

SARTORIUS

Código de Conducta para Socios Empresariales

Simplifying Progress

Septiembre 2022

Nuestro Código de Conducta para Socios Empresariales

Para Sartorius, la sostenibilidad significa actuar de forma responsable a lo largo del tiempo respetando a nuestros clientes, inversores y socios empresariales, a nuestros empleados y a la sociedad, y por supuesto cuidando los recursos naturales.

En su día nos adherimos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y nos comprometimos a incorporar sus diez principios en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Sartorius respeta y apoya la implementación de los valores de la Carta Internacional de los Derechos Humanos, en particular la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OECD para Empresas Multinacionales y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esperamos de nuestros socios empresariales,

y especialmente de nuestros proveedores, que actúen de una forma similar. Por lo tanto, el propósito que perseguimos con la elaboración de este Código de Conducta es crear un entendimiento común de cómo deben implementarse estos principios en el trabajo diario.

El cumplimiento de los principios formulados en este Código de Conducta para Socios Empresariales (en lo sucesivo, el "Código de Conducta") influye en las relaciones profesionales entre Sartorius y el socio empresarial, al tiempo que es un criterio fundamental a la hora de, por ejemplo, evaluar y seleccionar a nuestros proveedores. El término "socio empresarial" incluye, aunque no solo, a proveedores, vendedores, prestatarios de servicios, agentes, socios contractuales, comerciales, brokers, asesores y sus empleados, y representantes.

1. Trabajo

Libre elección de empleo

Sartorius respeta el derecho a la libre elección de empleo. No consentimos el trabajo forzoso, el trabajo no voluntario en prisión ni ninguna otra obligación ilegal impuesta a los trabajadores, así como ninguna forma de esclavitud, servidumbre o trata de seres humanos, ni en nuestra propia área de actividad ni en el área de influencia de nuestros proveedores. En consecuencia, los empleados son libres de poner fin a su relación laboral respetando el plazo de preaviso correspondiente. No se permite ningún tipo de medida coercitiva tal como la retirada del pasaporte, el documento de identidad o el permiso de trabajo.

Prohibición del trabajo infantil

En Sartorius y en nuestra cadena de valor está prohibido el trabajo infantil y cualquier

forma de explotación de la infancia. La definición de trabajo infantil se basa en los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Si una ley local fija una edad legal mínima mayor para los trabajadores o una escolarización obligatoria más larga, se aplicará la edad mayor. Debe respetarse la especial necesidad de proteger a los empleados jóvenes.

Trato justo e igualdad de oportunidades

Nuestros socios empresariales deben facilitar un entorno de trabajo en el que los empleados reciban un trato justo y no discriminatorio. No se tolera el trato inhumano ni las amenazas de trato cruel. No aceptamos el castigo físico, las coacciones físicas o psicológicas, las amenazas, los insultos ni la coacción, incluido el acoso (sexual) y el abuso (sexual).

Exigimos a nuestros socios empresariales que promuevan igualdad de oportunidades y el trato equitativo de los empleados y eviten las conductas discriminatorias. En particular en la búsqueda y la contratación de recursos humanos, nuestros socios empresariales no deben perjudicar, beneficiar ni excluir a nadie por razón de género, nacionalidad, raza u origen social, color de piel, ideología, religión, edad, discapacidad, aspecto físico, orientación o identidad sexual, opinión política ni estado civil.

Horario laboral, remuneración y otros beneficios

En nuestra cadena de suministro exigimos el cumplimiento de la normativa legal vigente y de las normas de la OIT en lo relativo a los horarios laborales. Los salarios pagados deben ajustarse a la legislación vigente, así como al salario mínimo legal y los estándares de la industria. Lo mismo es aplicable a las horas extraordinarias y a la compensación de las horas trabajadas por encima de lo previsto en el contrato, así como al resto de los beneficios estipulados para los

trabajadores. Esperamos que los empleados reciban un salario justo y competitivo, y que sean remunerados de forma equitativa cuando el valor de su trabajo también lo sea. Los empleados deberán ser informados regularmente y de una forma comprensible sobre el cálculo de su remuneración. El salario deberá ser abonado periódicamente y no puede retenerse de forma ilegal como medida disciplinaria o de castigo.

Derecho a la negociación colectiva y a la libertad de asociación

Nuestros socios empresariales deben respetar el derecho de todos los empleados a crear sindicatos y grupos de representantes de los trabajadores y a unirse a ellos, así como a negociar colectivamente de acuerdo con la legislación vigente. Los empleados que sean miembros de un sindicato o de un grupo de representantes de los trabajadores no pueden gozar de ninguna preferencia ni ser discriminados por ello.

2. Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Nuestros socios empresariales deben garantizar un entorno de trabajo seguro en todos sus centros de producción, así como un entorno vital seguro en todas las viviendas de empresa, que no ponga en riesgo la salud de sus empleados.

Deberá implementarse un sistema de gestión de seguridad y salud que cumpla la normativa legal aplicable.

Precauciones de salud y seguridad

Deberá identificarse, valorarse y documentarse cualquier riesgo mecánico, químico o biológico existente en el lugar de trabajo, así como todos los riesgos derivados del uso de las infraestructuras. Deben tomarse medidas adecuadas para proteger a los empleados. Estos planes documentados deberán revisarse periódicamente y actualizarse convenientemente.

Información y formación

La información de seguridad sobre todos los riesgos identificados debe ser facilitada a los empleados que corresponda.

Deberán impartirse y documentarse cursos de formación obligatorios diseñados a la medida de los riesgos inherentes al trabajo de los empleados.

Funcionamiento y mantenimiento

Nuestros socios empresariales deben implementar los procesos necesarios y disponer de los recursos pertinentes para garantizar un mantenimiento adecuado y un funcionamiento seguro de todos los equipos.



3. Entorno

Deberán implementarse y documentarse medidas en todos los centros de producción de nuestros socios empresariales con el fin de minimizar el impacto de las actividades empresariales en el medio ambiente reduciendo o evitando las emisiones, cuidando los recursos naturales, minimizando el uso de sustancias peligrosas y evitando la generación de residuos o reciclándolos en la medida de lo posible. Se designarán personas responsables de temas medioambientales que definirán, implementarán y desarrollarán la política medioambiental de la empresa. Se deberá implementar un sistema de gestión medioambiental adecuado para garantizar el cumplimiento de las leyes y normas nacionales.

Conformidad

Nuestros socios empresariales están obligados a cumplir toda la legislación vigente, la normativa medioambiental y las recomendaciones sobre protección del medio ambiente. Deben obtenerse todos los permisos, registros y licencias medioambientales necesarios y deben cumplirse las obligaciones que conllevan. La elaboración de informes medioambientales debe ajustarse a los requisitos legales y normativos pertinentes.

Residuos, aguas residuales, emisiones

Nuestros socios empresariales deben disponer de sistemas que garanticen una gestión segura y adecuada de las emisiones, los residuos y las aguas residuales, en particular en lo que respecta a su eliminación, transporte, almacenamiento y reciclado. Los residuos, las aguas residuales o las emisiones que pueden tener un efecto negativo sobre la salud de las personas o sobre el medio ambiente deben ser manipulados, recogidos, controlados y tratados convenientemente antes de su eliminación, liberación o devolución al entorno. La eliminación de las aguas residuales debe realizarse en plantas autorizadas. Debe garantizarse la trazabilidad de la eliminación de las aguas residuales. Debe contarse con un plan de contingencia con procesos adecuados y personal convenientemente formado que permita adoptar las medidas apropiadas para evitar cualquier peligro en caso de que se produzca una amenaza para el medio ambiente o las aguas subterráneas.

Utilización de productos químicos

Cuando proceda, nuestros socios empresariales deberán cumplir las directrices del reglamento REACH y de la directiva RoHS. Nuestros socios empresariales no suministrarán a Sartorius productos que contengan sustancias químicas como se recoge en el artículo 3, punto 1(a) y en el Anexo A del Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes del 23 de mayo de 2001. Además, nuestros socios empresariales deben asegurarse de que los productos suministrados a Sartorius no han sido fabricados con mercurio ni compuestos de mercurio o de que los residuos de mercurio han sido tratados convenientemente.

Energía

Los servicios relacionados con la energía, incluida la eficiencia energética y el uso y el consumo de energía, deben mejorarse constantemente mediante una gestión energética adecuada y un comportamiento responsable, así como mediante la concienciación de los trabajadores.

Administración de productos

La administración de productos significa cumplir los requisitos legales y normativos relativos al producto, así como definir y comunicar los requisitos relativos a su manipulación. Además nuestros socios empresariales se comprometen a utilizar y desarrollar productos respetuosos con el clima.

4. Ética



Competencia leal

Nuestros socios empresariales deben mantener una competencia leal, así como observar y defender todas las leyes antitrust en vigor. Nuestros socios empresariales deberán asegurarse de no participar en prácticas contrarias a la competencia, las cuales incluyen, entre otros, los acuerdos para la fijación de precios y el reparto de cuotas de mercado.

El cumplimiento de las normas legales es algo irrenunciable para nosotros. Por lo tanto, esperamos de nuestros socios empresariales que cumplan con el marco legal y con cualquier otra condición general que les sea aplicable.

Integridad empresarial

Se prohíbe cualquier forma de corrupción, soborno, extorsión, malversación y blanqueo de dinero, prácticas que no deben ser realizadas ni toleradas por ningún socio empresarial. Nuestros socios empresariales no pueden prometer, conceder, ofrecer, aceptar ni pedir ningún tipo de ventaja o beneficio ilegal, en particular en las transacciones empresariales con terceras personas o con funcionarios públicos, ni participar en ningún intento ilegal de influir en relaciones empresariales o con el gobierno. También se les prohíbe efectuar pagos o conceder algún otro beneficio a una persona individual, una empresa o un funcionario público con el objetivo de influir en procesos de toma de decisiones. Además, nuestros socios empresariales no deben influir en las decisiones de los empleados de Sartorius relativas a la adjudicación de contratos ofreciéndoles a ellos o a sus allegados obsequios ilegales.

Información confidencial, propiedad intelectual, protección de datos

Nuestros socios empresariales están obligados a utilizar la propiedad intelectual de Sartorius y toda la información confidencial, incluidos los datos personales recopilados, almacenados y procesados para o por Sartorius, de una forma adecuada y responsable dentro del ámbito de las leyes o cláusulas contractuales aplicables, así como a tomar todas las medidas de protección que en este sentido sean necesarias para evitar su uso fraudulento, robo, acceso no permitido, revelación y modificación. Esto también incluye la revelación y/o la publicación no autorizada de información recibida de o por encargo de Sartorius. La tecnología y la experiencia deberán transferirse o compartirse de tal modo que se protejan los derechos de propiedad intelectual y se cumplan las normas legales o cláusulas contractuales aplicables.

Conflictos de intereses

Esperamos de nuestros socios empresariales que eviten cualquier interacción con empleados de Sartorius o con sus familiares y allegados que pueda o parezca estar en conflicto con los intereses de Sartorius. Deberá comunicarse la existencia de cualquier relación o parentesco con empleados de Sartorius que pueda dar lugar a un conflicto de intereses.

Cumplimiento de la reglamentación comercial

Deben cumplirse todas las normas de control de las exportaciones e importaciones, así como cualquier otra normativa comercial y aduanera aplicable, en particular la legislación vigente relativa a programas de sanción y embargos económicos.

Uso de servicios de seguridad y desalojos forzados

Nuestros socios empresariales no podrán contratar servicios de seguridad privados ni públicos para proteger la empresa si su actividad supone una violación de los derechos humanos aplicables, las libertades civiles o las leyes laborales, por ejemplo por hacer un uso excesivo de la violencia o de la tortura. Además, nuestros socios empresariales deben oponerse a cualquier forma de desalojo y expropiación ilegal para la adquisición, el desarrollo o el uso de terrenos, bosques y aguas.

Minerales conflictivos

Nuestros socios empresariales deberán garantizar la compra responsable de minerales y asegurarse de no suministrar a Sartorius ningún producto que contenga metales cuyos minerales base o derivados procedan de una región en conflicto donde contribuyan directa o indirectamente a financiar o a apoyar grupos armados o violaciones de derechos humanos.

Bienestar animal

Los animales deben ser tratados con total respeto y los experimentos con ellos deben reducirse al mínimo. Cuando no se disponga de métodos alternativos apropiados, la cantidad de animales que se necesiten deberá reducirse al mínimo.

Además, el sufrimiento y el estrés causados a los animales utilizados deben reducirse al mínimo.



5. Reglas generales de conducta

Obligaciones y responsabilidades

Debe observarse la obligación de cumplir los requisitos y las expectativas que se derivan de este Código de Conducta, por ejemplo utilizando recursos adecuados.

Requisitos legales y otros

Nuestros socios empresariales deben asegurarse de cumplir con todos los requisitos, regulaciones, permisos, autorizaciones, licencias u otras normas legales aplicables, con los estándares generalmente aceptados y las cláusulas contractuales.

Evaluación y gestión de riesgos

Deberán implementarse procesos para identificar, evaluar y gestionar riesgos relacionados con las áreas recogidas en este Código de Conducta y garantizar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables.

Documentación

El cumplimiento de los principios y requisitos fijados en este Código de Conducta y de otras leyes y normas aplicables debe ser adecuado y documentarse de forma verificable.

Formación

Nuestros socios empresariales deben adoptar un enfoque preventivo y concienciar a sus empleados y socios empresariales de la importancia de identificar a tiempo posibles peligros y riesgos. Empleados y directivos deben asistir a cursos y programas de formación obligatorios diseñados a medida de su trabajo que les permitan cumplir los requisitos fijados en este Código de Conducta.

Continuidad empresarial

Nuestros socios empresariales deben garantizar el desarrollo y la implementación de planes adecuados para asegurar la continuidad de los procesos operativos que afectan a sus actividades empresariales con Sartorius.

Mejora continua

Nuestros socios empresariales deben contar con sistemas de gestión que garanticen el cumplimiento de las expectativas fijadas en este Código de Conducta. Sartorius espera la continua mejora a partir de los objetivos que se ha fijado, así como el desarrollo de planes y la implementación de medidas para poner remedio a las deficiencias que se detecten tanto interna como externamente.

6. Relación con socios empresariales

Cumplimiento del Código de Conducta de Sartorius

Exigimos a nuestros socios empresariales que actúen de acuerdo con los principios y requisitos recogidos en este Código de Conducta que les sean aplicables.

Nuestros socios empresariales deben asegurarse de que sus filiales también acepten y cumplan dichos principios y requisitos. Nuestros socios empresariales deberán asegurarse de enviar a sus propios proveedores, subcontratistas, prestatarios de servicios y socios empresariales cartas de compromiso que les obliguen a observar los principios y los estándares mínimos descritos en este Código de Conducta.

Comprobación de cumplimiento

Sartorius se reserva el derecho a comprobar periódicamente el cumplimiento de los principios y requisitos fijados en este Código de Conducta en las instalaciones del socio empresarial, bien personalmente o a través de un tercero en el que Sartorius delegue este cometido. En particular, esto incluye el derecho a llevar a cabo inspecciones in situ en las instalaciones del socio empresarial.

Si así se les requiere, nuestros socios empresariales deberán facilitar toda la documentación necesaria que acredite el cumplimiento de este Código de Conducta.

Consecuencias en caso de incumplimiento

Nuestros socios empresariales deberán informar a Sartorius tan pronto como sean conocedores de cualquier violación de los principios y requisitos fijados en este Código de Conducta, y se espera de ellos que adopten las medidas correctoras adecuadas. Si Sartorius sospecha de que este Código de Conducta no se está cumpliendo, se reserva el derecho a solicitar al socio empresarial información sobre las circunstancias en cuestión. Si queda demostrado que un socio empresarial ha infringido este Código de Conducta y no ha adoptado las medidas correctoras adecuadas dentro de un período de tiempo razonable, Sartorius se reserva el derecho a emprender las acciones legales oportunas, en particular a poner fin a la relación contractual con el socio empresarial inmediatamente sin previo aviso.

7. Gestión de problemas

Nuestros socios empresariales deberán prever canales de comunicación para informar de manera confidencial de una posible conducta ilegal. Cuando se reciba un informe en este sentido, deberán realizarse las pesquisas necesarias y adoptarse la medida correctiva adecuada. Si un socio empresarial averigua que

un empleado de Sartorius o una persona en la que Sartorius ha delegado un cometido está infringiendo la legislación vigente o los principios de este Código de Conducta, se anima a dicho socio empresarial a que informe de ello a Sartorius de forma inmediata. Los datos de contacto están disponibles en la página de inicio de Sartorius en sartorius.com



Página de firmas

Por la presente declaramos haber leído y entendido perfectamente el Código de Conducta para Socios Empresariales de Sartorius, el cual nos comprometemos a cumplir a partir de su entrada en vigor hoy mismo.

Como muestra de ello, esta página de confirmación ha sido firmada por un representante debidamente autorizado del socio empresarial de Sartorius cuyo nombre aparece más abajo.

Nombre completo legal de la empresa _____

Dirección de la empresa

Nombre de la persona _____

firmante Cargo _____

Lugar, fecha

Firma

Sartorius AG
Otto-Brenner-Strasse 20
37079 Göttingen (Alemania)
Teléfono: + 49 0551 308 0
Fax: + 49 0551 308 3289
www.sartorius.com