

Introducción

Bizerba se esfuerza por lograr una cultura corporativa unificada. Esto implica conformidad con sus valores corporativos, incluyendo: FIABILIDAD e INTEGRIDAD, INNOVACIÓN Y ORIENTACIÓN AL CLIENTE, FRANQUEZA y TRANSPARENCIA. En este sentido, el Código de Conducta tiene el propósito de servir de guía para la conducta de los miembros de Bizerba en las relaciones con sus clientes y asociados, con Bizerba, y entre ellos mismos.

I. Ámbito de Aplicación del Código de Conducta

El Código de Conducta es aplicable a todos los empleados y miembros del grupo Bizerba (empleados de filiales, representantes de Bizerba y agentes comerciales, de ahora en más denominados “empleados”).

II. FIABILIDAD e INTEGRIDAD

Conformidad con la legislación vigente: Bizerba da por hecho que la orientación de toda acción está en conformidad con las leyes y normas legales, reglamentaciones y estándares mínimos de la industria. Con frecuencia, sin embargo, las decisiones relacionadas con una conducta apropiada no son del todo inequívocas. Es necesario, por lo tanto, que cada empleado cuestione siempre la naturaleza lícita de sus actos y, en caso de duda, busque la ayuda de las personas de contacto pertinentes. Las siguientes preguntas pueden ser útiles:

- ¿Está mi conducta en línea con los valores corporativos de Bizerba y con mis propios valores éticos?
- ¿Está mi conducta libre de cualquier conflicto de intereses?
- ¿Es mi conducta lícita y conforme con las directivas de Bizerba?
- ¿Puedo asumir responsabilidad por mi conducta con una conciencia limpia?
- ¿Cómo se verían los resultados de mi conducta en los periódicos? ¿Pasarían todas las “pruebas de publicidad”?

La orientación de todo acto debe estar en línea con las normas legales, especialmente para prevenir la corrupción (ver el punto 7). Para ello debe implementarse un sistema de monitoreo de todos los procesos comerciales.

2. Salubridad y seguridad en el trabajo: en interés de sus empleados, Bizerba promueve ambientes de trabajo salubres y seguros para evitar potenciales accidentes en todos los procesos laborales. Es imperioso, por lo tanto, que todo empleado esté alerta y que utilice equipamiento de seguridad cuando sea necesario. En caso de detectar irregularidades, se requiere que todo empleado lo informe al oficial responsable de seguridad o a sus superiores.

3. Respeto a la dignidad humana: Bizerba favorece el respeto a la dignidad humana y está dedicada a la observancia y protección de los derechos humanos. Todo empleado tiene la obligación de asegurar que estos derechos universales y fundamentales sean estrictamente observados.

4. Prohibición del trabajo infantil: Bizerba no tolera forma alguna de trabajo infantil ni la explotación de niños o adolescentes.

5. Prohibición de trabajos forzados y medidas disciplinarias ilícitas: Bizerba se opone a cualquier tipo de trabajo forzado. Ningún empleado puede ser forzado a realizar tareas por medios, directa o indirectamente, violentos u otro tipo de intimidación. La confiscación de documentos de identidad o de salarios para forzar el trabajo de los empleados esta por consiguiente totalmente prohibida. Todo empleado debe tratar a sus colegas con dignidad y respeto. Los castigos físicos y la coerción física o psicológica están igualmente prohibidos.

6. Medidas de protección ambiental: Bizerba es consciente de su responsabilidad en relación al medio ambiente y al uso ecológico de los recursos productivos. Los requisitos mínimos relacionados con el manejo de desperdicios, la manipulación de elementos químicos y otras substancias peligrosas, las emisiones y el tratamiento de aguas residuales serán por lo tanto observados en todas las áreas de la compañía. Los empleados recibirán información sobre los requisitos pertinentes en sus sectores de trabajo en sesiones de entrenamiento específico, o deberán recurrir a sus representantes o superiores cuando se susciten condiciones cuestionables.

7. Corrupción: la corrupción perjudica a la competitividad y va en desmedro de la innovación. Por esta razón, Bizerba no tolera ningún tipo de corrupción. Ningún empleado de Bizerba o de sus afiliados o representantes puede ejercer influencias ilícitas sobre los tomadores de decisiones en cualquier empresa, autoridad pública o institución gubernamental mediante la promesa, oferta o garantía de beneficios a personas que no tienen derecho lícito a los mismos. De igual manera, tampoco está permitido solicitar o procurar este tipo de beneficios de terceros en operaciones comerciales. Esos beneficios pueden darse de varias maneras:

a. Regalos, hospitalidad, invitaciones: los regalos a invitados y regalos de cumpleaños, cenas y bebidas o invitaciones a eventos culturales o deportivos pueden sobrepasar los límites de lo que es permisible si se abusa de ellos con el propósito de ejercer influencias sobre copartícipes comerciales.

b. Asesores, proveedores de servicios: en casos en que estén involucrados asesores o proveedores de servicio externos, la apariencia de corrupción puede surgir fácilmente según sea la remuneración otorgada. Esto debe ser evitado por los empleados de Bizerba. Por consiguiente, cuando estas personas sean contratadas, las condiciones establecidas por Bizerba para estos convenios deben ser observadas en tanto sean aplicables. Solamente los servicios efectivamente prestados son susceptibles de ser remunerados. La remuneración debe ser proporcional a los servicios o asesoramiento suministrados. La integridad de potenciales asesores o prestadores de servicios debe ser comprobada con la debida anticipación.

c. Relaciones con autoridades públicas: los más estrictos requisitos se imponen como regla en las relaciones con autoridades públicas en todo el mundo. Consecuentemente, todo pago a estas autoridades debe ser examinado cuidadosamente y, en particular, no se realizarán pagos que puedan considerarse como efectuados para ejercer una influencia ilícita.

d. Donaciones y auspicios: Bizerba no otorga donaciones, directas o indirectas, a organizaciones políticas o partidos políticos, o a individuos vinculados a la política. Las excepciones a esta regla deben analizarse siempre en las oficinas específicas y por el cuerpo directivo. Los auspicios y donaciones a entidades no políticas deben estar siempre en conformidad con este Código de Conducta.

8. Lavado de dinero: hay lavado de dinero cuando dinero u otros bienes que se originan, directa o indirectamente, en actividades ilícitas se introducen en el circuito económico legal haciendo, de esta manera, que adquieran apariencia legal. La responsabilidad inherente a una operación de lavado de dinero no depende de que el infractor esté al tanto o no de que el dinero será “lavado” a través de la transacción o transferencia bancaria correspondiente. Participar negligentemente en operaciones de lavado de dinero puede conducir a severas penalidades para las personas involucradas. Es objetivo terminante de Bizerba prevenir todo tipo de lavado de dinero. A estos fines, todo empleado de Bizerba deberá verificar debidamente la identidad de clientes, proveedores de servicios, asesores y terceros en general con los cuales se establezcan relaciones legales. Deben mantenerse relaciones comerciales solamente con copartícipes comerciales serios cuyas actividades estén en línea con las disposiciones estatutarias y cuyos recursos financieros tengan origen legítimo. Los ingresos de dinero deben tener correspondencia absoluta con los servicios prestados y deben estar debidamente justificados.

9. Confidencialidad: los secretos comerciales deben ser tratados confidencialmente. Esto es aplicable también a todo tipo de información cuya reserva sea de interés para Bizerba, sus socios comerciales o clientes. Tal información no podrá por lo tanto transmitirse a personas no autorizadas sin el consentimiento correspondiente. Esta obligación no se extingue con la terminación de la relación de empleo.

10. Protección de datos privados: Bizerba protege la información relacionada con la situación familiar o patrimonial de las personas (datos personales). En consecuencia, todo empleado deberá cumplir con las disposiciones de las leyes referidas a la protección de datos privados para salvaguardar los intereses de los empleados, clientes o copartícipes contractuales. La protección de la información personal debe ejercerse con la debida celeridad en el contexto de las responsabilidades asignadas. Las irregularidades evidenciadas deben notificarse al superior u oficial responsable de la protección de datos sin dilación.

11. Control del comercio exterior y exportaciones: Bizerba debe cumplir con las reglamentaciones referidas al comercio exterior y, en particular, con las disposiciones internacionales relacionadas con el embargo de bienes. Los empleados están por lo tanto obligados a examinar las regulaciones sobre exportaciones antes de tomar decisiones relacionadas con la importación o exportación de bienes, servicios o información. En caso de dudas debe consultarse a la oficina responsable.

III. INNOVACIÓN y ORIENTACIÓN AL CLIENTE

1. Competencia justa: la innovación es objetivo de Bizerba siempre y cuando sea el resultado de una competencia justa. En beneficio de los consumidores y participantes del mercado, la libre competencia debe ser resguardada de cualquier distorsión. Bizerba pretende ser juzgada ante sus competidores exclusivamente por su desempeño y rechaza

toda conducta anti-competitiva. Más aun, esto perjudicaría la reputación de Bizerba y podría conducir a multas o penalidades importantes. Bizerba ha elaborado, por consiguiente, directivas e instrucciones de trabajo cuyo cumplimiento por parte de cada empleado o miembro del grupo es esencial.

2. Ley “Antitrust”: acciones concertadas y el abuso de la posición dominante en el mercado están prohibidas para salvaguardar una justa competencia. Consecuentemente, las empresas Bizerba, sus empleados o miembros, no aceptarán prácticas ilícitas o que estén comprendidas en la legislación penal, por ejemplo, manipulaciones fraudulentas de licitaciones que excluyan, restrinjan o distorsionen la competencia, manipulación de precios y la asignación arbitraria de mercados regionales o clientes.

3. Política de coparticipación comercial: Bizerba mantiene relaciones contractuales con muchos copartícipes en sus negocios cotidianos. De modo que la factibilidad de una buena orientación al cliente y, por consiguiente, el éxito comercial de Bizerba depende también de la capacidad de desempeño de sus asociados. Bizerba aspira por lo tanto a que sus copartícipes comerciales sean cuidadosamente seleccionados. Los conflictos de intereses deben evitarse; deben aplicarse los criterios de integridad, calidad, fiabilidad, solvencia crediticia y precio. La obligación de someterse al Código de Conducta de Bizerba debe imponerse a todos los asociados, y se requiere asimismo que sus empleados y proveedores cumplan igualmente con estas normas. En los casos particulares en los cuales Bizerba obtiene trabajos o servicios de tales asociados, se requiere que éstos estén en regla con las disposiciones impositivas y de seguridad social en las relaciones contractuales con su propio personal.

4. Seguridad de producto: la orientación al cliente de Bizerba implica también que los riesgos potenciales para la salud y seguridad que puedan surgir de la utilización de sus productos deben ser eliminados hasta donde sea posible. Por esta razón, todos los empleados deben cumplir con los estándares técnicos vigentes y no deben hacer concesiones a expensas de la seguridad del producto.

IV. FRANQUEZA Y TRANSPARENCIA

1. Igualdad de oportunidades y proscripción de la discriminación: la igualdad de oportunidades y la ausencia de discriminaciones son pilares fundamentales para las relaciones justas, francas y libres de prejuicios. Bizerba promueve la diversidad y la tolerancia con el propósito de lograr los mejores niveles de productividad, creatividad y eficiencia posibles. Los empleados deben asegurarse de que nadie sea discriminado por razones étnicas, nacionalidad de origen, raza, género, religión, edad, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra característica que esté protegida por la ley. Bizerba no tolera la discriminación en este sentido.

2. Tratamiento del conocimiento: en tanto sea pertinente y oportuno, todos los empleados deberán promover el intercambio diligente y fluido de la información dentro de la empresa. La información precisa, pertinente y exhaustiva debe ser adelantada a los tomadores de decisión con la debida anticipación. El conocimiento inherente a las distintas responsabilidades no debe ser ilícitamente retenido, adulterado o transmitido selectivamente. La información debe ser transmitida a otras áreas en forma precisa y

completa, a menos que estén en juego otros intereses precedentemente, en particular los referidos a la confidencialidad.

3. Manejo del patrimonio y activos corporativos: todos los empleados tienen la obligación de tratar a la propiedad y activos de la empresa en forma apropiada y responsable. Ningún empleado tendrá derecho a utilizar en forma privada bienes o servicios de la empresa.

4. Conflicto de intereses: hay conflicto de intereses cuando los intereses de un empleado se contrapongan o puedan contraponerse con los intereses de Bizerba. Si los empleados procuran intereses particulares sin revelarlo, o si colocan a sus propios intereses por encima de aquellos de la empresa, esto puede perjudicar a Bizerba y arrojar dudas sobre la integridad y profesionalismo de la empresa. Todos los empleados están obligados a salvaguardar los intereses de Bizerba. Bizerba confía en que todos sus empleados tomen decisiones basándose en criterios objetivos únicamente, sin estar influenciados por intereses o relaciones particulares.

5. Documentación: todo empleado de Bizerba debe documentar su trabajo en forma entendible para que éste pueda ser continuado por otros en caso de una emergencia. La actividad comercial genera con frecuencia documentos que son de considerable valor para Bizerba. La documentación completa y permanente es esencial también como prueba de la integridad de Bizerba. Los requisitos estatutarios relacionados con el mantenimiento de archivos también son aplicables en este caso. Bizerba espera que sus empleados pongan en práctica los requisitos relacionados con el manejo de documentos en forma diligente y activa.

6. Autoridad para representar y autoridad para firmar: en beneficio de las buenas relaciones comerciales con sus asociados, y para su propia protección, es importante que Bizerba esté debidamente representada toda vez que se formalicen contratos. A estos efectos, todo empleado debe verificar el alcance de su autoridad antes de firmar acuerdos. En lo posible una segunda persona debe estar involucrada (principio de control dual), quien a su vez deberá confirmar su autoridad, con la finalidad proteger al signatario inicial.

V. Responsabilidades y normas suplementarias: los principios de este Código de Conducta están suplementados por las directivas e instrucciones de trabajo internas disponibles vía Intranet - “Legal & Compliance / Compliance Documents”. Los miembros del cuerpo administrativo tienen responsabilidades particulares en este sentido, en especial los directores ejecutivos de Nivel 1 (LE1). Corresponde a ellos comunicar el significado y contenido de este Código de Conducta a sus empleados y de ponerlos en práctica. Los empleados serán auxiliados también por los departamentos responsables en la implementación del Código de Conducta, por ejemplo, mediante entrenamiento específico o asesoramiento preventivo. Ver en la Intranet: “Legal & Compliance / responsibilities” o nuestro sitio Web www.bizerba.com en referencia a las cláusulas relacionadas con este Código de Conducta.

El personal superior es responsable del cumplimiento de este Código de Conducta por parte de sus empleados. Será su tarea por lo tanto monitorear y verificar tal cumplimiento.

BIZERBA

Bizerba Argentina S.A.

Los empleados deberán informar a sus superiores de las infracciones relacionadas con el Código de Conducta. No habrá obligación de reportar infracciones en casos de autoincriminación, cuando esté reglamentada por ley o en los casos en que exista el derecho legal a rehusarse a presentar evidencias. Las denuncias fuera de los confines de Bizerba podrán ocurrir, en casos que así lo requieran, sólo después de discutirse internamente y con la aprobación de la oficina de cumplimiento y de la administración en general.

Los directores ejecutivos nacionales de Bizerba deberán designar a un oficial responsable del cumplimiento del Código de Conducta en la compañía nacional, como persona de contacto para el responsable superior correspondiente de Bizerba. Sin embargo este oficial nacional no debe ser idéntico al director ejecutivo correspondiente.

El departamento corporativo de auditoría supervisará, con independencia de procesos, el cumplimiento de este Código de Conducta en todo el grupo Bizerba.