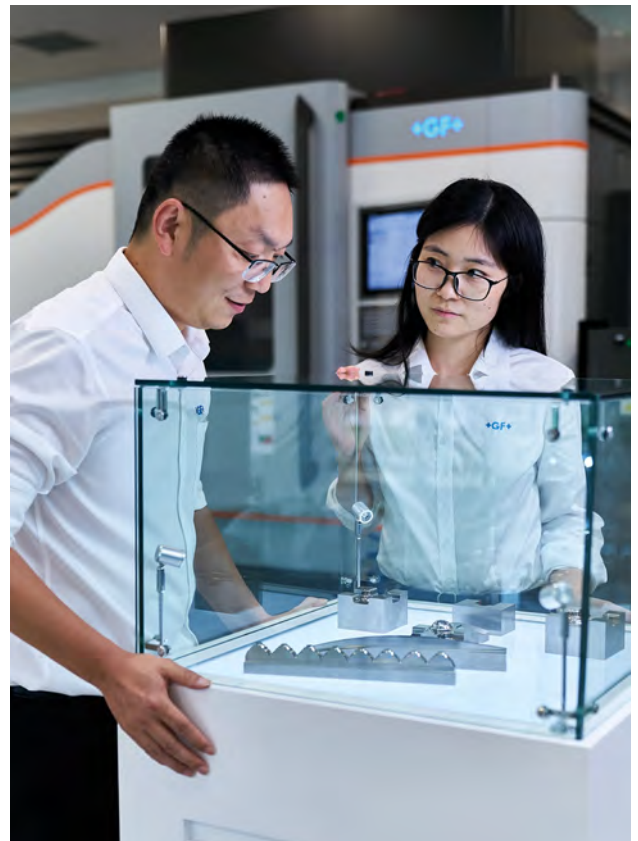


Q

¿Qué debo hacer si uno de los miembros de mi equipo no quiere coger vacaciones porque supuestamente hay demasiado trabajo?

El equilibrio entre trabajo y ocio es muy importante. Si no se pueden tomar vacaciones o tiempo libre remunerado debido a una situación especial, es responsabilidad exclusiva del superior jerárquico garantizar que se tomen después.

A



Principios de nuestra actividad empresarial

a. Cumplimiento de las leyes y políticas de GF

Cumplimos todas las leyes y normativas aplicables, así como todas las políticas de GF. Las empresas de GF son libres de promulgar reglamentos internos más estrictos en el marco de las leyes aplicables y las políticas de GF. Los empleados están obligados a cumplir estas normas más estrictas.



Ejemplo

Un cliente de fuera de la UE quiere comprar un producto de GF para utilizarlo en la UE. Las especificaciones del cliente cumplen sus requisitos nacionales, pero no los requisitos de las directivas pertinentes de la UE.



Qué hacer

Señale la desviación al cliente y no confirme la transacción. Más bien informe inmediatamente a su superior y espere su decisión sobre cómo proceder.



Por qué es importante

Lo que se comercializa en un país debe cumplir la normativa legal de ese país. Un acuerdo entre cliente y proveedor no puede anular los requisitos legales obligatorios.

b. Gobierno corporativo

Un buen gobierno corporativo sienta las bases de la manera en que GF lleva a cabo su actividad día a día. GF se basa en el respeto a las comunidades de las que formamos parte y en las personas que hacen posible el éxito de nuestras operaciones. GF mantiene un diálogo continuo con sus interlocutores internos y externos, lo que permite reconocer y abordar de forma proactiva las cuestiones clave.

GF es una organización que representa una amplia gama de negocios y culturas. Como cualquier corporación, se enorgullece de su reputación, y tratamos de fomentar un entorno de trabajo respetuoso, atractivo y motivador.

GF apoya firmemente la igualdad de oportunidades y procura tener una diversidad de países, contextos sociales y culturas, así como un número equilibrado de géneros en la dirección, el comité ejecutivo y el consejo de administración.

Los principios de gobierno corporativo de GF se basan en el Código Suizo de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo.





c. Sostenibilidad

Consideramos que es nuestra responsabilidad gestionar los negocios de GF de forma que se cree un impacto positivo a lo largo de toda la cadena de valor de GF. GF apoya activamente los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y se compromete a progresar continuamente en su aplicación en las operaciones de GF.

Nos esforzamos por alcanzar los más altos niveles de calidad y crear valor añadido para los clientes, manteniéndonos al día de los avances tecnológicos, innovando y evolucionando al ritmo de los tiempos.

GF también invierte continuamente en la mejora de sus centros de producción y oficinas para hacerlos más eficientes y reducir cualquier impacto negativo sobre el medio ambiente.

Las decisiones que toma GF a la hora de diseñar soluciones para sus clientes tienen un vínculo inmediato con las actividades previas de la cadena de suministro de GF, tanto en el aspecto social como en el medioambiental. GF reconoce este hecho y trabaja para aumentar la transparencia dentro de su compleja red de compras, así como para colaborar con todos los socios comerciales a fin de garantizar el cumplimiento de las normas y expectativas de GF.

GF cumple las leyes y normativas medioambientales aplicables y se compromete a consumir los recursos naturales de forma cuidadosa y eficiente. GF hace todo lo posible para garantizar que sus productos no contengan sustancias, minerales ni componentes que procedan de fuentes dudosas, zonas de alto riesgo o proveedores que produzcan en circunstancias dudosas.

Al desarrollar sus productos y soluciones, GF tiene en cuenta su impacto medioambiental a lo largo de todo el ciclo de vida. Por lo tanto, las consideraciones medioambientales se integran en las decisiones empresariales desde la fase de I+D y a lo largo de toda la cadena de valor de GF.

¿Tiene alguna pregunta sobre la sostenibilidad en GF?

Envíe su pregunta a: sustainability@georgfischer.com

“ ¡Asumimos hoy la responsabilidad del mañana! ”



“ En GF utilizamos los términos ESG (del inglés, Environmental, Social y Governance) y sostenibilidad como sinónimos y entendemos la gestión de la sostenibilidad como un equilibrio entre los intereses de la esfera económica, social y de gobernanza. El marco de sostenibilidad refleja nuestra forma de entender y abordar los retos a lo largo de la cadena de valor de GF. Nuestra visión y diversas políticas e instrucciones corporativas internas sustentan la integración de la sostenibilidad en nuestra actividad diaria. ”

d. Aceptación de regalos e invitaciones

No está permitido aceptar regalos o invitaciones que puedan crear obligaciones o posibles conflictos de intereses. Los regalos no sólo se limitan a obsequios materiales, sino también viajes pagados, estancias en hoteles o beneficios similares. Sin embargo, se permite la aceptación de regalos e invitaciones simbólicos en el curso normal de los negocios. Está prohibida la aceptación de regalos o invitaciones de mayor cuantía si su valor supera el habitual para el lugar de acuerdo con la legislación aplicable. Las empresas de GF pueden prescribir a sus empleados un valor inferior al habitual para el lugar.

Si se espera la aceptación de un regalo que supere este valor debido a las tradiciones y costumbres de un país, y si dicho regalo no puede rechazarse por razones culturales, se permite la aceptación del regalo. Por regla general, este tipo de obsequio debe ponerse a disposición de todos los empleados. El obsequiador debe ser informado de esta norma.

La aceptación de dinero u otros beneficios en efectivo de terceros, como préstamos, valores y comisiones, está prohibida para todos los empleados.

Si tiene dudas, consulte las directrices anticorrupción disponibles en la intranet de GF, así como en el sitio web de GF, o póngase en contacto con el Departamento Jurídico Corporativo.



Ejemplo

Tras largas y difíciles negociaciones, has cerrado con éxito un importante acuerdo. El socio comercial le invita generosamente a un restaurante caro.



Qué hacer

Asegúrese de que GF no está en proceso de iniciar nuevos negocios con este cliente, informe a su superior y, con su aprobación, acepte la invitación.



Por qué es importante

En GF nos comportamos de manera muy profesional. No dejamos lugar a dudas sobre nuestra integridad. Tomamos decisiones basándonos exclusivamente en los hechos. Si la invitación ya no puede influir en ninguna de sus decisiones ni es previsible que lo haga todavía, puede aceptar la invitación del cliente con la previa aprobación de su superior, plenamente informado.

“ Tomamos nuestras decisiones basándonos exclusivamente en hechos y evitamos cualquier impresión de ser impresionables. ”



e. Corrupción

GF prohíbe todas las formas de corrupción, como el soborno y la concesión o aceptación de otros beneficios, independientemente de que se proporcionen directamente, a través de intermediarios o a particulares o funcionarios públicos. La prohibición se aplica en particular a la entrega (soborno activo, concesión de favores) o aceptación (soborno pasivo, recepción de sobornos) de regalos con el fin de obtener una ventaja ilegal.

La corrupción es un delito penal. No se puede excluir que un empleado pueda ser procesado también en su lugar de trabajo, o en terceros países, aunque la corrupción haya tenido lugar en un lugar diferente.

Debe ser consciente de que la corrupción también puede estar oculta, por ejemplo, comisiones excesivas pagadas a agentes u otros intermediarios, donaciones a instituciones benéficas o favores concedidos a terceros asociados con la persona que recibe la ventaja. En caso de duda, se debe contactar con el Departamento Jurídico Corporativo.

GF prohíbe los sobornos, aunque sean legales y habituales en determinados países, que garanticen la prestación de un servicio legítimo o que se presten con mayor rapidez (por ejemplo, pagos de facilitación para acelerar la tramitación del despacho de aduanas). GF tampoco paga ningún tipo de extorsión o pago similar.

“ No ofrecemos ni aceptamos beneficios personales, ni directa ni indirectamente. ”



Ejemplo

La corrupción no siempre se presenta torpemente. Por ejemplo, le dirán que una transacción perfectamente legal será mucho más fácil de conseguir y ejecutar si GF hace una donación a una determinada institución benéfica.



Qué hacer

Ni aceptas ni rechazas, ni mantienes la perspectiva de algo. En lugar de ello, informa a tu supervisor y a Corporate Compliance sin dudar. Si desea permanecer en el anonimato, utilice la Línea de Transparencia de GF.



Por qué es importante

Se puede actuar ilegalmente aunque no se pidan beneficios para uno mismo sino para terceros. Su implicación en esto puede ser sancionable por la ley, aunque sea por motivos exclusivamente nobles. Puede ser difícil distinguir entre la recaudación legal y la corrupción ilegal. Sólo la dirección de GF puede tomar la decisión.



f. Donaciones

GF realiza donaciones (contribuciones voluntarias sin contraprestación) y patrocinios (contribuciones a cambio de una contraprestación acordada contractualmente) con el fin de configurar positivamente su imagen pública y apoyar a las comunidades en las que GF está presente. Las donaciones y los patrocinios sólo se conceden en el marco de un proceso de aprobación transparente de acuerdo con el reglamento interno vigente de GF.

GF concede donaciones monetarias y en especie para las siguientes áreas: Ciencia e investigación, educación, fines benéficos, deportes y cultura.

En general, están prohibidas las donaciones de una empresa de GF a partidos políticos o para actividades políticas. Cualquier excepción deberá ser aprobada por el Comité Ejecutivo. Las solicitudes para tales excepciones deben dirigirse al secretario corporativo.

“ Sólo apoyamos lo que coincide plenamente con nuestros valores y contribuye a una percepción pública positiva de GF. ”



g. Prevención del blanqueo de capitales

El blanqueo de capitales es un elemento importante de la delincuencia organizada y de la financiación del terrorismo. Blanquear dinero significa invertir el dinero adquirido ilegalmente (por ejemplo, procedente del soborno, la extorsión, el tráfico de drogas o el tráfico de armas) para

devolverlo al ciclo financiero y económico legal con el fin de poder seguir utilizándolo discretamente. Incluso la participación involuntaria en el blanqueo de capitales constituye un delito. La financiación del terrorismo es el uso de fondos para mantener organizaciones e infraestructuras terroristas o para llevar a cabo ataques terroristas específicos.

Por lo tanto, en GF verificamos cuidadosamente la identidad de cualquier socio comercial (como proveedores, clientes, agentes, representantes de ventas, intermediarios, revendedores, socios de empresas conjuntas, consultores, distribuidores y cualquier otro socio comercial) en cada inicio de negocio y transacción, en particular en cada pago. Cumplimos todos los requisitos contables y de mantenimiento de registros pertinentes y no adoptamos ninguna conducta que pueda infringir la normativa nacional o extranjera sobre blanqueo de capitales. En particular, no ignoramos ningún indicio sospechoso de blanqueo de capitales, por ejemplo, cuando se solicita un pago:

- en efectivo, a plazos o en divisas,
- a cuentas bancarias extraterritoriales,
- a otra persona que no sea la parte contratante, o
- por servicios que se desvían parcial o totalmente de lo acordado contractualmente.

Si sospecha de blanqueo de capitales o financiación del terrorismo, interrumpa inmediatamente la transacción. Informe también sin demora a su supervisor, así como al oficial de cumplimiento corporativo (compliance@georgfischer.com). Si, por el motivo que sea, prefiere hacer su denuncia de tal forma que ni sus superiores ni sus compañeros se enteren, por favor, comparta su observación a través de la Línea de Transparencia de GF.



Ejemplo

Un socio comercial con sede en el país "A" solicita el pago de una factura a una cuenta del país "B", o el pago a una cuenta que no está a su nombre.



Qué hacer

No transfiera el dinero e informe inmediatamente a su supervisor y a cumplimiento corporativo.



Por qué es importante

Con este tipo de pagos, el GF corre el riesgo de colaborar en la evasión fiscal y/o el blanqueo de capitales.



h. Restricciones al comercio internacional y control de las exportaciones

Los gobiernos y los organismos internacionales pueden imponer restricciones comerciales temporales y boicots que afecten a determinados productos y se apliquen a países o individuos. GF reconoce las decisiones de la comunidad internacional. GF lleva a cabo sus actividades comerciales únicamente de conformidad con la normativa internacional y no exporta ningún producto o tecnología afectados por restricciones comerciales.

Todos los productos fabricados por GF están destinados a un uso pacífico. En casos excepcionales, determinados productos pueden utilizarse para la producción de materiales con fines militares (los denominados bienes de doble uso). En el caso de estos productos, deben respetarse las normas de control de las exportaciones pertinentes. En caso de duda, póngase en contacto con los organismos reguladores de cada país o con el Departamento Jurídico de la empresa.

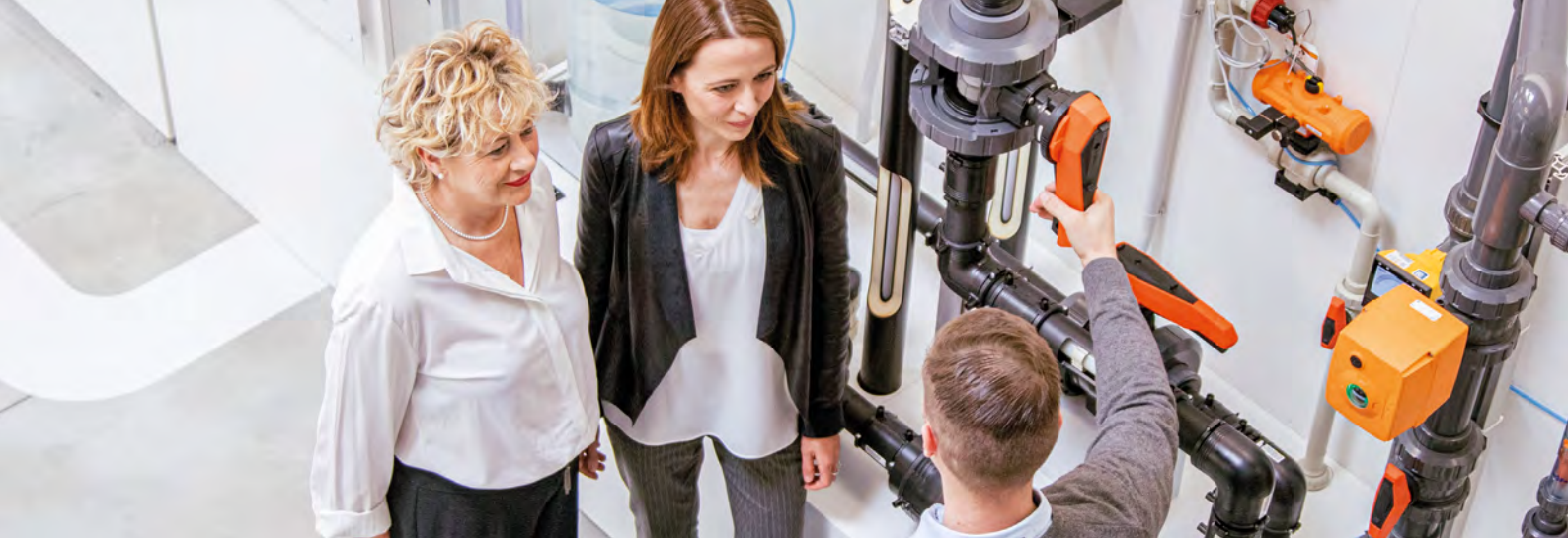
“ La integridad y la ética caracterizan nuestra conducta empresarial. ”

Q

¿Puedo enviar un producto de GF a un cliente cuando la herramienta de control de exportaciones de GF indica que en la dirección del cliente reside una persona prohibida?

Compruebe si hay varias personas o empresas en la misma dirección y si dichas personas o empresas están afiliadas o no. En caso de duda, póngase en contacto con cumplimiento corporativo.

A



i. Competencia leal

De acuerdo con sus principios éticos, GF desarrolla su actividad de forma leal y conforme a las normas nacionales e internacionales de competencia.

Todos los empleados están obligados a cumplir las leyes nacionales e internacionales que salvaguardan la competencia leal. Esto incluye, en particular, las disposiciones sobre competencia desleal y las leyes antimonopolio.

Están estrictamente prohibidos los acuerdos con competidores sobre precios, condiciones de venta, restricciones cuantitativas, reparto del territorio y sobre ofertas en licitaciones públicas, etc.

También debe evitarse cualquier otro intercambio de información que pueda limitar la competencia leal. Los contactos con los competidores deben reducirse al mínimo. Además, en GF no discutimos estrategias con nuestros competidores ni intercambiamos con ellos información comercial o técnica sensible. Esto es especialmente cierto en eventos profesionales y de asociaciones del sector.

La información con socios de empresas conjuntas sólo se intercambia en la medida en que sea necesario para lograr el objetivo comercial de la empresa conjunta.

Los proveedores de GF también deben cumplir las normas de competencia leal. Si un proveedor no dispone de políticas específicas propias satisfactorias para GF, deberá reconocer como vinculante el código específico de GF para socios comerciales.

La política corporativa sobre normas de conducta relativas al derecho de la competencia proporciona información adicional. En caso de duda, deberá ponerse en contacto con el departamento jurídico corporativo.



Ejemplo

Usted trabaja en una organización de ventas de GF. Un cliente le invita a un “Día del proveedor”. En el orden del día hay también un punto “intercambio de experiencias”.



Qué hacer

No intercambiará información con el anfitrión (cliente), ni con otros invitados (proveedores) sobre ningún elemento relevante para los precios, cuotas, capacidades de producción, cuellos de botella en el suministro, descuentos y similares, ni en debates, ni en el pleno, ni en pequeños círculos ni en conversaciones personales o amistosas. Si no puede evitarse, abandone el acto.



Por qué es importante

Cualquier intercambio con los competidores sobre factores, cantidades de compra y condiciones que influyan en los precios, en cualquiera de sus formas, está prohibido por la legislación antimonopolio. Para diferenciar: Lo que no está prohibido, en cambio, es el intercambio y el acuerdo sobre parámetros puramente técnicos (“normas”) en el marco de asociaciones industriales y comerciales, aunque luego éstas deban respetarse de forma general.

“ No coordinamos nuestro comportamiento ni compartimos nuestras ideas con ningún competidor. ”

j. Uso de información privilegiada

La información privilegiada incluye cualquier hecho confidencial que, de ser revelado, podría afectar de forma significativa y predecible al precio de los títulos de Georg Fischer AG.

La información confidencial puede surgir en circunstancias como las siguientes:

- Información financiera importante, particularmente, los resultados semestrales y anuales no publicados.
- Proyectos de adquisición o desinversión de mayor envergadura, incluida la creación y disolución de empresas conjuntas;
- La celebración o rescisión de contratos importantes;
- Litigios con un importe sustancial en litigio;
- Cambios significativos en la estructura de capital o de gestión.

Los empleados que posean información privilegiada no podrán negociar con valores de Georg Fischer AG. Además, la información privilegiada no debe revelarse a terceros, incluidos socios, cónyuges o familiares. El uso de información privilegiada es un delito penal en la mayoría de los países.

“ No realizamos operaciones con información privilegiada ni divulgamos información privilegiada. ”

k. Conflictos de intereses

Un conflicto de intereses surge siempre que uno toma una decisión empresarial y al mismo tiempo tiene un interés personal. El interés personal también puede redundar en beneficio de un amigo o persona relacionada. Si en algún caso se sospecha de un posible conflicto de intereses, deberá informarse al responsable correspondiente.

Debe asegurarse de que sus propias actividades no entren en conflicto con los intereses de GF. Debe evitarse incluso la apariencia de un posible conflicto de intereses.



Ejemplo

Un amigo quiere invertir dinero y se plantea comprar acciones de GF. Por su trabajo en GF, sabe que los resultados semestrales serán excelentes. Una vez anunciados, es probable que la cotización de las acciones de GF suba. Te planteas aconsejar a tu amigo que compre acciones de GF antes de que se anuncien los resultados.



Qué hacer

No le des ninguna pista a tu amigo bajo ningún concepto.



Por qué es importante

La información que conoces, que aún no es pública, es información privilegiada que no debes compartir con nadie bajo ninguna circunstancia. Con la divulgación directa o indirecta de este conocimiento te expondrías a ser procesado.

Q

¿Es siempre malo un conflicto de intereses?

No, si revela cualquier posible conflicto de intereses e informa a su superior antes de tomar cualquier decisión. Cualquier decisión posterior debe ser aprobada por su superior, preferiblemente por escrito.

A

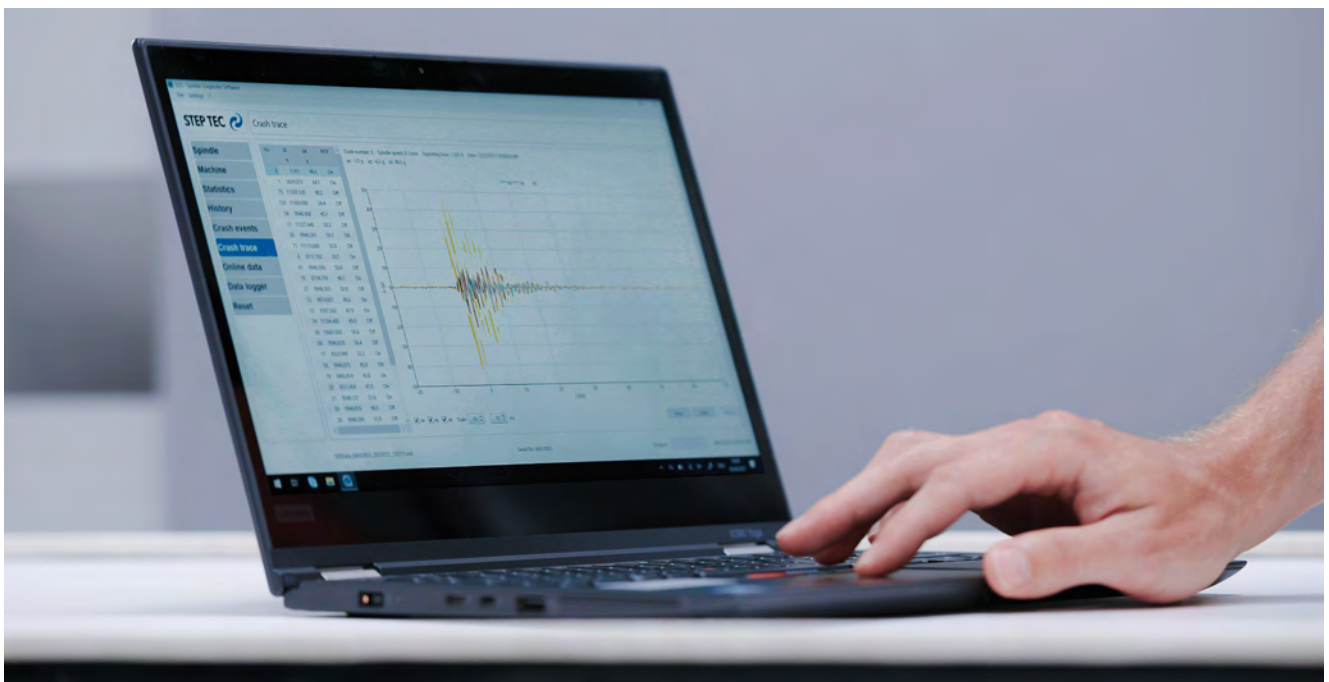
Proteger la propiedad de GF

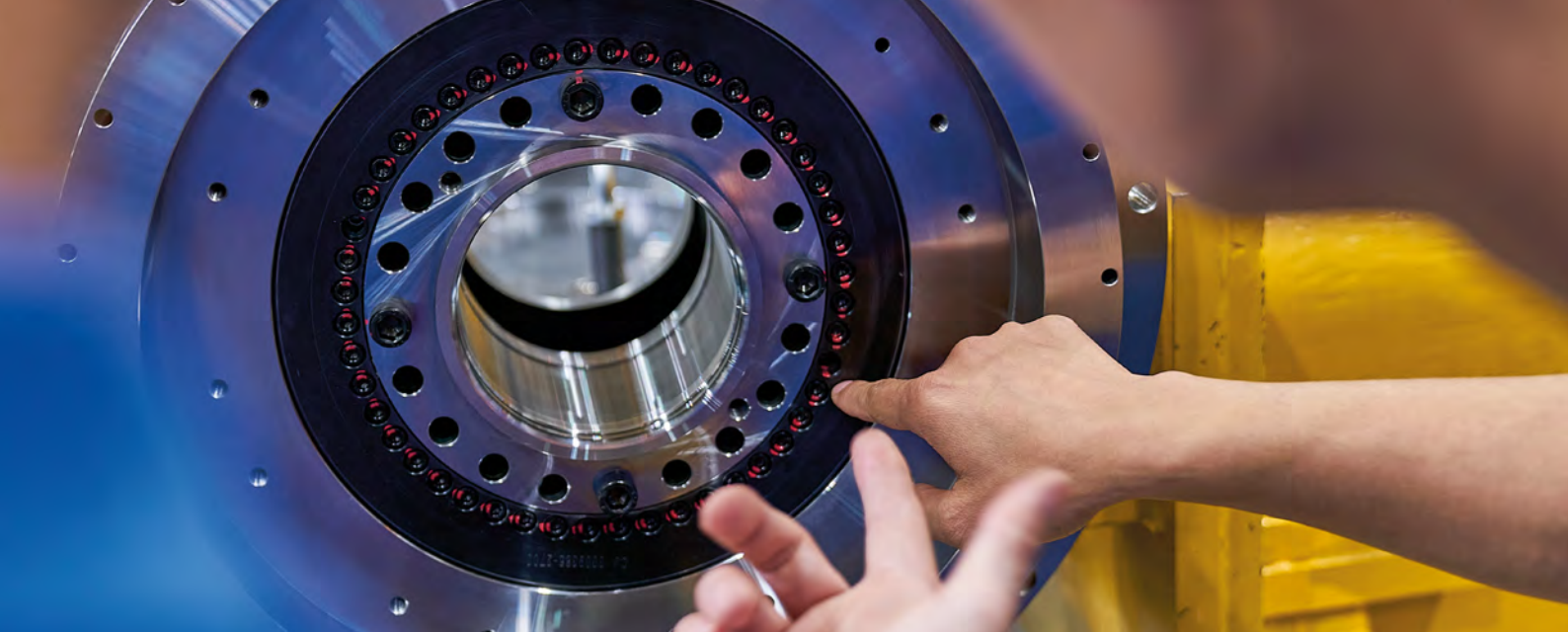
a. Propiedad operativa

Las instalaciones de las oficinas y fábricas de GF se han proporcionado para llevar a cabo el trabajo diario y deben ser manejadas con cuidado por los empleados.

Los empleados no están autorizados a hacer un uso indebido de la propiedad de GF para fines personales ni a dañar o destruir intencionadamente la propiedad.

Ciertos elementos operativos, como ordenadores portátiles y teléfonos móviles, pueden ser utilizados por los empleados para fines privados de acuerdo con las disposiciones de la correspondiente empresa de GF. El uso privado de teléfonos móviles durante las horas de trabajo debe limitarse a las necesidades esenciales y ajustarse a la normativa local de seguridad. Se aplican normas especiales al uso privado de los coches de empresa.





b. Propiedad intelectual

Propiedad intelectual es el término que engloba patentes, marcas registradas, derechos de autor, diseños, secretos comerciales, muestras, modelos y conocimientos especializados y similares.

Dado que la propiedad intelectual de GF es extremadamente valiosa, todos los empleados deben velar por protegerla. Antes de ceder la propiedad intelectual a terceros o ponerla a disposición de cualquier otra forma, deben firmarse los acuerdos apropiados para salvaguardar los derechos de GF.

Las marcas y marcas comerciales que contengan o combinen marcas o marcas comerciales de GF no podrán ser registradas por una empresa de GF. Las marcas y marcas registradas de GF sólo podrán ser licenciadas para su uso por terceros con la aprobación del Consejero Delegado.

Protegemos la propiedad intelectual de GF y de terceros. Todos los empleados están obligados a informar al departamento de Patentes y Marcas de GF de cualquier sospecha de infracción por parte de proveedores, clientes u otros terceros.

Q

Un distribuidor de GF le pregunta, como responsable de ventas de GF, si sería posible registrar una nueva marca, combinando GF con el nombre de la empresa del distribuidor.

No, en general no está permitido registrar marcas que contengan GF.

A



Tratamiento de información, datos y documentos

a. Información confidencial

La información confidencial incluye, sin limitación, datos técnicos sobre productos y procesos, estrategias de marketing y ventas, listas de precios de compras internas, datos de clientes, información financiera no pública, información sobre transacciones, causas civiles o penales y todos los datos personales.

Todos los empleados están obligados a guardar la información confidencial en un lugar seguro. La información confidencial sólo puede hacerse accesible o compartirse con otros en la medida en que la divulgación de dicha información confidencial sea absolutamente necesaria para lograr el propósito empresarial pertinente. Cualquier divulgación de información confidencial también debe estar justificada en vista del nivel de confidencialidad de dicha información. Esto se aplica en igual medida a la información confidencial confiada a GF por terceros.

En las oficinas con varios puestos de trabajo, se exige a los empleados que guarden bajo llave todos los documentos confidenciales y que bloqueen sus ordenadores y otros dispositivos electrónicos siempre que abandonen su puesto de trabajo.

“ Protegemos los datos que se nos confían manejándolos adecuadamente, utilizándolos sólo para los fines previstos y autorizados, y considerando en todo momento los plenos derechos de los interesados. ”

b. Protección de datos

GF se toma muy en serio la protección de los datos personales. Cumple las numerosas leyes y reglamentos que protegen los datos personales y la privacidad de las personas en el mundo digital. Los datos personales de los empleados, clientes, proveedores y socios comerciales de GF se procesan únicamente en la medida necesaria para la relación laboral o comercial, respectivamente. GF aplica las normas GDPR de la Unión Europea en todo el mundo, a menos que se apliquen normas más estrictas en un país o zona específicos.

Q

Quiero crear un “muro de fotos” en el que aparezcan fotografías de todos los miembros de mi equipo. ¿Puedo hacerlo?

Las fotografías constituyen datos personales, por lo que debe obtener el consentimiento de todas las personas afectadas antes de exponer sus fotografías. Si alguna persona se opone, su foto no podrá publicarse.

A



c. Responsabilidad digital de las empresas e inteligencia artificial

GF tiene un código de responsabilidad digital e insiste en procedimientos con la más alta ética digital, en particular al desarrollar, proporcionar, utilizar o aplicar procesos automatizados con soluciones de inteligencia artificial.



d. Gestión de documentos

La gestión de documentos se refiere a la creación, conservación y destrucción de documentos.

En GF documentamos de forma precisa y completa las transacciones comerciales. Todos los documentos relacionados con la actividad empresarial (incluidos los archivos electrónicos y los microfilmes) se conservan durante el periodo reglamentario.

Una vez transcurrido el periodo legal de conservación, los documentos se destruyen de acuerdo con las disposiciones de la directiva corporativa de GF sobre conservación de documentos. Todos los documentos de interés histórico deben presentarse previamente al archivero de la empresa.

Bajo ninguna circunstancia deben los empleados destruir documentos que se refieran a litigios o procedimientos de investigación inminentes o en curso. En caso de duda, se debe contactar con el departamento jurídico corporativo.

“ El periodo de conservación de los documentos comerciales en GF es de 12 años. ”

Comunicación, contactos con los medios de comunicación y uso de las redes sociales

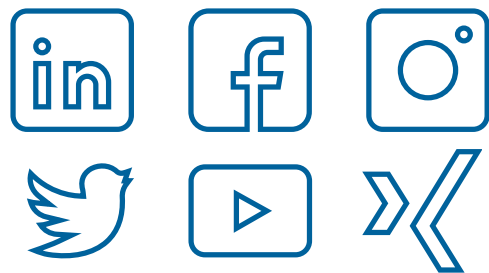
La comunicación con los medios de comunicación, los analistas y los inversores suele correr a cargo de los departamentos de comunicación corporativa y relaciones con los Inversores. Las consultas deben remitirse siempre a uno de estos dos departamentos.

GF utiliza las redes sociales como uno de los muchos canales para comunicarse. La apertura de un nuevo canal en las redes sociales de GF requiere tanto la aprobación del responsable de comunicación/redes sociales de la división correspondiente como la aprobación de comunicación corporativa.

En la medida de lo posible, GF informa a sus empleados al mismo tiempo que a los medios de comunicación y otras partes interesadas.

Nos comunicamos con los medios de comunicación de forma unificada, abierta y respetuosa. No facilitamos información sobre procedimientos judiciales en curso ni comentamos rumores.

Al utilizar los medios sociales, los empleados de GF deben ser conscientes de su papel y responsabilidad. En cuanto un canal personal muestre que alguien es empleado de GF, las publicaciones tendrán cierto impacto en GF. Publicar, compartir o transmitir de cualquier otro modo contenido ilegal, amenazador, difamatorio o cualquier otro que pueda considerarse un delito penal, o que pueda dañar la reputación de GF, sus empleados, clientes, proveedores y/o otras partes interesadas, puede dar lugar a investigaciones penales y/o sanciones disciplinarias.



Q

¿Por qué no puedo publicar ninguna declaración en las redes sociales en mi tiempo libre?

Todos los empleados de la GF pueden publicar declaraciones legales u otra información en las redes sociales. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el contenido ilegal, amenazador, difamatorio o cualquier otro contenido punible no sólo puede dar lugar a acciones penales, sino también a sanciones disciplinarias en GF, ya que está en juego la excelente reputación de GF.

A

Conducta indebida / Denuncia de irregularidades / GF Transparency Line

Los empleados deben observar los principios éticos y morales establecidos en el Código de Conducta de GF. Los comportamientos contrarios al Código de Conducta de GF pueden ser objeto de medidas disciplinarias adoptadas en el marco de las leyes y reglamentos aplicables, las políticas internas o las disposiciones del contrato de trabajo.

Las infracciones pueden comunicarse a los respectivos superiores jerárquicos o al departamento de recursos humanos. Los empleados, así como cualquier tercero, pueden denunciar las infracciones de forma anónima utilizando el canal de denuncia de la Línea de Transparencia, proporcionado por un proveedor de servicios externo profesional que está disponible 24 horas al día, 7 días a la semana. Los enlaces pueden encontrarse en

el sitio web de GF, así como en la intranet de GF.

También puede ponerse en contacto directamente con el Departamento jurídico corporativo en Schaffhausen por teléfono (alemán, inglés, francés o italiano) o por escrito (en cualquier idioma) a la dirección de correo electrónico de cumplimiento compliance@georgfischer.com. Los correos electrónicos a la dirección de cumplimiento también pueden enviarse de forma anónima. El departamento jurídico corporativo se esforzará por proteger la identidad de los empleados que denuncien infracciones.

Las denuncias intencionadamente incorrectas y las acusaciones falsas pueden ser objeto de medidas disciplinarias y acciones penales.

GF Transparency Line

Los problemas y las irregularidades que no desea abordar abiertamente (por ejemplo, discriminación, acoso, agresión sexual y cualquier otro tipo de infracción legal, como corrupción, etc.) pueden denunciarse de forma segura y anónima a través de un canal confidencial, la Línea de Transparencia de GF, disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana en nueve idiomas (alemán, inglés, chino, francés, italiano, portugués, rumano, español y turco). Si desea denunciar una infracción a través de la Línea de Transparencia de GF, haga lo siguiente:

- ir a la página web de Georg Fischer y, a continuación
- desplácese hasta la parte inferior de la portada y
- haga clic en "Denuncias".

A continuación, se le redirigirá de forma totalmente anónima y sin dejar rastro al sitio web de un proveedor de servicios externo certificado, que opera de forma totalmente externa e independiente de la infraestructura de TI y otras infraestructuras de GF, exclusivamente en el servidor seguro de este proveedor de servicios externo. El contenido de su informe se transmite de forma encriptada a la Oficina de Cumplimiento Corporativo (CCO) de GF. Sólo usted y el CCO -nadie

más, incluido el proveedor de servicios- tienen acceso a su informe o podrían descifrarlo. Esto garantiza que nadie pueda determinar su identidad a menos que usted mismo la revele, cosa que puede hacer pero no está obligado a hacer. Además, la Línea de Transparencia de GF le ofrece la opción de configurar un buzón seguro para una comunicación adicional con el CCO. Sólo usted puede crear este buzón seguro. Nadie más. Este buzón seguro le permite a usted y al CCO intercambiar información y mensajes, protegidos del acceso de terceros, encriptados e imposibles de rastrear.



Preguntas sobre el Código de Conducta del GF

Los gerentes de línea son el primer punto de contacto para las preguntas relacionadas con el Código de Conducta de GF. El departamento jurídico corporativo, con el que se puede contactar en code@georgfischer.com, también estará encantado de proporcionar información adicional.

¿Tiene alguna pregunta sobre el Código de Conducta?

Envíe su pregunta a: code@georgfischer.com



Validez

El Código de Conducta del GF fue aprobado por el comité ejecutivo el 13 de diciembre de 2022 y entrará en vigor el 31 de diciembre de 2022. Sustituye al Código de Conducta del GF de fecha 1 de agosto de 2013.



Departamento Jurídico

Marc Lahusen

Tel: +41 52 631 21 85

marc.lahusen@georgfischer.com

Información de la editorial

Publicado por: Georg Fischer AG

Editado por: Georg Fischer AG, Corporate Development

Diseñado por: Siegelwerk GmbH

Fotos de: Nik Hunger, Philippe Roy, Alberto Bernasconi, Anna Schroll, Jan Hosan, Alberto Bernasconi, Keystone, SNB, REDPIXEL - stock.adobe.com, babaroga - stock.adobe.com, ztony1971 - stock.adobe.com, Quality Stock Arts - stock.adobe.com, pitipat - stock.adobe.com



Georg Fischer AG
Amsler-Laffon-Strasse 9
8201 Schaffhausen
Switzerland

Tel: +41 52 631 11 11
www.georgfischer.com