

## CÓDIGO DE CONDUCTA



**WEIDMANN**

## Grupo Weidmann – nuestros principios de ética

Estimados colaboradores

Como empresa familiar activa a nivel mundial con una historia de casi 150 años, nuestra reputación juega un papel decisivo en el éxito de Weidmann a largo plazo. Nuestra buena reputación es el resultado del comportamiento de cada uno de los empleados de nuestra empresa. El comportamiento individual de nuestros empleados está moldeado por nuestra cultura corporativa, que se basa en los siguientes valores fundamentales:

**Respetuoso** : estamos orgullosos de nuestra organización diversa, enriquecida con perspectivas y experiencias de todo el mundo, y nos tratamos unos a otros con respeto y dignidad.

**Ético** : siempre actuamos de forma ética, asumiendo la responsabilidad de cómo nos comportamos incluso cuando nadie nos mira.

**Responsables** : somos responsables de nuestras palabras, nuestras acciones y omisiones y, en última instancia, de nuestros resultados colectivos e individuales. Cumplimos nuestras promesas.

**Innovador** : pensamos de forma creativa, buscando lo mejor, solucionamos los desafíos a medida que aparecen y aprendemos y mejoramos continuamente.

**Inspirador** : vivimos una cultura de colaboración, animándonos mutuamente a lograr grandes cosas juntos.

Estos valores sirven como pautas para un comportamiento empresarial responsable y ético. Basado en nuestros valores, este Código de Conducta define nuestra comprensión común del comportamiento ético y un conjunto de reglas para nuestros empleados sobre decisiones y acciones individuales y corporativas y guía nuestro trabajo diario. Con este código promovemos también un comportamiento uniforme y aplicable globalmente para todo el Grupo Weidmann.

Los siguientes principios centrales están formulados en nuestro Código de Conducta:

- Actuamos éticamente en todo momento.
- Cumplimos en todo momento con las leyes y normativas nacionales e internacionales aplicables.
- Seguimos en todo momento nuestras directrices internas.
- Respetamos y apoyamos el cumplimiento de los derechos humanos internacionalmente reconocidos.
- Protegemos y preservamos el medio ambiente y el clima.
- Actuamos siempre con responsabilidad y evitamos conflictos de intereses.
- Protegemos y preservamos la información, los datos y la propiedad intelectual confidenciales.

Todos los empleados del Grupo Weidmann se comprometen a seguir este Código en todo momento, independientemente de su nivel jerárquico y función. El Código de Conducta también forma parte de nuestros términos y condiciones de empleo. Es responsabilidad de nuestros gerentes garantizar que todos los empleados conozcan, comprendan y actúen de acuerdo con nuestro Código de conducta. Weidmann es una empresa global y, por lo tanto, nuestros empleados se enfrentan a una amplia variedad de leyes, culturas y costumbres locales en su trabajo diario; En lo particular, siempre respetaremos nuestras costumbres y tradiciones locales.

El Código de Conducta también sirve para hacer realidad nuestra visión, en la que nos hemos fijado el objetivo de contribuir a mejores condiciones de vida a través de nuestras acciones sustentables y responsables y ser un empleador atractivo con una cultura corporativa orientada a valores basada en la confianza, el aprecio y la desarrollo continuo.

Agradecemos a todos nuestros empleados por su apoyo y sus esfuerzos para traducir nuestros valores en una conducta empresarial orientada al futuro en su trabajo diario.

Consejo de administración/Consejo ejecutivo Grupo Weidmann

Rapperswil, febrero de 2024

# INTRODUCCIÓN

En nuestra sociedad no conciben innovaciones sin empresas industriales de éxito. Las empresas como el Grupo Weidmann contribuyen a nivel mundial al desarrollo social y económico mediante la creación de productos y aplicaciones que ofrecen soluciones avanzadas en áreas como la protección del clima, al tiempo que conservan recursos y generan lugares de trabajo orientados al futuro. Las actividades de emprendimiento de nuestra empresa son consistentes con el marco legal actual y con una comprensión básica del comportamiento responsable y ético, tal como se formula en este Código de Conducta conjunto.<sup>1</sup>

## 1 ENTENDIMIENTO BÁSICO

Este Código de Conducta se basa en una concepción compartida de la gestión empresarial socialmente responsable, tal como se define en los siguientes principios rectores. Nosotros, **Grupo Weidmann**, aceptamos la responsabilidad de las consecuencias de nuestras decisiones y actividades comerciales con respecto a las implicaciones legales, económicas, técnicas, sociales y ambientales en la medida de lo posible dentro de nuestro alcance. De este modo contribuimos al desarrollo social y económico de los países y regiones en los que operamos. Nuestras acciones son consistentes con las normas legales aplicables.

Nos guiamos por valores y principios éticos, en particular la integridad y la honestidad, así como el respeto por la dignidad de los seres humanos tal como se establece en los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, las Normas Laborales Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Este Código de Conducta define los principios básicos de nuestras acciones y exigimos activamente que nuestros empleados lo respeten en todo el mundo. Sus estándares se aplican en todas las subsidiarias, sucursales y unidades de negocios dentro de nuestra empresa. Esperamos la misma comprensión de nuestros socios comerciales. No pretendemos constituir una base para derechos de terceros.

## 2 CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN

Es un tema importante para nosotros cumplir con las leyes vigentes y otros requisitos legales en los países en los que operamos. En los casos en que las leyes y regulaciones locales sean menos restrictivas, nuestras acciones se guían por los principios de este Código de Conducta. Cuando exista un conflicto directo entre las leyes locales obligatorias y los principios contenidos en este Código de Conducta, las leyes locales tendrán prioridad. Sin embargo, nos esforzamos por cumplir con el contenido de este Código de Conducta.

## 3 INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

Hemos implementado<sup>2</sup> medidas de cumplimiento adecuadas para que las siguientes áreas queden cubiertas adecuadamente :

### 3.1 CORRUPCIÓN

No toleramos la corrupción, soborno ni chantaje; que impida condiciones competitivas justas. Los obsequios realizados con la intención de influir en las decisiones comerciales o que podrían dar la apariencia de hacerlo, para obtener alguna otra ventaja indebida no se ofrecen, conceden, solicitan ni aceptan en nuestras relaciones comerciales. Tampoco permitimos que nos las prometan. Se deben aplicar normas especialmente estrictas cuando se trata de personas a las que se aplican normas particulares según el derecho penal y de responsabilidad (por ejemplo, funcionarios públicos).

<sup>1</sup> El Código de conducta se basa en el modelo público de la Federación Alemana de Ingeniería (VDMA), una asociación asociada de la Asociación Suiza de la Industria Tecnológica (industria mecánica, eléctrica y metalúrgica/ Swissmem ).

<sup>2</sup> Cumplimiento se refiere al cumplimiento de las normas legales, estándares regulatorios, compromisos voluntarios autoimpuestos y directrices internas

### 3.2 COMPETENCIA JUSTA

Operamos de conformidad con la legislación nacional e internacional sobre competencia y antimonopolio y no participamos en acuerdos de precios, mercados compartidos ni colusión con respecto a clientes, mercados y ofertas.

### 3.3 PREVENCIÓN DEL LAVADO DE DINERO

El lavado de dinero es el término utilizado para introducir dinero obtenido ilegalmente o de activos adquiridos ilegalmente en el sistema financiero y económico legal. Cumplimos con nuestras obligaciones legales para prevenir el lavado de dinero y no participamos en transacciones que sirvan para disfrazar o integrar activos delictivos o adquiridos ilegalmente.

### 3.4 PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y PROPIEDAD INTELECTUAL

Protegemos la información confidencial y respetamos la propiedad intelectual; Las transferencias de tecnología y conocimientos deben realizarse de manera que se protejan los derechos de propiedad intelectual, la información de los clientes, los secretos comerciales y la información que no sea de dominio público. Observamos las leyes vigentes para proteger los secretos comerciales y tratamos la información confidencial de nuestros socios comerciales en consecuencia.

### 3.5 PROTECCIÓN DE DATOS

Procesamos, almacenamos y protegemos datos personales de conformidad con las normas legales. Por lo tanto, los datos personales se tratan de forma confidencial y solo se recopilan para fines legales previamente definidos de manera transparente. Solo procesamos datos personales si están protegidos contra pérdida, modificación y uso o divulgación no autorizados utilizando medidas técnicas y organizativas adecuadas.

### 3.6 CONTROLES DE EXPORTACIÓN

Nos comprometemos a cumplir con las normas legales relevantes para los controles de exportación, incluidos, entre otros, requisitos de aprobación, prohibiciones de exportación y prohibiciones de apoyo durante el envío y la exportación de nuestros productos.

### 3.7 EVITAR CONFLICTO DE INTERESES

Evitamos conflictos de intereses internos y externos que podrían influir ilegítimamente en las relaciones comerciales. Cuando esto no tenga éxito, revelaremos estos conflictos.

## 4 SALUD Y SEGURIDAD

Protegemos la salud de nuestros empleados adoptando medidas adecuadas en relación con la seguridad y la salud en el trabajo (por ejemplo, la implantación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa) que proporcionen una cobertura adecuada en las siguientes áreas:

- Cumplimiento de las leyes vigentes y de las orientaciones establecidas en las normas internacionales relativas a la salud y seguridad en el trabajo <sup>3</sup>;
- Diseño adecuado del lugar de trabajo, normas de seguridad y provisión de equipos de protección personal adecuados;
- Implementación de controles preventivos, medidas de emergencia, un sistema de notificación de accidentes y otras medidas adecuadas para la mejora continua;
- Provisión de acceso a cantidades adecuadas de agua potable y acceso a instalaciones sanitarias limpias para los empleados.

Nos aseguramos de que nuestros empleados hayan recibido la instrucción adecuada.

<sup>3</sup> Compárese las Directrices de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo; Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional ISO 45001

## 5 REMUNERACIÓN Y HORAS DE TRABAJO.

La remuneración se basa en las leyes vigentes y, si corresponde, en los convenios colectivos vigentes y vinculantes, y se complementa con la legislación nacional pertinente sobre salarios mínimos. Los empleados reciben información clara, detallada y periódica sobre la composición de su remuneración. Cumplimos con las leyes vigentes y los estándares laborales (internacionales) <sup>4</sup> con respecto a las horas de trabajo máximas permitidas y garantizamos que el tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no superan los límites máximos legalmente permitidos.

## 6 OBSERVACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Prestamos atención y apoyamos el cumplimiento de los derechos humanos internacionalmente reconocidos;

- respetar la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada individuo;
- proteger y defender el derecho a la libertad de palabra y de expresión;
- No toleraremos un trato inaceptable hacia los empleados, como dificultades físicas y psicológicas, acoso sexual y personal o discriminación.

### 6.1 PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

No toleramos ningún trabajo infantil<sup>5</sup>. No empleamos a ningún empleado que no pueda demostrar que tiene al menos 15 años y exigimos que se presente una prueba de edad. Para los países que están dentro de la excepción de los países en desarrollo según el Convenio núm. 138 de la OIT, la edad mínima puede reducirse a 14 años. No contratamos para trabajos peligrosos empleados que, según el Convenio núm. 182 de la OIT, no pueden demostrar que tienen al menos 18 años.

### 6.2 PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO

Están prohibidos el trabajo forzoso, la esclavitud moderna o actos comparables que impliquen privación de libertad.<sup>6</sup> Todo trabajo debe ser voluntario, y debe ser posible poner fin a la relación laboral.

### 6.3 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Respetamos el derecho de los empleados a la libertad de asociación, la libertad de reunión y a participar en negociaciones colectivas y salariales<sup>7</sup>, siempre que esto sea legalmente permitido y posible en el país correspondiente en el que operamos. Si esto no es posible, buscamos compromisos adecuados para nuestros empleados. Nuestro objetivo fundamental es encontrar soluciones mutuamente satisfactorias a través de una relación de colaboración con nuestros empleados, incluso sin la participación de un tercero.

### 6.4 PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Fomentamos la igualdad de oportunidades y no toleramos la discriminación.<sup>8</sup> Tratamos a todas las personas por igual, independientemente de su género, edad, color de piel, origen étnico, identidad y orientación sexual, discapacidad, afiliación religiosa, visión de mundo u otros atributos personales.

<sup>4</sup> Convenio de la OIT No. 1 (Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919)

<sup>5</sup> Convenios de la OIT Nos. 79, 138, 142 y 182

<sup>6</sup> Convenios de la OIT Nos. 29 y 105; Ley sobre esclavitud moderna del Reino Unido de 2015

<sup>7</sup> Convenios de la OIT Nos. 87, 135 y 154

<sup>8</sup> Convenio núm. 111 de la OIT

## 7 MEDIO AMBIENTE, ENERGÍA Y PROTECCIÓN DEL CLIMA

Actuamos cumpliendo con la legislación vigente y nos guiamos por estándares internacionales<sup>9</sup> para minimizar los impactos negativos en el medio ambiente y mejorar continuamente nuestras actividades con respecto al medio ambiente y la protección del clima.

Se sensibiliza a todos los empleados sobre cuestiones medioambientales y se les ofrece la formación necesaria. Hemos implementado medidas apropiadas de protección ambiental (por ejemplo, la implementación de un sistema de gestión ambiental empresarial) que cubren adecuadamente los siguientes temas:

- Fijar objetivos, definir e implementar medidas, asegurando la mejora continua de las mismas;
- Aspectos medioambientales como la reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub>, el aumento de la eficiencia energética, el uso de formas de energía renovables, la protección de la calidad del agua y la reducción del consumo de agua, la protección de la calidad del aire, el fomento de la eficiencia de los recursos, la reducción de residuos y la eliminación de residuos de forma adecuada y responsable. manipulación de sustancias peligrosas para los seres humanos y el medio ambiente.

## 8 TRATAR CON MINERALES EN CONFLICTO

Ponemos el cuidado necesario en tomar medidas<sup>10</sup> para evitar el uso de minerales conflictivos en nuestros productos con el fin de prevenir violaciones de derechos humanos, corrupción y financiación de grupos armados o similares por esta vía.

## 9 CADENA DE SUMINISTRO

Esperamos que nuestros proveedores cumplan con los principios de este Código de Conducta o apliquen códigos de conducta comparables. Además, los alentamos a implementar los criterios de este Código de Conducta en sus propias cadenas de suministro. Nos reservamos el derecho de aplicar sistemáticamente este Código de Conducta con nuestros proveedores y de realizar controles cuando sea necesario. Esto puede tomar la forma de cuestionarios, evaluaciones o auditorías. Si esto genera dudas sobre si se está siguiendo este Código de Conducta, se ruega al proveedor que tome las medidas adecuadas para contrarrestar esto y que informe a su contacto en nuestra empresa sobre el curso de acción. En caso necesario, se dará por finalizado el acuerdo de cooperación.

## 10 INTERESES DEL CONSUMIDOR

Cuando los intereses de los consumidores se ven afectados, seguimos las disposiciones de protección del consumidor y las prácticas apropiadas de ventas, marketing e información. Se presta especial atención a los grupos que requieren una protección particular (por ejemplo, los jóvenes o las mujeres embarazadas).

## 11 EJECUCIÓN E IMPLEMENTACIÓN

Hacemos esfuerzos adecuados y razonables para implementar, documentar y aplicar continuamente los principios y valores del Código de Conducta. Todos los empleados conocen el contenido de este Código de conducta y reciben capacitación sobre temas relevantes según sea necesario. Las violaciones del Código de conducta no se toleran y pueden tener consecuencias según la legislación laboral. Además, este Código de Conducta está sujeto a revisiones periódicas para garantizar que esté actualizado.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> ISO 14001 y Estándares de las Directrices de la OCDE/COP21

<sup>10</sup> Artículo 964 de la Ley de Bonos de Suiza, Sección 1502 de la Reforma Dodd-Frank de Wall Street de EE. UU. y Ley del Consumidor de 2010, Reglamento sobre Minerales de Conflicto de la UE 2017/821 (2021)

<sup>11</sup> al menos una revisión anual por parte del Consejo Ejecutivo

## 11.1 COMUNICACIÓN

Nos comunicamos abiertamente en diálogo con empleados, clientes, proveedores y otros grupos de interés y partes interesadas con respecto a los requisitos de este Código de Conducta y su implementación.

## 11.2 INFORMACIÓN SOBRE INFRACCIONES

Ofrecemos a nuestros empleados y socios comerciales acceso a un mecanismo protegido que les permitirá informar de forma confidencial posibles violaciones a los principios de este Código de Conducta. En la medida de lo legalmente posible y dentro de nuestro ámbito de influencia, nos aseguramos de que las personas que reportan información estén protegidas de cualquier represalia o consecuencia negativa como resultado de su reporte. Estamos comprometidos con una cultura de apertura y seguridad en la que se puedan denunciar inquietudes o violaciones sin temor a represalias.

Si tiene un informe, utilice los siguientes canales:

[Speakup@weidmann-group.com](mailto:Speakup@weidmann-group.com) o [www.weidmann-group.com/confidential-whistleblower-reporting](http://www.weidmann-group.com/confidential-whistleblower-reporting)

Consejo de administración/Consejo ejecutivo Grupo Weidmann

Febrero 2024