



**VACUUM SOLUTIONS**

# **CÓDIGO DE CONDUCTA**

## ÍNDICE

I.	Introducción .....	4
I.I	Nuestros valores .....	4
I.II	Nuestro principio guía en los negocios: integridad .....	5
I.III	Nuestro Código de Conducta .....	6
II.	Integridad en nuestra empresa.....	7
II.I	Igualdad y respeto mutuo .....	7
II.II	Acoso y acoso sexual .....	8
II.III	Desarrollo profesional y remuneración .....	9
II.IV	Salud, seguridad y entorno .....	9
II.V	Conflictos de intereses .....	10
III.	Integridad con los socios comerciales .....	12
III.I	Competencia justa .....	12
III.II	Medidas antisoborno y anticorrupción .....	13
III.III	Regalos y entretenimiento.....	14
III.IV	Lavado de dinero .....	15
III.V	Control internacional de comercio y exportación .....	16
IV.	Protección de los activos de la empresa .....	16
IV.I	Protección de los activos de la empresa, la seguridad del producto y el conocimiento	16
IV.II	Documentación e informes adecuados .....	18
IV.III	Protección de datos y seguridad de la información .....	19
IV.IV	Comunicación pública .....	20
V.	Responsabilidad social corporativa.....	20
VI.	Requisitos y alcance .....	21
VII.	Contacto y soporte .....	22

## Nuestro compromiso

### Estimados colegas:

Como empresa internacional de propiedad familiar, hemos construido una excelente reputación entre nuestros clientes, nuestros empleados y la opinión pública. Proteger esta reputación es nuestra prioridad. Todos estamos llamados a preservar y fortalecer la reputación del Grupo Busch mediante una conducta legal, moral y éticamente impecable. El presente Código de Conducta representa la base para ello y sirve de guía, tanto en las decisiones comerciales como en nuestras interacciones diarias. No podemos tolerar y no toleraremos infracciones de este Código.

El Grupo Busch no hace negocios a cualquier precio. Estamos firmemente convencidos de que un éxito económico sostenible a largo plazo está indisolublemente unido al cumplimiento de las leyes, las normas éticas y los valores morales. Por consiguiente, una actuación responsable es el requisito previo básico para nuestro éxito y una parte integrante de nuestra cultura corporativa.

**¡Dirijamos juntos la empresa hacia el futuro sobre estos fundamentos!**

Atentamente,

El Dr.-Ing. Karl Busch    Ayhan Busch    Ayla Busch    Sami Busch    Kaya Busch

## **I. Introducción**

### **I.I Nuestros valores**

Nuestros valores son los principios que usamos para que la empresa funcione en su día a día. Son tan importantes que representan la fuente de todo nuestro Código. Guían nuestro comportamiento en los negocios y en nuestras relaciones con los demás. Nuestros valores son los cimientos sobre los que hemos construido nuestro éxito durante muchos años y con los que creamos la confianza de todos nuestros accionistas.

#### **Respeto**

Respetamos a todas las personas en cualquier nivel de nuestra empresa. Nos comunicamos de manera abierta y equitativa con los demás. Valoramos la diversidad y el talento de nuestros empleados y les prestamos apoyo para que puedan aportar su contribución con todo su potencial.

Respetamos los intereses diversos de nuestros clientes, empleados y socios comerciales con respeto, equidad y honestidad. Nos esforzamos por conseguir la excelencia tanto en el desarrollo de nuestro negocio como en nuestra conducta ética.

#### **Enfoque en el cliente**

Estamos comprometidos con suministrar el mejor valor a nuestros clientes proporcionándoles productos y servicios de alta calidad. Reconocemos que nuestros clientes son la razón de nuestro éxito en los negocios y mantenemos el compromiso de escuchar y responder positivamente a sus necesidades, aspirando a superar sus expectativas.

Intentamos proporcionar valor añadido a nuestros clientes a través de soluciones excepcionales y una asistencia inmejorable. Mantenemos una relación estrecha con nuestros clientes, trabajamos en colaboración con ellos y nos centramos en construir relaciones personales y a largo plazo.

#### **Salvaguardia de una cultura diversa e inclusiva**

Respetamos los derechos humanos y hemos hecho nuestros los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo. Promovemos la igualdad de oportunidades y tratamos a las personas de modo equitativo e imparcial, sin discriminación por razones de origen étnico, color, nacionalidad, religión, género, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidades familiares.

#### **Equidad ante los clientes, proveedores y competidores**

Tratamos a nuestros clientes, proveedores y organismos gubernamentales de manera transparente. Prohibimos cualquier tipo de soborno. No permitimos prometer, ofrecer o conceder ningún beneficio ni ventaja para influir en ningún tipo de decisiones. No aceptamos en ninguna

circunstancia adoptar un comportamiento no ético o no profesional con nuestros socios comerciales.

Inspiramos nuestra conducta con respecto a nuestros competidores basándonos en los principios de lealtad e integridad y, por consiguiente, prohibimos la competencia desleal. En particular, prohibimos cualquier forma de uso ilegal de las marcas de otras empresas, el uso de información falsa o inexacta concebida para desacreditar a un competidor o la obtención de información confidencial ilegal. Busch ha adoptado el principio indispensable de cumplimiento de las leyes antimonopolio.

### **Cumplimiento de normas y leyes**

El cumplimiento de todas las leyes y normativas aplicables es un principio fundamental dentro del Grupo Busch. Todos los empleados tienen que cumplir las leyes y normativas de los sistemas legales en los que operen. Debe evitarse infringir las leyes bajo cualquier circunstancia.

Con independencia de las sanciones que podrían imponerse según la ley, todo empleado que sea culpable de una infracción será sometido a consecuencias disciplinarias debido al incumplimiento de sus obligaciones como empleado.

### **Responsabilidad medioambiental**

Estamos comprometidos en proteger el medio ambiente y la salud y seguridad de todos los accionistas, siguiendo un funcionamiento responsable y eficiente en todo el mundo.

Por el bien de nuestro planeta y de las generaciones futuras, actuamos como guardianes de nuestro medio ambiente. Debemos intentar cumplir en todo momento, o incluso superar, todos los requisitos legales y normativos aplicables, así como las normas medioambientales aceptadas a nivel internacional.

**LA INTEGRIDAD ES EL NÚCLEO DE TODO LO QUE HACEMOS, PORQUE SIGNIFICA QUE ACTUAMOS DE ACUERDO CON NUESTROS VALORES.**

## **I.II Nuestro principio guía en los negocios: integridad**

El presente Código de Conducta expresa el compromiso de Busch con la dirección ética de los negocios. Explica qué significa actuar con integridad y transparencia en todo lo que hacemos y de acuerdo con nuestra cultura y nuestros valores.

Nuestras decisiones comerciales tienen que estar alineadas con los más altos principios éticos y formar un marco consistente de reglas y valores globales que sean aceptados de forma general y considerados justos. Esto es esencial para tener éxito a largo plazo.

El cumplimiento y la integridad están directamente relacionados. Después de todo, actuar con integridad también se basa en el cumplimiento de las leyes y normativas correspondientes. Las infracciones de las leyes y normativas correspondientes serán investigadas y sancionadas.

Nuestro Código de Conducta nos ayudará a asegurarnos de que nuestras actividades comerciales siempre se correspondan con las más altas normas éticas, legales y profesionales.

Servirá de guía para mantener la integridad con todos nuestros accionistas.

### **I.III Nuestro Código de Conducta**

Nuestro Código de Conducta ha sido creado para ayudar a nuestros empleados a comprender nuestros valores centrales y los comportamientos que se espera que apoyen. Proporciona una guía y un apoyo a nuestros empleados en todo el mundo, siendo esenciales unos altos estándares de comportamiento ético y el cumplimiento de las leyes y normativas locales para proteger la reputación y el éxito a largo plazo de nuestro negocio.

Debemos estar permanentemente a la altura de nuestros valores para que nuestros empleados, socios comerciales y accionistas estén seguros de que pueden confiar plenamente en nosotros. Las leyes locales siempre prevalecerán si son más estrictas que este Código. Si tiene dudas acerca del significado o la aplicabilidad del presente código, de una norma o de una normativa, consulte con su equipo local de Recursos Humanos o con su equipo de Compliance.

Todos los empleados de Busch de todo el mundo deben leer, comprender y respetar nuestro Código, así como comprender y cumplir las políticas internas. Debe tomarse el tiempo necesario para leer y comprender todos los documentos.

**El Código de Conducta también está disponible en la intranet y en nuestro sitio web de la empresa, en la dirección: <https://www.buschvacuum.com/company/about-busch>**

#### **¿ESTOY HACIENDO LO CORRECTO?**

##### **¿Qué debo hacer si existe conflicto entre este Código y las leyes locales?**

En primer lugar y ante todo, debe cumplir siempre la ley. Si el Código es más estricto que lo que requiere la ley, deberá seguir el Código.

#### **¿Qué es una conducta correcta?**

El Grupo Busch trata constantemente con gran variedad de personas, organizaciones y representantes de intereses diversos. Nuestra imagen como empresa depende de cuál sea la conducta de nuestros empleados en el mundo de los negocios.

No existe ningún sustituto de la integridad personal y el buen criterio. Cuando se enfrente a una situación difícil, considere las siguientes cuestiones:

1. ¿Mi acción o decisión es legal?
2. ¿Cumple la letra y el espíritu de este Código y de otras políticas del Grupo?
3. ¿Es correcta y libre de cualquier conflicto personal de intereses?

4. ¿Mi acción o decisión resistiría una verificación pública? ¿Qué imagen proyectaría en un periódico?
5. ¿Mi acción o decisión protegerá la reputación del Grupo Busch como empresa con altos estándares éticos?

Si la respuesta a todas las cuestiones es "sí", entonces la acción o decisión cumple los siguientes principios de conducta y, con toda probabilidad, será la correcta.

**Pero si tiene dudas, ¡pregunte! ¡Y siga preguntando hasta despejarlas todas!**

**¿ESTOY HACIENDO LO CORRECTO?**  
**¿Cómo sé si estoy haciendo lo correcto?**

Hacer lo correcto a veces significa tomar el camino menos sencillo, pero en última instancia es la mejor decisión para usted. Cuando tomamos las decisiones correctas, nos sentimos bien y, por consiguiente, estamos conectados con la mejor versión de nosotros mismos. Cuando hacemos lo correcto para los demás, estamos haciendo lo correcto para nosotros mismos.

## **II. Integridad en nuestra empresa**

### **II.I Igualdad y respeto mutuo**

Estamos a favor de un tratamiento justo y de unas condiciones de trabajo equitativas. Esto incluye la libre elección de empleo, es decir, la prohibición del trabajo forzado o la esclavitud, el tráfico de seres humanos o el trabajo infantil, cumplir las compensaciones que hayan sido estipuladas legal o contractualmente o que se hayan acordado entre las partes, la libertad de asociación y el derecho a recibir un tratamiento humano en su empleo.

Estamos comprometidos con la libertad e igualdad de las personas, independientemente de su origen étnico, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otro tipo, origen nacional o social, nacimiento u otros estados. Actuamos de conformidad con los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo.

La diversidad es un pieza clave de nuestro negocio y cultura cotidiana. No toleramos la discriminación, el acoso ni el lenguaje abusivo bajo ninguna circunstancia.

**¿ESTOY HACIENDO LO CORRECTO?**

**El jefe de su equipo tiene una actitud cada vez más hostil hacia un compañero de etnia diferente. Usted siente que el ambiente dentro del equipo está empeorando, en especial porque otros miembros están siguiendo las directrices del jefe. ¿Qué hace usted?**

Comentar su preocupación a su Director General. Como alternativa, puede comentar su preocupación con el equipo de Recursos Humanos o de Compliance.

## II.II Acoso y acoso sexual

Se considera acoso cualquier conducta verbal, no verbal, física o de otra índole no deseada que cree un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil. Nunca deberemos mostrar una conducta acosadora que haga sentir incómodos a otros empleados en su entorno de trabajo. Cualquier comportamiento, incluyendo gestos y declaraciones, que provoque que nuestros compañeros se sientan ofendidos, humillados o avergonzados es intolerable en el grupo Busch. Esto también incluye cualquier forma de acoso, como la exclusión y la humillación deliberada de los empleados.

El acoso sexual es una forma de acoso particularmente grave. Se define como cualquier conducta indeseable de naturaleza sexual que pueda esperarse o percibirse razonablemente como causante de ofensa, humillación o intimidación. El acoso sexual se puede producir de forma verbal, no verbal o física, y puede asumir muchas formas, tales como

- Insinuaciones sexuales, solicitud de favores sexuales o de citas no deseadas
- Bromas, imágenes, mensajes de texto o correos electrónicos de carácter sexual
- Comentarios explícitos o degradantes sobre el aspecto, la ropa o partes del cuerpo
- Mostrar imágenes sexualmente sugerentes, calendarios sexuales o pornografía
- Uso de ropa considerada generalmente como poco adecuada para un contexto profesional: pantalones extremadamente cortos, minifaldas, camisas transparentes, escotes demasiado abiertos, no llevar camisa, etc.
- Muestras de afecto en público continuadas, como besos, contacto físico inapropiado, etc.
- Contacto físico no deseado, incluidos pellizcos, caricias, frotamientos o roces intencionados con una persona
- Intentos de agresión sexual, incluyendo la violación.

Los empleados considerados culpables de actos de acoso sexual serán sometidos a medidas disciplinarias, incluyendo en última instancia el despido.

### **¿ESTOY HACIENDO LO CORRECTO?**

#### **Aun así, ¿puedo "salir" con un compañero?**

Sí, pero tenga en cuenta que su intento de iniciar una relación romántica podría percibirse como acoso sexual. Sobre todo entre un superior y un subordinado, estos intentos podrían percibirse como un abuso de poder. No está bien, por ejemplo, invitar a alguien a una "comida de negocios" con el objetivo oculto de tratar asuntos de naturaleza romántica. Si el rechazo a las insinuaciones románticas conlleva represalias a nivel profesional, esto también se considera abuso. Lo mismo sucede con las insinuaciones románticas continuadas pese a haber sido rechazadas.



### **II.III Desarrollo profesional y remuneración**

Comunicamos nuestros objetivos y estrategias a nuestros empleados para que estén comprometidos con nuestra visión y compartan nuestro entusiasmo.

Apoyamos el desarrollo personal y profesional de nuestros empleados, animamos a nuestros empleados a implicarse y a mejorar sus capacidades y conocimientos.

Nuestras políticas de selección, contratación, formación y promoción interna están basadas en criterios claros relativos a las habilidades, competencias y méritos. Mantenemos informados a nuestros empleados acerca de cómo evaluamos su contribución en el trabajo.

Esperamos de ellos que tomen parte activa en el proceso de evaluación para que puedan mejorar su rendimiento.

Remuneramos a nuestros empleados equitativamente, en línea con los mercados laborales en los que trabajamos.

### **II.IV Salud, seguridad y entorno**

Proporcionamos a nuestros empleados y socios un entorno de trabajo seguro. Tenemos mecanismos adecuados para evitar los accidentes en el puesto de trabajo y las lesiones o enfermedades asociadas con nuestra actividad laboral mediante el cumplimiento estricto de todas las normativas correspondientes y la gestión preventiva de los riesgos en el puesto de trabajo.

No hacemos concesiones acerca de las prácticas, conductas o condiciones de seguridad. Ningún trabajo merece poner en peligro la salud o la vida de una persona. Por ello, esperamos de todos los empleados que cumplan nuestras normas de salud, protección y seguridad, promuevan un entorno laboral seguro y saludable y mejoren nuestra cultura de salud y seguridad.

#### **Seguridad**

- Asegúrese de que conoce quiénes son los encargados de primeros auxilios en su edificio
- Garantice su propia seguridad y la de las demás personas a su alrededor
- Informe a Recursos Humanos de cualquier accidente, incidente, lesión, mala salud o condiciones inseguras para que se puedan tomar las medidas adecuadas
- Asegúrese de que está adecuadamente formado para el trabajo que realiza
- Familiarícese con la ubicación de los extintores de su edificio, las salidas de emergencia y los procedimientos de evacuación

Estamos comprometidos con la protección medioambiental como objetivo corporativo y declaramos que el uso prudente de los recursos y la eficiencia energética son un factor importante de producción en nuestros procesos de fabricación.

La protección del medio ambiente y la conservación de sus recursos son objetivos de alta prioridad para nuestra empresa. Cumplimos en todo el mundo las leyes correspondientes y establecemos altos estándares con este fin. Desde la etapa de desarrollo de producto, el diseño respetuoso con el medio ambiente, la seguridad técnica y la protección de la salud tienen que ser unos objetivos fijos.

Incorporamos los requerimientos para garantizar un medio ambiente intacto en el desarrollo, diseño, procesos de fabricación, empaquetado y expedición de nuestros productos.

Estamos comprometidos con el desarrollo sostenible y la protección medioambiental.

### **¿ESTOY HACIENDO LO CORRECTO?**

#### **¿Qué puedo hacer para proteger el medioambiente?**

Puede ser consciente del medioambiente cuando realice sus tareas cotidianas en Busch. Piense acerca de las oportunidades de reciclaje. Evite imprimir documentos para reducir el consumo de papel. En ocasiones, una llamada por conferencia puede sustituir a una reunión interna. Considere la posibilidad de compartir coche para asistir a reuniones fuera de las instalaciones.

## **II.V Conflictos de intereses**

Un conflicto de intereses es una situación en la que existe un riesgo de que los intereses personales de un empleado o un tercero puedan tener un impacto en Busch o en los intereses comerciales de nuestros socios. Es muy importante que nuestros empleados no entren en conflictos de intereses o de lealtad. No abusamos de nuestra posición ni de nuestros contactos para beneficiarnos a nosotros mismos o a familiares u otras personas con las que mantengamos una relación significativa o entidades en las que mantengamos una posición financiera significativa.

Confiamos en que ninguno de nuestros empleados esté influido por intereses ni relaciones personales en sus decisiones comerciales.

Los empleados están obligados a notificar inmediatamente a sus jefes de línea un conflicto potencial entre su trabajo y sus intereses privados. Esto resulta especialmente relevante para la administración o cuando se utilizan proveedores de servicios, contratistas u otros proveedores de forma privada que también han trabajado para Busch en el pasado, presente o futuro. Los Directores Generales deben notificar a [compliance@busch.de](mailto:compliance@busch.de) cuando tengan un conflicto de intereses.

#### **Cuando tenga un problema relativo a un conflicto de intereses, pregúntese:**

- ¿Generaría esto o parecería que esto genera un incentivo injusto para mí, mis amigos o mi familia?
- ¿Estoy poniendo a Busch en peligro de infringir leyes o acuerdos con sus clientes?
- ¿Esto no parecería bien si saliera a la luz en medios sociales?

- ¿Esto me distraería para desempeñar mi trabajo?

### ¿ESTOY HACIENDO LO CORRECTO?

**Es el responsable del departamento de contabilidad y debe cubrir el puesto de un jefe de equipo internamente. Es un amigo personal de una de las contables y sabe que a ella le gustaría seguir desarrollándose. Aunque tiene dudas de que sus capacidades sean suficientes para el puesto, no quiere descartarla del ascenso. Su amistad es importante para usted. ¿Qué debería hacer?**

Por supuesto, puede tener en cuenta a su amiga para el puesto de jefe de equipo si cumple con los requisitos. No obstante, deberá incluir a otros solicitantes junto con recursos humanos para hacer una selección que sea objetiva y verificable. Si uno de los demás candidatos es más adecuado, deberá actuar de acuerdo con los intereses de la empresa y escogerlo. Las amistades personales no deben influir en este caso.

### Empleo adicional

Durante su periodo de empleo en Busch, está prohibido desempeñar cualquier empleo adicional que pueda afectar al rendimiento o a los intereses del empresario. El empleado tiene que notificar por escrito a sus jefes de línea y al departamento de Recursos Humanos como máximo cuatro semanas después de aceptar ningún empleo adicional. Adicionalmente, cualquier empleado que obtenga un empleo adicional fuera de la empresa o que posea un negocio adicional no debe:

1. Utilizar ningún tiempo de trabajo ni activos de Busch para el otro trabajo;
2. Utilizar su posición en Busch para solicitar trabajo para su negocio externo ni para obtener trato de favor;
3. Participar en una actividad de empleo externo que pudiera tener un efecto perjudicial en su habilidad para realizar sus tareas en Busch y/o
4. Utilizar información confidencial de Busch para beneficiar a la otra empresa.

### Inversiones financieras

Los empleados que hayan adquirido o tengan la intención de adquirir participaciones financieras materiales en empresas competidoras, clientes o proveedores, están sujetos por el deber de comunicación para requerir la autorización previa de su departamento de Recursos Humanos.

Durante toda la existencia de la relación laboral, los miembros familiares de primer grado y los cónyuges/parejas tampoco deberán hacer ninguna inversión financiera que pueda provocar un conflicto de intereses. Si los empleados tienen noticias de ello, estas inversiones también deben informarse.

Una participación financiera material significa cualquier interés financiero directo o indirecto en empresas que son:

- socios comerciales de Busch y con los cuales el empleado mantiene una relación laboral debido a su puesto. Un interés en dicha empresa debe ser informado si supera una participación de un uno por ciento del capital total, o
- si competidores de Busch y el empleado pueden influir en la administración del competidor a través de su inversión. Esto se puede entender si la participación supera un uno por ciento del capital total.

### III. Integridad con los socios comerciales

#### III.I Competencia justa

Busch está comprometido con la competencia leal como motor de la eficiencia, innovación y excelencia. Competimos en muchos países y siempre actuamos de conformidad con las leyes antimonopolio y por la libre competencia que sean aplicables.

Los acuerdos con los competidores que buscan restringir la competencia constituyen una grave violación de la ley. Estos no son legalmente vinculantes y pueden causar multas sustanciales si se descubren. Esa clase de acuerdos incluyen arreglos con los competidores acerca de fijación de precios, división de clientes o mercados, reducción de volúmenes o capacidades de producción y boicots de clientes o proveedores.

Los empleados también deben abstenerse de compartir información comercialmente sensible con los competidores. También tienen prohibido adquirir información relativa a la competencia mediante espionaje industrial, soborno, robo o escuchas electrónicas, y difundir intencionadamente información falsa sobre un competidor o sus productos o servicios.

La información comercialmente sensible relativa a los siguientes temas no debe debatirse con los competidores:

- Precios
- Costes
- Volúmenes o capacidades de producción
- Clientes (incluidas las condiciones y propuestas)
- Mercados

#### **¿ESTOY HACIENDO LO CORRECTO?**

**Un representante de otra empresa especializada en vacío –un competidor directo– me ha llamado para invitarme a una reunión en otro país para «racionalizar» el mercado de un producto de vacío que ambos ofrecemos. La reunión de «racionalización» es fuera de la UE. ¿Podría asistir a esa reunión?**

No. Tiene que ponerse en contacto de inmediato con el equipo de Compliance. Asistir a una reunión de «racionalización» podría ser la formación de un cártel ilegal. No se deje engañar por términos aparentemente inocuos, tales como «racionalización». El hecho de tener la reunión en otro país no cambiaría el resultado. Esta reunión todavía puede infringir las leyes antimonopolio de la UE o de cualquier otra jurisdicción afectada.

**Está usted participando en una conferencia científica. Por la tarde, le aborda un representante de un competidor directo que le pregunta cómo van los negocios en Busch actualmente. Tras la segunda copa, empieza a hacerle preguntas muy detalladas acerca de cuestiones específicas tales como volúmenes de fabricación. ¿Cómo debo responder?**

Evite educadamente proporcionarle ningún detalle. Aunque puede debatir acerca de los desarrollos generales del mercado o los estándares técnicos disponibles para el público, no debe hablar sobre precios, costes, capacidades o volúmenes de producción, en particular los relativos a clientes y proveedores individuales, productos o mercados. Ese tipo de intercambio de información podría favorecer una coordinación entre competidores que aumentaría los precios. Además, revelar ese tipo de información sería probablemente una violación de sus obligaciones de confidencialidad. Debe informar posteriormente acerca de este suceso al equipo de Compliance.

### III.II Medidas antisoborno y anticorrupción

Confiamos en que la excelencia de nuestros servicios es la clave del éxito de nuestro negocio. Por consiguiente, tratamos a todos nuestros socios comerciales de manera transparente y cumpliendo las normas internacionales anticorrupción como, por ejemplo, las del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como las leyes anticorrupción y antisoborno aplicables.

Prohibimos cualquier tipo de soborno. No permitimos prometer, ofrecer ni proporcionar ningún beneficio ni ventaja de ningún tipo a las personas con el fin de influir en cualquier tipo de decisión (incluidas las decisiones oficiales, administrativas o judiciales) ni obtener ventajas indebidas para la empresa. También está prohibido aceptar cualquier beneficio o ventaja que pueda tener como consecuencia un incumplimiento de las tareas y obligaciones de un empleado.

#### **¿ESTOY HACIENDO LO CORRECTO?**

**La próxima semana debe tomarse una decisión sobre un acuerdo de ventas importante. Un responsable de decisiones importantes de la administración intermedia le invita a tener una conversación privada. Durante una revisión positiva de su oferta, comenta de pasada que sería genial que su empresa consiguiera el pedido y él obtuviera un bonito reloj, ya que su cumpleaños se acerca. Lleva una imagen impresa de un reloj suizo caro. ¿Cómo le responde?**

En cualquier caso, debe rechazar esta oferta. Según lo obvia que sea la solicitud del soborno y dependiendo de la legislación local y las normativas sobre clientes, deberá informar del incidente, responder diplomáticamente que en una empresa multinacional

no se pueden comprar regalos caros o simplemente ignorarlo. También debería informar del incidente a su Director General.

### **Banderas rojas al realizar transacciones con terceros**

- La búsqueda de antecedentes de una empresa o individuo revela unos antecedentes o reputación deficientes.
- La transacción afecta a un país conocido por sus pagos corruptos. Consulte la lista de Transparencia Internacional del país ([www.transparency.org](http://www.transparency.org)).
- El agente ha sido sugerido por un funcionario gubernamental.
- El agente pone objeciones a los requisitos de cumplimiento sobre anticorrupción.
- El agente tiene una relación personal o comercial con un funcionario gubernamental.
- Existen términos contractuales o arreglos de pago no habituales, tales como pagos en efectivo, pagos en una divisa extranjera o pagos a una institución financiera ubicada fuera del país en el que se celebra el contrato.
- Solicita que la identificación del agente se mantenga confidencial.
- La comisión excede la tarifa habitual o debe ser abonada en efectivo.
- Indica que se requieren pagos de facilitación para hacer avanzar el negocio.
- Solicita facturas falsas o cualquier otro tipo de documentación falsa, o bien
- Pagos en un tercer país o en nombre de terceros.

### **III.III Regalos y entretenimiento**

Las invitaciones de los socios comerciales solo pueden ser aceptadas si la ocasión y el alcance de la invitación son adecuados, si rechazar la invitación sería descortés y si cumplen las condiciones establecidas en nuestra Política Global de Viajes, Regalos e Invitaciones. Para la administración también se aplican las directrices internas para Directores Generales.

Si un socio comercial o funcionario demanda u ofrece una ventaja personal a un empleado de Busch, el empleado no debe dar su consentimiento bajo ninguna circunstancia y, asimismo, deberá informar de inmediato a su superior, así como al equipo de Compliance responsable.

#### **Si no está seguro de si puede recibir o dar un regalo, hágase las siguientes preguntas:**

- ¿El valor del regalo o entretenimiento está conforme con las políticas internas?
- ¿Las políticas de los socios comerciales permiten ofrecer regalos o entretenimiento?
- ¿Estoy autorizado a dar o recibir dinero en efectivo, tarjetas de regalo, certificados de regalo u otros equivalentes de dinero en efectivo?
- ¿El propósito del regalo es obtener un trato especial o de favor?

- ¿Dar o aceptar el regalo es legal en su país?
- ¿El receptor es un funcionario gubernamental?

### **¿ESTOY HACIENDO LO CORRECTO?**

**Un vendedor de un proveedor de Busch trae chocolate y unos calendarios de pared como regalo de Navidad a su oficina. ¿Puedo aceptar estos regalos y compartirlos con mis compañeros?**

Sí puede, suponiendo siempre que esos regalos están dentro de los usos habituales y tienen un valor apropiado.

**Mientras negociamos precios, uno de nuestros socios me ofrece conseguirme una entrada para un partido de fútbol que tengo muchas ganas de ver. ¿Es adecuado aceptar la entrada?**

No. Los empleados de Busch no tienen permitido aceptar regalos o entretenimiento de ninguna persona o empresa mientras están en una negociación comercial, proceso de oferta pública o similar cuando los regalos sean más valiosos que las donaciones promocionales. Los regalos que no cumplan con la matriz de límite de valor de Busch no deberán ser aceptados, y deberá informarse a la persona que los ofrece de que el regalo es demasiado caro para ser aceptado.

**Un cliente clave celebra una cena de gala para celebrar su aniversario en la empresa. Otros empresarios importantes estarán allí. ¿Se me permite aceptar la invitación?**

Sí, siempre que deje claro que acepta la invitación como representante de Busch.

**Un socio comercial de Busch nos ha invitado a mi esposa y a mí a pasar un fin de semana de golf en un complejo turístico de cinco estrellas, incluida la estancia y los gastos de viaje, como agradecimiento a nuestra larga relación comercial. ¿Puedo aceptarlo?**

No, el valor del viaje superaría ciertamente los límites de la cortesía. Aceptar la invitación podría comprometer su independencia en sus interacciones futuras con el socio.

## **III.IV Lavado de dinero**

Lavado de dinero significa la introducción de dinero generado de manera ilegal (p.ej., mediante terrorismo, tráfico de drogas, corrupción y otros delitos) o de activos adquiridos ilegalmente en circuitos financieros y económicos legales.

Combatimos todas las formas de lavado de dinero, tomamos precauciones para evitar implicarnos en cuestiones de lavado de dinero y cumplimos las sanciones nacionales e internacionales aplicables, las normativas de embargos y otras restricciones de la legislación comercial extranjera.

### **¿ESTOY HACIENDO LO CORRECTO?**

**Un cliente desea pagar su pedido desde múltiples cuentas y utilizando una combinación de múltiples tipos de pago (p.ej., efectivo y cheques). ¿Qué debería hacer?**

Esta es una conducta sospechosa que puede implicar potencialmente un lavado de dinero. Debe consultar de inmediato con el equipo de Compliance. Solo debe avanzar en la transacción, incluida la aceptación del pago de la contraparte, después de que el equipo de Compliance le haya indicado cómo debe proceder.

## **III.V Control internacional de comercio y exportación**

Busch es una empresa global. Dentro del alcance de nuestras actividades internacionales, tenemos que cumplir las normativas de exportación.

Varias leyes y embargos nacionales e internacionales limitan o prohíben la importación, exportación o el comercio nacional de bienes, tecnologías y servicios, así como las transacciones monetarias y los movimientos de capitales. Las limitaciones y los vetos pueden ser debidos a la naturaleza de los bienes, al país de origen, al país en el que serán utilizados los bienes o a quién es el socio comercial.

También estamos comprometidos en la lucha contra el contrabando. Dentro del marco de todos los negocios de importación y exportación que realizamos, cada entidad dentro del Grupo Busch y sus empleados activos tiene que cumplir las respectivas normativas de exportación y aduanas.

## **IV. Protección de los activos de la empresa**

### **IV.I Protección de los activos de la empresa, la seguridad del producto y el conocimiento**

#### **Protección de los activos de la empresa**

Nuestros activos se emplean para conseguir nuestros objetivos de negocio y tenemos interés en proteger nuestras propiedades y activos. Los activos pueden ser financieros, físicos o intangibles. Nuestros activos solo deben usarse para fines apropiados y autorizados, está prohibido el uso inapropiado o no autorizado de los mismos.

Todos los empleados están obligados a tratar con cuidado todos los equipos operativos, en particular las máquinas y herramientas, así como toda la información y sistemas de comunicación, de acuerdo con su finalidad. El puesto de trabajo y todas las instalaciones que sirven a la fuerza de



trabajo o a la empresa tienen que mantenerse siempre en orden y los daños que reciban deben comunicarse a su supervisor.

### **Seguridad de producto**

Nuestro éxito viene determinado por la seguridad y fiabilidad de nuestros productos, así como por su rendimiento. La seguridad del producto comienza en la etapa de desarrollo, continúa durante los procesos de compra y producción y tiene una importancia fundamental durante la instalación de nuestros productos en la planta del cliente y durante las tareas de servicio técnico.

Una multitud de estipulaciones legales relativas al desarrollo, producción, aprobación y venta de nuestros productos sirven para garantizar su seguridad. Los productos de Busch no pueden poner en peligro la seguridad ni la salud de los clientes y tienen que cumplir determinados estándares de calidad.

### **Conocimiento**

Busch posee un conocimiento valioso, así como secretos comerciales y de negocio. Este conocimiento es la base del éxito de nuestro negocio. Es nuestra responsabilidad garantizar la confidencialidad, disponibilidad e integridad de esta información, tanto si es en formato electrónico como en papel.

La transmisión no autorizada de conocimientos, así como de secretos comerciales y de negocio, y su alteración, destrucción o revelación no autorizadas pueden causar graves daños a la empresa. Esto puede provocar sanciones laborales, civiles y penales para el empleado que esté implicado.

El departamento de IT proporciona la protección de la propiedad intelectual frente al acceso por terceros no autorizados, frente al robo de datos, la sustracción de conocimientos o las consecuencias del malware, mediante la adopción de diversas medidas de seguridad informática, tales como contraseñas, programas antivirus y conceptos de acceso.

Reconocemos la propiedad intelectual de los competidores y socios comerciales. Todos los empleados están obligados a mantener los secretos comerciales y de negocios de terceros y a emplearlos únicamente según se haya acordado con el tercero correspondiente.

Por otro lado, no se permite a los empleados participar en debates públicos sin autorización (p.ej., ponencias, foros de internet, etc.) ni publicar información relevante de la empresa (p.ej., en internet) en su condición de empleados de Busch.

La pérdida de secretos de la empresa puede tener un impacto negativo tanto en el éxito futuro de la empresa como en el de los empleados.

### **¿ESTOY HACIENDO LO CORRECTO?**

**Durante mi trayecto diario en tren para ir a Busch, a veces hago llamadas telefónicas relacionadas con mi trabajo. ¿Es esto un problema?**

Tiene que tener cuidado de no hablar acerca de información de empresa que no sea pública en lugares públicos, como pueden ser los taxis, trenes, aviones, ascensores o

en conferencias y ferias comerciales. Cuando sea absolutamente necesario realizar una llamada de teléfono en un lugar público, tenga en cuenta lo que le rodea.

## IV.II Documentación e informes adecuados

Garantizamos que se establezcan los controles apropiados para evaluar y gestionar el riesgo en nuestro negocio, nuestros empleados y nuestra reputación. Preparamos nuestros registros comerciales, financieros y de contabilidad de manera precisa y fiable.

Colaboramos con las unidades internas de auditoría e inspección y otras unidades de control internas, así como los auditores externos y las autoridades competentes, y les facilitamos el trabajo.

Busch se compromete a proporcionar informes precisos y veraces. Esto también es aplicable a las relaciones con inversores, empleados, clientes y socios comerciales, así como con el público y todas las instituciones gubernamentales. Cualquier registro o informe producido internamente o distribuido externamente debe ser preciso y veraz.

### Registros comerciales

Esfuércese por ser preciso cuando prepare los registros comerciales. Algunos ejemplos de registros comerciales:

- informes de gastos
- facturas
- registros de tiempo de trabajo
- informes financieros
- archivos y evaluaciones del personal
- planes de negocio
- contratos
- listas de clientes
- información de marketing

### ¿ESTOY HACIENDO LO CORRECTO?

**Estamos en la última semana del periodo de informes trimestrales. Su supervisor quiere cerciorarse de que su equipo alcance las cifras previstas para el trimestre y le pide que registre ahora ingresos de un acuerdo de licencia, aunque ese acuerdo no se concluirá hasta la semana próxima. Usted piensa que esto no hará daño a nadie dentro de la empresa. ¿Puede llevar a cabo la solicitud?**

No. Los costes e ingresos deben registrarse en su periodo correcto. El acuerdo de licencia todavía no ha concluido. Esto sería una representación errónea y podría asimilarse a un fraude incluirlo en un periodo anterior.

### IV.III Protección de datos y seguridad de la información

#### Protección de datos

Tratamos los datos personales de acuerdo con las disposiciones de las leyes vigentes correspondientes de protección de datos. Un dato se considera personal si contiene información personal o fáctica acerca de una persona conocida o de una persona que pueda ser identificada a partir de dicho dato, e incluye la dirección, fecha de nacimiento, datos bancarios, religión, datos de salud, etc. de los clientes, empleados, proveedores y cualquier otra persona. Damos una gran prioridad a proteger la información que se nos confía de este tipo y a garantizar que siga siendo confidencial.

Por nuestro propio interés, procuramos proteger los datos personales contra la recopilación, el almacenamiento, la modificación, la divulgación o la eliminación sin autorización. Obligamos a nuestros empleados a proteger los datos personales que se han confiado a la empresa contra su procesamiento y uso fraudulento contrario a la ley y a tomar las medidas apropiadas para protegerlos.

#### **¿ESTOY HACIENDO LO CORRECTO?**

**Usted descubre a un compañero copiando datos de la base de datos de la empresa y tiene sospechas acerca de su finalidad. ¿Qué debería hacer?**

Debería informar de inmediato a su jefe de línea o Director General. Ellos deben preguntar a la persona el motivo para copiar los datos y tomar las medidas necesarias correspondientes.

#### Seguridad de la información

La reputación de la empresa depende en gran medida de las acciones y la integridad de sus empleados.

Está prohibido que los empleados utilicen o copien software de los sistemas informáticos de Busch para fines privados y que instalen software privado en equipos informáticos de la empresa sin el permiso del departamento de informática.

Los servicios de correo electrónico y el acceso a Internet se proporcionan con fines comerciales. Usted debe aplicar los mismos estándares de precaución y tratamiento habituales en las comunicaciones en papel cuando envía y recibe correos electrónicos y archivos adjuntos en su cuenta de Busch.

No debe, bajo ninguna circunstancia, hacer mal uso de los sistemas informáticos, el acceso a Internet, las cuentas de correo electrónico de Busch o de cualquier otra información y medios de comunicación con fines ilegales o no éticos. La búsqueda, descarga o reenvío de información con contenidos de naturaleza racista, discriminatoria o pornográfica o que promuevan la violencia se considera particularmente abusivo y puede conllevar graves sanciones.

### **¿ESTOY HACIENDO LO CORRECTO?**

**Se ha descargado una copia de un instalador Microsoft Word en una llave USB y tiene la intención de instalarlo en su propio ordenador. Piensa que Busch no sufrirá daños, porque el archivo original permanece en sus sistemas. ¿Puede usted hacerlo?**

No. Cuando Busch compra software, está vinculado habitualmente a un acuerdo de licencia con el fabricante del programa. Emplear el software con fines privados infringiría con toda probabilidad dichos acuerdos de licencia y Busch podría ser declarado responsable de los actos de sus empleados.

## **IV.IV Comunicación pública**

Cualquier comunicación con participantes externos, tales como nuestros clientes o incluso los medios de comunicación, tiene que ser clara y veraz. Le instamos a que tenga mucho cuidado cuando utilice las redes sociales y el correo electrónico. Recuerde que una vez haya hecho una declaración pública, no tendrá ningún control sobre lo que le ocurra o quien la utilice.

Todas las comunicaciones externas deben ser aprobadas por nuestro departamento de Marketing Global de la sede central de Maulburg. Además, las Directrices internas para Directores Generales se aplican a los Directores Generales.

La comunicación interna es igualmente importante, ya que puede salir fácilmente al mundo exterior.

Tenga siempre en cuenta que su público real puede no ser aquel al que intentaba dirigirse.

### **¿ESTOY HACIENDO LO CORRECTO?**

**Una periodista que está escribiendo un artículo sobre el mercado de trabajo se ha puesto en contacto con usted; tiene mucho interés en conocer su opinión como experto en la industria. ¿Qué debería hacer?**

Remita la solicitud al equipo de Marketing Global de la sede central. Ellos trabajarán con usted para garantizar que su respuesta sea consistente con nuestros valores y dirección, o incluso podrían encontrar un mejor portavoz para ese tema.

## **V. Responsabilidad social corporativa**

Nos consideramos un ciudadano corporativo activo e intentamos aportar nuestra contribución a las comunidades en las que estamos instalados. Utilizamos las donaciones y el patrocinio para promover los objetivos regionales, tales como organizaciones de ayuda a personas necesitadas, discapacitadas y a la infancia y con fines educativos, científicos o deportivos, exceptuando los deportes de tiro. Donamos de forma voluntaria, no demandamos nada a cambio y cumplimos las leyes y normativas locales aplicables.

Excluimos de forma categórica las donaciones, tanto en efectivo como en especie, a partidos políticos, candidatos políticos, gestores de instituciones políticas o representantes de la administración pública. Además, no se permiten las donaciones a grupos religiosos ni a organizaciones sectarias. La publicidad de partidos políticos o instituciones religiosas está prohibida en general y, en concreto, si va dirigida a generar donaciones. Por último, tampoco donamos a instituciones o asociaciones racistas, sexistas, discriminatorias o que promuevan la violencia.

## VI. Requisitos y alcance

### Implementación del Código de Conducta

Un Encargado de Cumplimiento designado especialmente es el responsable de la implementación y el respeto del presente Código de Conducta.

La dirección de Busch y sus filiales alrededor del mundo deben promover activamente la amplia distribución del Código de Conducta y garantizar que las normas incluidas en el mismo se implantan de manera permanente.

El presente Código de Conducta le ayudará a comprender nuestros valores, nuestra cultura y nuestra manera de trabajar. No obstante, es posible que los empleados tengan que enfrentarse a situaciones complejas en las que sientan que estos documentos no les proporcionan una respuesta clara. Si este es el caso, esperamos que el empleado debata la cuestión con sus jefes de línea o con el equipo correspondiente de Recursos Humanos o de Compliance.

Es responsabilidad de los Directores Generales y supervisores garantizar que se respete el presente Código de Conducta. La dirección tiene que comunicar claramente a los empleados que se desaprueban las violaciones de la ley y que tendrán consecuencias en el empleo.

La empresa revisará el presente Código de Conducta de manera regular y Busch SE decidirá acerca de sus modificaciones, si son necesarias.

### Implicación desde la cúpula

Los Directores Generales, así como cada supervisor, juegan un papel importante como modelos a seguir para el cumplimiento del presente Código de Conducta.

Tienen las siguientes responsabilidades:

- Ser un modelo a seguir de comportamiento ético.
- Animar a su equipo a comunicar los problemas y no quedarse callados.
- Comunicar un mensaje positivo acerca de su compromiso con los valores éticos y el cumplimiento.
- Promover nuestros valores, el Código de Conducta y el cumplimiento de las políticas y las leyes.
- Apoyar de forma activa la conciencia ética y de cumplimiento y los programas de formación.

- Tener vías abiertas para la comunicación.
- Escuchar y responder de manera justa a las preocupaciones de los empleados.
- Encontrar soluciones satisfactorias y completas a las cuestiones éticas.
- Comunicar a niveles superiores las preocupaciones cuando se necesite asistencia adicional.

Los estándares utilizados para evaluar cualquier conducta inapropiada potencial de los Directores Generales y supervisores son más estrictos que los que se emplean para otros empleados.

### **Tolerancia cero**

Mientras que el presente Código de Conducta le proporciona una guía para determinadas situaciones, hay áreas específicas en las que tenemos una política de tolerancia cero:

- Prácticas laborales inseguras, ilegales o no éticas
- Violencia y agresión
- Discriminación, bullying y acoso
- Soborno y corrupción
- Represalias contra cualquier persona que haya denunciado y haga lo correcto

## **VII. Contacto y soporte**

### **Cómo informar de una infracción**

Si tiene noticias de un problema potencial de cumplimiento de este Código de Conducta, le animamos a que informe de ello. Todas las preocupaciones se toman en serio y la persona que expresa sus reticencias no debe temer ninguna medida disciplinaria ni sanción, incluso si la supuesta mala conducta no se confirma.

Cuando se infringe el Código de Conducta, los empleados pueden informar a su supervisor y/o al equipo de Compliance. Los informes de infracciones del Código de Conducta también pueden remitirse de forma anónima utilizando nuestras líneas de denuncia que se indican a continuación. Cuando se conoce la identidad del denunciante, se mantiene confidencial. Las investigaciones para clarificar los hechos se iniciarán de inmediato y se tomarán las contramedidas apropiadas. Previa petición, el denunciante recibirá información acerca del tratamiento de su queja.

Para fomentar un entorno laboral abierto y un seguimiento más eficaz de su informe, la animamos a identificarse cuando informe de una posible infracción.

### **¡No se calle!**

Si cree que ha sido discriminado, acosado o que no ha tenido igualdad de oportunidades en su trabajo, le animamos a que remita su queja a:

- Su jefe de línea
- Su jefe
- Su gerente de nivel superior
- Recursos Humanos
- El equipo de Compliance

### **Personas de contacto**

Busch tiene un Responsable de Compliance que debe tratar todas las cuestiones denunciadas de manera independiente y objetiva. El Responsable de Compliance debe responder a las preguntas de los empleados y asesorarles sobre las cuestiones relativas al presente Código de Conducta. El Responsable de Compliance está obligado a tratar toda la información de manera confidencial.

Animamos expresamente a todos los empleados a dirigir todas las cuestiones relativas al presente Código de Conducta al Responsable de Compliance. Le aseguramos que los empleados que envíen información al Responsable de Compliance no sufrirán ninguna consecuencia negativa por ello.

La Responsable de Compliance del Grupo Busch es

**la Sra. Carolin Schaefer**

**Correo electrónico: [compliance@busch.de](mailto:compliance@busch.de)**

**Teléfono: +49 7622 681 2151**

### **Política de prohibición de las represalias**

Busch tiene una política de prohibición de represalias contra toda persona que informe de sus preocupaciones de buena fe. No perderá su empleo ni sus beneficios, ni será relegado, suspendido, amenazado, acosado o discriminado por compartir sus preocupaciones de buena fe. Cualquier persona que infrinja nuestra política de prohibición de las represalias, será sometida a medidas disciplinarias, que pueden llegar a la rescisión de su contrato, con o sin notificación previa, de conformidad con las leyes aplicables.

#### **¿ESTOY HACIENDO LO CORRECTO?**

**Me preocupa la posibilidad de ser penalizado o tratado de manera diferente si actúo como denunciante.**

Si tiene sospechas de alguna conducta incorrecta, siempre debe informar de ello. Si sufre cualquier represalia o acoso como consecuencia de su acto, lo investigaremos y tomaremos las medidas apropiadas contra el acosador, de acuerdo con nuestras políticas internas.

### **Medidas disciplinarias**

Busch no tolera ninguna infracción de las leyes, normas y estándares internos de conducta.

Los empleados que no se adhieran al presente Código de Conducta podrán ser objeto de las medidas o sanciones disciplinarias apropiadas, según se establezca en las normativas aplicables.

Los Directores Generales y supervisores también pueden ser objeto de medidas disciplinarias, si no comunican dichas infracciones, si dicha falta de comunicación es atribuible a una gestión inadecuada de los empleados dentro de sus áreas de responsabilidad.