

BIZERBA

Código de Conducta

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS

Tabla de Contenidos

Introducción	2
1.Ámbito de aplicación del Código de Conducta	2
2. Fiabilidad e Integridad.....	2
2.1. Cumplimiento de la legislación:	2
2.2 Salud y seguridad en el trabajo	3
2.3 Respeto a la dignidad humana	3
2.4 Prohibición del trabajo infantil y explotación	3
2.5 Prohibición del trabajo forzoso y de las medidas disciplinarias ilícitas	3
2.6 Medidas de protección del medioambiente.....	3
2.7 Corrupción.....	3
2.8 Blanqueo de capitales	4
2.9 Confidencialidad	4
2.10 Protección de datos.....	4
2.11 Comercio exterior y controles de exportación	5
3. Innovación y Orientación al Cliente	5
3.1 Competencia leal.....	5
3.2 Legislación antimonopolio	5
3.3 Seguridad del producto.....	5
4. Franqueza y Transparencia	5
4.1 Derecho de asociación y de negociación colectiva.....	5
4.2 Igualdad de oportunidades y prohibición de la discriminación.....	5
4.3 Tratamiento del conocimiento.....	6
4.4 Tratamiento del patrimonio y activos corporativos	6
4.5 Conflicto de intereses	6
4.6 Documentación.....	6
4.7 Poder de representación y autoridad para firmar	6
5. Responsabilidades y Anexos	6
6. Definiciones	7
7. Historial de revisiones	8
8. Aceptación de las clausulas derivadas del presente Código de Conducta	8

Introducción

Bizerba se esfuerza en practicar una cultura corporativa unitaria. Esto incluye el cumplimiento de valores corporativos tales como FIABILIDAD E INTEGRIDAD, INNOVACIÓN Y ORIENTACIÓN AL CLIENTE, FRANQUEZA Y TRANSPARENCIA.

El presente Código de Conducta no pretende ser ni es un catálogo rígido de conductas restringidas o prohibidas a las que deban atenerse los empleados, sino una filosofía u orientación que inspire a los mismos y contribuya a dar unidad de empresa, hacia dentro y hacia fuera. En este sentido, este Código de Conducta tiene la intención de proporcionar una guía de comportamiento que sirva de soporte a los empleados de Bizerba en sus relaciones con los clientes, la propia empresa y entre ellos mismos.

Al hilo de lo anterior, es especialmente relevante el hecho de que el Código de Conducta tiene su base en el respeto a aquellos principios consolidados en el marco de los convenios internacionales y, en particular, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las normas fundamentales del trabajo, así como en las respectivas directrices de la OCDE.

De esta manera, Bizerba se compromete a promocionar el cumplimiento de las referidas disposiciones internacionales en el marco de su actividad empresarial, actuando siempre con la debida diligencia y en consonancia con el contexto local, regional y nacional en el que opera, evitando en todo caso cualquier quebranto que pudiera darse, ya sea en relación con la normativa relativa a la protección de los Derechos humanos, ya sea en lo que respecta a la legislación vigente en materia de derechos laborales.

1.Ámbito de aplicación del Código de Conducta

El Código de Conducta será de aplicación a todos los empleados y miembros del Grupo de Bizerba (empleados de filiales, representantes de Bizerba y agentes comerciales, en lo sucesivo denominados "empleados").

2. Fiabilidad e Integridad

2.1. Cumplimiento de la legislación:

Bizerba orienta todos sus actos en consonancia con las disposiciones legales, los reglamentos y los estándares mínimos de la industria. Con frecuencia, sin embargo, las decisiones acerca de si una conducta cumple las normas no se circunscriben a una interpretación inequívoca. De ahí que cada empleado sea llamado a cuestionar la naturaleza legal de sus actos y en caso de duda a localizar a la persona de contacto pertinente en la empresa para que esta proceda a su aclaración. Es así como el planteamiento a sí mismos por parte de los propios empleados de las siguientes cuestiones podría ser de utilidad:

- ¿Está mi conducta en línea con los valores corporativos de Bizerba y con mis propios valores éticos?
- ¿Está mi conducta desprovista de cualquier tipo de conflicto de interés?

- ¿Es mi conducta legal y está en línea con las directrices de Bizerba?
- ¿Puedo asumir la responsabilidad derivada de mi conducta con la conciencia tranquila?
- ¿Cómo sería vista mi conducta si ésta trascendiera y se sometiera al juicio de la opinión pública?

Como apoyo a la orientación de todos los actos hacia el cumplimiento de la ley, especialmente para prevenir la corrupción (obsérvese el apartado 7) y para realizar un seguimiento o monitorización, se establecerán por parte de la empresa los correspondientes procedimientos o mecanismos de control.

2.2 Salud y seguridad en el trabajo

En interés de sus empleados y en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos, Bizerba garantiza un ambiente de trabajo seguro y saludable de manera que los accidentes relacionados con el trabajo sean evitados. Por lo tanto, cualquier empleado está llamado a permanecer vigilante y a usar equipamiento de seguridad cuando sea necesario. En caso de detectar cualquier irregularidad, cada empleado debe informar al responsable de seguridad o a su superior.

2.3 Respeto a la dignidad humana

Bizerba respeta la dignidad humana y se preocupa por la observancia y protección de los derechos humanos. Cada empleado tiene la obligación de asegurar el respeto a dichos derechos fundamentales universales.

2.4 Prohibición del trabajo infantil y explotación

La empresa no tolera cualquier forma de trabajo infantil, así como tampoco la explotación ilegal de cualquiera de sus empleados.

2.5 Prohibición del trabajo forzoso y de las medidas disciplinarias ilícitas

Bizerba se opone a cualquier tipo de trabajo forzoso. Ningún empleado puede ser forzado a trabajar por medio de la violencia o la intimidación directa o indirecta, ni disciplinado a través de métodos ilegales o contrarios a sus derechos subjetivos.

2.6 Medidas de protección del medioambiente

La empresa es consciente de su responsabilidad con respecto al medioambiente y al uso ecológico de los recursos. Los requisitos mínimos relacionados con la gestión de residuos, el tratamiento de los productos químicos y de otras sustancias peligrosas, las emisiones y las aguas residuales, deben observarse en todas las áreas de la empresa. Los empleados tienen la obligación de obtener información sobre los requisitos relevantes en sus respectivas áreas de trabajo sobre la base de las correspondientes medidas de entrenamiento proporcionadas por la empresa, debiendo hacerles llegar a sus representantes o superiores sus dudas cuando surjan preguntas.

2.7 Corrupción

La corrupción daña la competencia leal y a largo plazo merma la capacidad de innovación. Por esta razón Bizerba no tolera ninguna forma de corrupción. Siendo esto así, ningún empleado podrá ejercer influencia ilícita alguna sobre los responsables de la toma de decisiones en la compañía, las autoridades públicas o las instituciones gubernamentales, por ejemplo prometiendo, ofreciendo o garantizando beneficios a estos. De la misma manera, no está permitido que los empleados soliciten, acepten o procuren una promesa de

tales beneficios cuando provengan de terceros en un contexto de cierre de acuerdos o tratos de negocio. Dichos beneficios pueden aparecer en diferentes formas:

- a) **Regalos, hospitalidad e invitaciones:** Regalos de cumpleaños, comida y bebida o invitación a eventos de tipo cultural pueden ir más allá de los límites de lo que se considera permisible siempre que se produzca un abuso de los mismos con el objeto de influir en la toma de determinadas decisiones de negocio.
- b) **Relaciones con las autoridades públicas:** Los requisitos más estrictos serán de aplicación como norma para las relaciones con las autoridades públicas a nivel mundial. En consecuencia, todos y cada uno de los pagos que se realicen a las mismas deberán ser verificados y, en particular, no podrá realizarse ningún pago que pudiera ser considerado como ejercicio de una influencia ilícita.
- c) **Donaciones y esponsorización.** Bizerba no realiza donaciones directas o indirectas a organizaciones políticas, partidos políticos o políticos individuales. Cualquier excepción a dicha regla general debe ser discutida con el Responsable del Cumplimiento del Código de conducta o con la dirección. La esponsorización y las donaciones a otras organizaciones no gubernamentales deberán desarrollarse de conformidad con las disposiciones del presente código de conducta.

2.8 Blanqueo de capitales

El blanqueo de capitales aparece cuando el dinero o cualquier otra propiedad proveniente directa o indirectamente de una actividad delictiva se introduce en el circuito económico legal, aunque la obtención de dicho capital o propiedad tenga apariencia de legalidad. La responsabilidad por el blanqueo de capitales no depende de si el infractor era consciente de que el dinero sería blanqueado a través de una transacción legal o transferencia bancaria. Si no se tiene cuidado, la participación en el blanqueo de capitales puede conducir a penas severas para todos los involucrados. Impedir el blanqueo es un objetivo declarado de Bizerba. Con este fin, los empleados de Bizerba que intervengan en operaciones comerciales que impliquen cobros en metálico o con cheques o títulos al portador deben comprobar cuidadosamente la identidad de los clientes, proveedores de servicios con los que se establezcan relaciones jurídicas.

2.9 Confidencialidad

Los secretos empresariales y comerciales deben ser tratados de forma confidencial. Esto también será de aplicación con respecto de cualquier otra información en cuya confidencialidad estén interesados Bizerba, sus socios o sus clientes. Dichas informaciones no deberán ser por tanto comunicadas por los empleados sin consentimiento a personas no autorizadas, sobreviviendo esta obligación al término de la relación laboral.

2.10 Protección de datos

Bizerba protege todas aquellas informaciones que puedan tener la consideración de personales o relativas al patrimonio de ciertas personas. Por ello, todo empleado debe cumplir con las disposiciones legales sobre protección de datos con el objeto de salvaguardar sus propios intereses, los de los clientes y los de los socios contratistas. En lo que respecta a las concretas obligaciones de los empleados en esta materia, Bizerba se remite a las cláusulas recogidas en el código específico sobre la política de empresa en materia de gobernanza y medios tecnológicos, que también ha debido ser aceptado y firmado por los trabajadores.

2.11 Comercio exterior y controles de exportación

Bizerba debe cumplir con la regulación de comercio exterior, en particular con las leyes de comercio exterior y con las disposiciones internacionales sobre embargos. Los empleados tienen la obligación de comprobar potenciales reglamentos de aplicación antes de tomar decisiones sobre importación y exportación de bienes, servicios o información. En caso de duda debe consultarse a la oficina responsable.

3. Innovación y Orientación al Cliente

3.1 Competencia leal

La innovación es un objetivo para Bizerba tan sólo si es el resultado de una competencia leal. En interés de todos los consumidores y participantes en el mercado, la competencia leal debe ser practicada sin excepción alguna. Bizerba desea medirse con sus competidores simplemente en función del principio de rendimiento y rechaza cualquier conducta anti-competitiva. Más aún, esto dañaría la reputación de Bizerba y podría conducir a multas sustanciales o penas. Es por ello que Bizerba ha diseñado directivas e instrucciones de trabajo, cuyo cumplimiento por parte de cada empleado de Bizerba es esencial.

3.2 Legislación antimonopolio

Las prácticas concertadas y el abuso de posición dominante en el mercado están prohibidas con el fin de proteger la libre competencia. En consecuencia, los empleados de Bizerba no deben aceptar prácticas que sean ilícitas o presenten relevancia penal, tales como la manipulación de licitaciones, que excluya, restrinja o distorsione la competencia, la fijación de precios o el reparto ilícito de cuotas de mercado regionales o clientes.

3.3 Seguridad del producto

La orientación de Bizerba hacia el cliente también significa que aquellos riesgos potenciales y peligros para la salud y la seguridad derivados del manejo de los productos por parte de sus destinatarios se eliminen al máximo posible. Por esta razón, los empleados deben cumplir con los estándares técnicos establecidos y no comprometer en ningún caso la seguridad del producto.

4. Franqueza y Transparencia

4.1 Derecho de asociación y de negociación colectiva

El derecho de los empleados a establecer asociaciones y organizaciones con el propósito de avanzar en la protección de los intereses de los trabajadores, así como el derecho a participar activamente en tales asociaciones, es respetado en consonancia con las disposiciones legales y en particular con el Estatuto de los Trabajadores. El empleador y los órganos de representación elegidos por los trabajadores deben trabajar juntos con espíritu de confianza y en interés tanto de los empleados como de la empresa.

4.2 Igualdad de oportunidades y prohibición de la discriminación

La igualdad de oportunidades y la ausencia de discriminación constituyen la piedra angular para el mantenimiento de unas relaciones justas, francas y libres de prejuicios. Bizerba apoya la diversidad y la tolerancia con el objetivo de alcanzar la mejor productividad posible en un entorno marcado por la creatividad y la eficiencia. Los empleados deben asegurarse

de que nadie es discriminado por cuestión de raza, nacionalidad, género, religión, creencia, edad, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra condición que ostente protección legal. Bizerba no tolerará discriminación alguna a este respecto.

4.3 Tratamiento del conocimiento

En la medida en que sea relevante y conveniente en el ámbito de su responsabilidad, todos los empleados deben asegurar el intercambio de información rápido y fluido dentro de la empresa. La información precisa, relevante y comprensiva debe ser transmitida temprana y puntualmente a los tomadores de decisiones, siempre que sea posible. Aquellas informaciones relevantes en el marco de la responsabilidad no deben ser retenidas ilícitamente, adulteradas o parcialmente transmitidas. La información debe ser enviada a otras áreas de manera precisa y completa, a no ser que entren en juego intereses prioritarios, en particular aquellos relacionados con la confidencialidad.

4.4 Tratamiento del patrimonio y activos corporativos

Todos los empleados tienen la obligación de tratar el patrimonio y los activos de la empresa de manera apropiada, óptima y responsable en todos los aspectos. Ningún empleado tendrá derecho a hacer un uso privado de los bienes o servicios de la empresa.

4.5 Conflicto de intereses

Existirá un conflicto de intereses cuando los intereses privados de un empleado entren en conflicto con los intereses de Bizerba. Si los empleados persiguieran intereses privados y no hubieran informado al respecto a los responsables, o bien posicionaran sus intereses privados por encima de los intereses de la empresa, esto podría perjudicar a Bizerba y poner en duda la integridad y profesionalidad de la empresa. Así, todos los empleados están obligados a salvaguardar los intereses de Bizerba, que confía en que todos tomen sus decisiones meramente sobre la base de criterios objetivos sin dejarse influenciar por intereses o relaciones privadas.

4.6 Documentación

Cada empleado o miembro de Bizerba deberá documentar su trabajo, de manera que sea comprensible para terceros y pueda ser desarrollado por cualquiera con conocimientos similares en caso de emergencia. La actividad empresarial da lugar con frecuencia a documentos empresariales que tienen un valor considerable para Bizerba. Una documentación exhaustiva y permanente es esencial también como prueba de la integridad de Bizerba. Los requisitos legalmente establecidos en materia de obligaciones de archivo y protección de datos también serán de aplicación. Bizerba espera de sus empleados que implementen los requerimientos relativos a la documentación diligentemente.

4.7 Poder de representación y autoridad para firmar

En interés de la buena marcha de la relaciones con sus socios y por su propia protección, es importante para Bizerba estar debidamente representada en todas aquellas ocasiones en las que se cierren contratos. Por esta razón, todo empleado debe verificar su propia autoridad antes de firmar acuerdos. Si es posible, una segunda persona autorizada deberá también participar (principio del control dual).

5. Responsabilidades y Anexos

Los principios establecidos en este Código de Conducta, que resumen la filosofía u orientación que inspire a los empleados y contribuya a dar unidad de empresa, hacia dentro y hacia fuera, y que en cualquier caso, como ya se ha indicado en la introducción de este

documento, no es un catálogo rígido de conductas prohibidas o restringidas dirigidas a los empleados, están completados con directivas internas e instrucciones para el trabajo que están disponibles en internet: *Legal & Compliance/ Compliance Documents* o nuestra página web: www.bizerba.com.

El personal de dirección ostenta una responsabilidad particular, en especial los directores y los empleados ejecutivos de nivel 1 (LE1). Estos están llamados a hacer entrega del presente Código de Conducta a sus empleados, así como a ponerlo en práctica. Los departamentos responsables apoyarán a los empleados en la aplicación del código de conducta, por ejemplo a través de medidas de entrenamiento y de asesoramiento preventivo. Ver Intranet: *Legal & Compliance/ responsibilities* o nuestra página web: www.bizerba.com en relación con la responsabilidad derivada de las cláusulas relevantes de este Código de Conducta.

Los superiores son responsables del cumplimiento con el presente Código de Conducta. Por lo tanto, realizarán un seguimiento y verificarán tal cumplimiento por parte del personal a su cargo.

Los empleados deberán informar a sus superiores de las infracciones de este código de las que tengan conocimiento. No existirá obligación de informar de una infracción para el caso del propio sujeto involucrado, cuando así lo establezca la ley o cuando exista un derecho legalmente reconocido a negarse a declarar. La facilitación de información más allá de los límites de Bizerba tan sólo podrá tener lugar, de existir en algún caso, tras acuerdo interno y sólo por el departamento de cumplimiento y la dirección.

El departamento de auditoría corporativa conducirá auditorías independientes de los procedimientos para comprobar el cumplimiento del presente Código de conducta en todo el grupo.

6. Definiciones

Término	Definición
<i>Política (Policy)</i>	Plan o declaración formal, breve, y de alto nivel, que abarca las creencias, objetivos, retos, y procedimientos aceptables de una organización, en un área específica. Son de cumplimiento obligatorio, un fallo en cumplirlas resulta en acción disciplinaria, están enfocadas en resultados deseados y no en los recursos tecnológicos utilizados para atingirlos, y se detallan a través de estándares y guías.
<i>Estándar (Standard)</i>	Es una regla o acción obligatoria, creada para soportar y conformarse a una o más políticas. El estándar es lo que da sentido y cuerpo a una política. Debe incluir una o más especificaciones aceptadas para hardware, software, o comportamiento.
<i>Guía (Guideline)</i>	Declaraciones, recomendaciones o instrucciones administrativas generales diseñadas para ayudar a atingir los objetivos de una política. Una guía puede cambiar frecuentemente, por influencia del entorno, y debe revisarse más frecuentemente que una política o standard. Una guía no es obligatoria, es más una “buena práctica”.