



# Código de conducta

Simplifying Progress

Enero de 2026



# Prólogo



Estimados compañeros y compañeras:

Como pioneros en nuestro sector y un socio valioso de nuestros clientes, en Sartorius contamos con una base sólida:

Somos innovadores, estamos presentes en todo el mundo, ofrecemos productos de vanguardia y formamos un equipo excepcional. También desempeñamos un papel importante en un sector industrial que influye positivamente en la vida de millones de personas. Para hacer realidad nuestra visión «Mejor salud para más personas», cumplimos la legislación aplicable y nos basamos en directrices y normas claras

que guían nuestras acciones. Y es que nuestra reputación y la confianza de nuestros empleados, clientes, inversores, socios y el público en general dependen de cómo nos comportemos todos y cada uno de nosotros.

El presente Código de conducta es nuestra guía para el trabajo diario en Sartorius. Nos ayuda a actuar correctamente en cada situación y a tomar las decisiones correctas para cumplir nuestras estrictas normas de comportamiento empresarial ético y gestión empresarial. Con su cumplimiento fomentamos una cultura de integridad, profesionalidad y respeto mutuo.

Trabajemos unidos y asumamos nuestra responsabilidad conociendo bien el Código de conducta y aplicándolo activamente. De este modo, todos contribuiremos al éxito sostenible de nuestra empresa.

Muchas gracias por su apoyo.

Michael Grosse  
CEO

# Índice

<b>Nuestro Código como guía</b>	<b>6</b>	
<b>Nuestro comportamiento en el lugar de trabajo</b>	<b>8</b>	
Cumplimiento de las leyes		
Comportamiento frente a terceros		
Respeto del principio de doble control		
<b>Nuestra responsabilidad en materia de integridad empresarial</b>	<b>10</b>	
Lucha contra la corrupción		
Lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo		
Notificación de conflictos de intereses		
Prevención del uso de información privilegiada		
Cumplimiento de la normativa aduanera y de control de exportaciones		
Exactitud de los registros		
<b>Nuestro compromiso con la libre competencia</b>	<b>14</b>	
No a acuerdos ni prácticas concertadas no autorizados con competidores		
No al intercambio de información relacionada con la libre competencia		
Ninguna restricción no permitida del comportamiento de los socios comerciales		
Lo que se debe y no se debe hacer para tener un comportamiento acorde a libre competencia		
<b>Nuestra forma de tratar información y datos sensibles</b>	<b>18</b>	
Confidencialidad		
Protección de datos		
Seguridad de la información y uso de las tecnologías de la información		

<b>Nuestra convivencia</b>	<b>22</b>	Protección del clima Circularidad Prevención de la contaminación del medio ambiente
<b>Nuestra responsabilidad con las normas sociales y medio ambientales</b>	<b>24</b>	<b>Nuestro uso del Código de conducta y consecuencias de las infracciones</b> <span style="float: right;">32</span> Uso del Código de conducta Cursos de formación periódicos Revisión del cumplimiento del Código de conducta Consecuencias por incumplimiento Enmiendas del Código de conducta
		<b>Nuestra cultura de hablar sin reservas</b> <span style="float: right;">34</span>
		<b>Personas de contacto y canales de denuncia</b> <span style="float: right;">35</span>

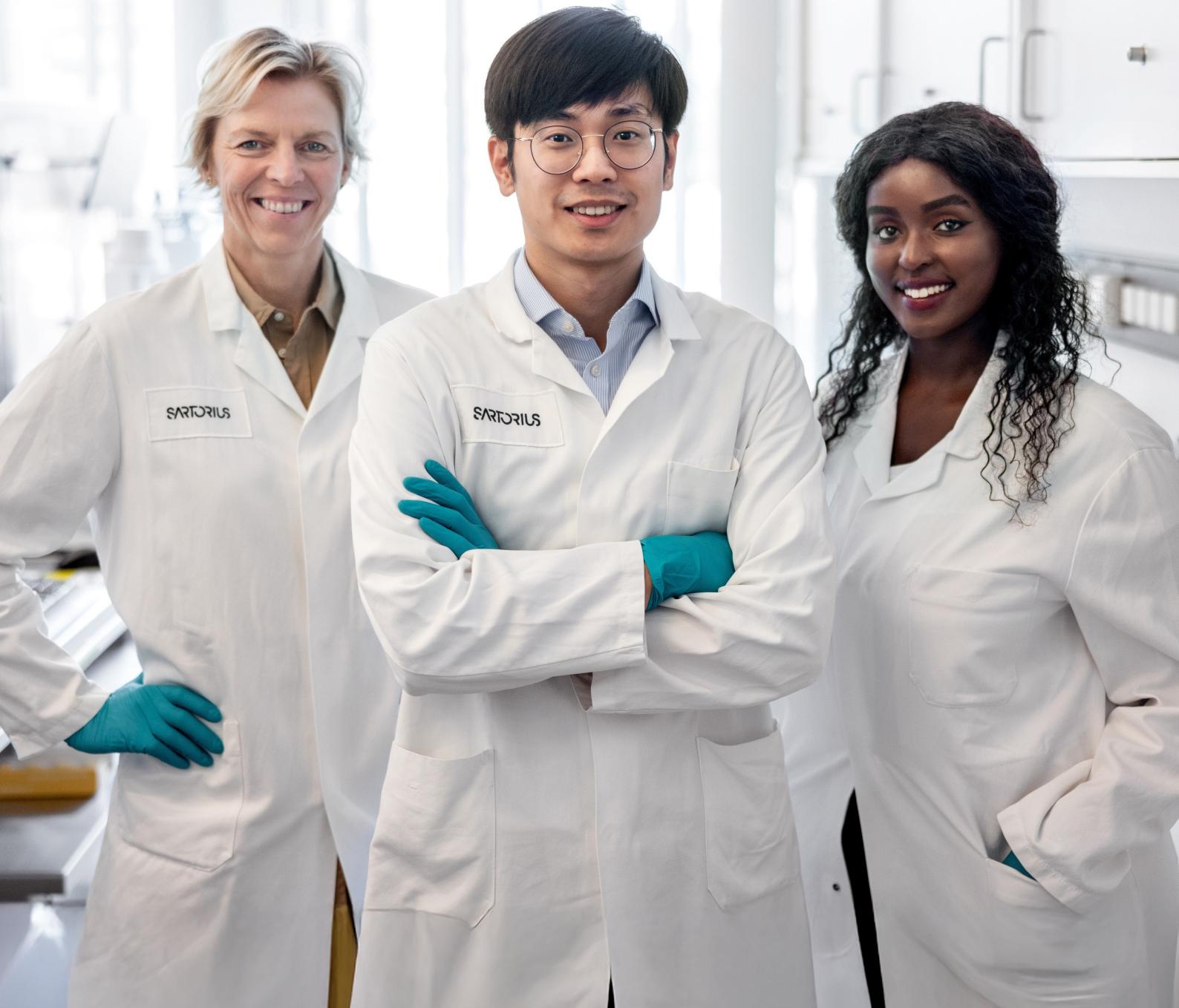
# Nuestro Código como guía

El presente Código de conducta se aplica a todos los empleados de Sartorius, independientemente de su cargo, área de responsabilidad o sede. Se espera que los gerentes sean un modelo a seguir. Se les exige especialmente que demuestren un comportamiento íntegro y socialmente competente, y que apoyen a sus equipos para que actúen de forma legal y éticamente correcta.

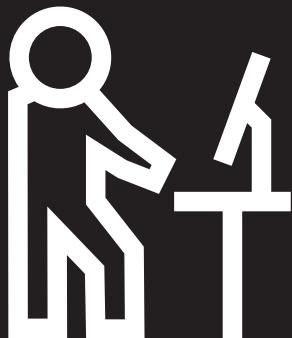
El cumplimiento de la ley, el sentido de la responsabilidad y la integridad son las piedras angulares decisivas de nuestro comportamiento. Este Código de conducta sirve de brújula para todos los empleados, proporcionándonos directrices vinculantes para un comportamiento ético y respetuoso con la ley. Tiene como objetivo ayudarnos a detectar y afrontar con seguridad los retos jurídicos y morales en nuestro trabajo diario.

Los primeros indicios de un comportamiento dudoso aparecen si una de las siguientes preguntas puede responderse con «No»:

- ¿Es legal lo que estoy haciendo?
- ¿Encaja mi comportamiento con nuestros valores y directrices?
- ¿Está mi actuación libre de intereses personales que no estén cubiertos por las disposiciones de mi contrato de trabajo?
- ¿Soportará mi comportamiento el escrutinio público o la presentación en los medios de comunicación?



# Nuestro comportamiento en el lugar de trabajo



## Cumplimiento de las leyes

Cumplir la ley es algo natural para nosotros. Como empresa internacional, nos atenemos al marco jurídico de los países en los que operamos. Además, cumplimos las directrices y normas internas de la empresa, como el presente Código de conducta. Para nosotros en principio tiene prioridad la normativa más estricta.

## Comportamiento frente a terceros

Los empleados de Sartorius pueden ser percibidos como representantes de la empresa no solo por los clientes, sino también por el público en general o personas del ámbito privado. Un comportamiento respetuoso y amable en un plano de igualdad contribuye a una imagen pública positiva de nuestra empresa, así como a unas relaciones satisfactorias y sostenibles. De acuerdo con nuestras **Communication Guidelines**, solo hacemos declaraciones oficiales sobre Sartorius cuando estamos autorizados para ello.

## Respeto del principio de doble control

Todos cometemos errores. Por eso, para nosotros, los mecanismos de control no son un signo de desconfianza, sino una garantía de diligencia y profesionalidad en nuestro trabajo diario.

En Sartorius, el principio de doble control está firmemente arraigado en la empresa como pilar central de integridad y transparencia. Este principio establece que al menos dos empleados adecuados deben participar y autorizar transacciones comerciales críticas para la toma de decisiones o en cuanto al riesgo. Esta responsabilidad compartida no solo sirve para controlar, sino también para proteger a cada individuo y a la empresa en su conjunto.

Las transacciones comerciales críticas para la toma de decisiones o en cuanto al riesgo y para las que se aplica regularmente el principio de doble control incluyen, por ejemplo:

- pagos
- acciones que vinculan jurídicamente a Sartorius (por ejemplo, celebración de contratos)
- adquisiciones y selección de proveedores
- especificaciones de precios y descuentos
- cambios en los datos maestros/de calidad

Esta enumeración no incluye todos los elementos posibles. En las directrices internas de Sartorius pueden definirse normas más específicas en relación con el principio de doble control y las autorizaciones requeridas, que siempre tienen prioridad en caso de conflicto. Las directrices internas están disponibles, por ejemplo, en el [\*\*Process Portal Signavio\*\*](#).

Si, en casos excepcionales, no puede aplicarse el principio de doble control (por ejemplo, en caso de restricciones técnicas o en situaciones de emergencia), se utilizan medidas de protección alternativas que documentamos cuidadosamente.

# Nuestra responsabilidad en materia de integridad empresarial



## Lucha contra la corrupción

Los comportamientos corruptos tienen efectos nocivos para nuestra empresa, nuestros empleados y para el sistema económico en su conjunto. Por tanto, rechazamos cualquier forma de corrupción. Es tarea de todos los empleados prevenir, descubrir y perseguir los casos de corrupción o ayudar en su persecución. A efectos del presente Código, se entiende por corrupción cualquier abuso en el ejercicio de una función para obtener una ventaja para sí mismo o para otros, ya sea por iniciativa propia o por instigación de un tercero. La corrupción activa implica ofrecer, prometer o conceder una ventaja esperando una contraprestación; la corrupción pasiva es exigir, hacer prometer o aceptar una ventaja.

Las manifestaciones típicas de la corrupción son el soborno o la corruptibilidad y la aceptación o concesión de favores. No están permitidos los pagos u obsequios a socios comerciales existentes o potenciales que tengan por objeto la realización de una transacción comercial o un pedido.

Los intentos de proveedores de influir en los empleados mediante obsequios en la adjudicación de contratos deberán ser comunicados por estos al Corporate Compliance Team (para los datos de contacto véase **Personas de contacto y canales de denuncia**) directamente o a través de su superior.

El **Código anticorrupción** incluye información más detallada, así como normas de conducta adicionales relacionadas con la lucha contra la corrupción. La **Política de donativos y patrocinios no comerciales** regula detalles sobre esta serie de temas.

## Lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo

No toleramos ninguna práctica comercial que pueda servir directa o indirectamente al blanqueo de capitales o a la financiación del terrorismo, y cumplimos las leyes y directrices aplicables.

El blanqueo de capitales consiste en introducir fondos procedentes de actividades delictivas en el ciclo financiero y económico legal con el fin de ocultar su origen ilegal. La financiación del terrorismo es la provisión o recaudación de fondos a sabiendas de que se utilizarán o se pretenderán utilizar total o parcialmente para actividades terroristas.

Los siguientes comportamientos y situaciones pueden indicar (intento de) blanqueo de capitales o financiación del terrorismo:

- Solicitudes de pago de facturas en efectivo
- Identificación dudosa de socios comerciales o clientes potenciales
- Intentos de pago en una moneda no acordada
- Solicitudes de pago de un importe superior al adeudado
- Recepción de pagos por terceros no mencionados en el contrato
- Solicitud de pago a una cuenta que no es la cuenta comercial habitual

## Notificación de conflictos de intereses

Existe conflicto de intereses cuando los empleados no pueden cumplir sus obligaciones y responsabilidades para con Sartorius de forma objetiva e imparcial. Esto puede ocurrir, por ejemplo, en caso de intereses personales o financieros, relaciones familiares o actividades profesionales externas. Los empleados tampoco deben tomar decisiones influidas por la obtención de ventajas personales.

Todos los empleados deben notificar inmediatamente conflictos de intereses reales, potenciales o supuestos al Corporate Compliance Team (para los datos de contacto véase **Personas de contacto y canales de denuncia**). Para una evaluación adecuada, la denuncia debe contener información detallada sobre la naturaleza del conflicto. Sartorius investiga y documenta todos los casos notificados de conflictos de intereses y toma las medidas adecuadas para garantizar el mantenimiento de la integridad de las decisiones y acciones comerciales.

Ejemplos de posibles conflictos de intereses:

- El cuñado de una jefa de compras de Sartorius ocupa un puesto directivo en la empresa de un determinado proveedor de equipos. La jefa de compras tiene la intención de comprar en lo sucesivo productos a este proveedor. Para asegurarse de actuar de acuerdo con la política de la empresa, comunica la situación al Corporate Compliance Team.
- La hija de un empleado del departamento de RR. HH. se postula para un puesto vacante. El empleado participaría en el proceso de selección. Como sospecha que no está actuando con objetividad, informa de este conflicto al Corporate Compliance Team.
- Una empleada del departamento de desarrollo de productos tiene un compañero de piso que trabaja en el departamento de desarrollo de un competidor de Sartorius. La empleada se pregunta si debe tener en cuenta ciertas particularidades en esta situación y se pone en contacto con el Corporate Compliance Team.

## Prevención del uso de información privilegiada

En principio, todos los empleados pueden negociar con valores emitidos por Sartorius. No obstante, se aplican restricciones en este sentido. Por ejemplo, está prohibido por ley comprar o vender valores utilizando información privilegiada. Además, algunos empleados están sujetos a prohibiciones comerciales temporales, sobre todo poco antes de la publicación de las cifras de negocio. Más información y normativas a este respecto en la [Insider Policy](#).

## Cumplimiento de la normativa aduanera y de control de exportaciones

Somos una empresa global que cumple todas las normativas que regulan la circulación transfronteriza de mercancías en sus actividades

comerciales. Los empleados encargados de la importación, exportación o transferencia de bienes, servicios, hardware, software o tecnología cumplen los programas de sanciones aplicables, las normativas de control de exportaciones y aduanas de los distintos países, así como las directrices y procesos.

Las infracciones pueden provocar graves daños materiales e inmateriales para la empresa en su conjunto. Por eso, todos los directivos toman las precauciones organizativas necesarias para cumplir estas normativas.

## Exactitud de los registros

Concedemos gran importancia a la transparencia y exactitud de los informes financieros y no financieros. Los empleados de las áreas pertinentes preparan registros precisos de forma responsable, de acuerdo con la legislación y las normas contables aplicables.

# Nuestro compromiso con la libre competencia



Estamos expresamente comprometidos con la libre competencia. Es decir, nuestros empleados deben actuar con integridad incluso cuando competimos por cuotas de mercado. Cumplimos en todo momento las leyes y normativas aplicables en materia de defensa de la libre competencia y legislación antimonopolio. Las infracciones de la legislación antimonopolio, en particular, pueden acarrear elevadas sanciones económicas para Sartorius o incluso penas de prisión para las personas implicadas.

## No a acuerdos ni prácticas concertadas no autorizados con competidores

En principio, están prohibidos los acuerdos directos e indirectos o las prácticas concertadas entre competidores que restrinjan la libre competencia.

Esto incluye, en particular, acuerdos y concertaciones sobre

- precios o condiciones
- mercados, grupos de clientes o zonas de clientes
- volúmenes o capacidades de producción
- comportamiento en licitaciones

La prohibición incluye acuerdos contractuales formales, así como cualquier otra forma de acuerdo verbal o escrito, por ejemplo, por correo electrónico, Microsoft Teams, SMS, WhatsApp o WeChat.

## No al intercambio de información relacionada con la libre competencia

También rechazamos en principio el intercambio con competidores de la denominada información estratégica o relacionada con la libre competencia, que incluye toda la información que no es fácilmente accesible al público en

general y que permite extraer conclusiones sobre el comportamiento actual o futuro del mercado de una de las dos partes. Incluye, entre otras, información no pública sobre

- precios (incluidos márgenes, descuentos u otras condiciones de venta que puedan afectar al precio)
- costes
- negociaciones o licitaciones en curso
- clientes
- estrategias de venta y marketing
- planes de desarrollo de negocios o productos
- capacidades
- cantidades de compra
- proyectos de investigación y desarrollo

El intercambio de información tampoco podrá realizarse en principio a través de terceros, por ejemplo, a través de clientes, asociaciones o empresas de distribución, como distribuidores oficiales o representantes comerciales.

## Ninguna restricción no permitida del comportamiento de los socios comerciales

No suscribimos acuerdos que restrinjan el comportamiento de nuestros clientes o proveedores de forma ilícita. Actuamos con especial cautela a la hora de conceder u obtener derechos exclusivos e implicamos al departamento Legal Affairs. Lo mismo se aplica a los acuerdos u otras prácticas destinadas a restringir el uso, la reventa o la fijación de precios de productos. En general, no toleramos que se influya en los distribuidores con el objetivo de que respeten determinados precios mínimos o fijos al revender nuestros productos.

## Lo que se debe y no se debe hacer para tener un comportamiento acorde a la libre competencia

Para asegurarnos de que todos cumplimos las normas de libre competencia, nuestro documento **Lo que se debe y no se debe en el trato con los competidores** ofrece un resumen conciso de las normas de conducta más importantes para interactuar con los competidores.

Además, las reuniones de asociaciones, en particular, conllevan por su propia naturaleza un alto riesgo de acuerdos no autorizados o de un intercambio no autorizado de información con los competidores. Para garantizar que nos comportamos correctamente en estas reuniones, nuestro documento **Lo que se debe y no se debe hacer en las reuniones de asociaciones** incluye directrices específicas para estos encuentros.



# Nuestra forma de tratar información y datos sensibles



## Confidencialidad

Los empleados de Sartorius tratan siempre como confidenciales los asuntos de la empresa que no son de dominio público. Esto incluye procesos comerciales, de fabricación, investigación y desarrollo, todas las cifras de los informes internos, detalles de la organización de la empresa y asuntos relacionados con los socios comerciales. Nuestros empleados se atienden a esta política incluso una vez finalizada su relación laboral.

La información confidencial solo se pone a disposición de las personas de la empresa que la necesitan para su trabajo. Aquí queda excluida la notificación de infracciones del Código ([Nuestra cultura de hablar sin reservas](#)). Todos los archivos, documentos, planos y registros propios, así como los archivos correspondientes relacionados con las actividades de Sartorius pertenecen a la empresa. Se guardan cuidadosamente y se entregan a la empresa respectiva del Grupo a más tardar al finalizar la relación laboral.

La confidencialidad debe acordarse por escrito antes de transmitir información confidencial a terceros.

## Protección de datos

Protegemos la privacidad de cada persona y damos una gran importancia al tratamiento responsable, seguro y razonable de los datos. Todos los empleados asumen la responsabilidad de proteger los datos personales que se les confían. Esto incluye, por ejemplo, el nombre, la dirección, el número de teléfono o la fecha de nacimiento de clientes, empleados, solicitantes de empleo o socios comerciales y de desarrollo actuales y anteriores. Estos datos solo se recogen, tratan, transmiten, utilizan y almacenan de conformidad con los requisitos legales y operativos. Una infracción de la normativa de protección de datos puede tener un impacto considerable en las personas y empresas afectadas.

En nuestro trabajo diario, y especialmente al introducir nuevos procesos, comprobamos siempre si se cumple la protección de datos. Si los empleados tienen alguna pregunta o duda sobre el tratamiento de datos específicos, deben ponerse en contacto con su superior o con la **Group Data Protection Office**.

## Seguridad de la información y uso de las tecnologías de la información

Para nosotros, las tecnologías de la información y la comunicación desempeñan un papel estratégico y operativo clave para alcanzar nuestros objetivos empresariales y hacer realidad nuestros valores. Su utilización consecuente nos ayuda a desarrollar sistemáticamente nuestras actividades como empresa tecnológica innovadora y orientada al cliente.

Las tecnologías de la información son parte integrante del desarrollo de nuestros productos, controlan nuestros procesos de producción y apoyan decisivamente nuestras actividades de comercialización. Además, nos proporcionan un alto grado de flexibilidad, velocidad de innovación y movilidad en todo el mundo, sobre todo en investigación y en la gestión de la cadena de suministro en un entorno de mercado globalizado.

La disponibilidad, integridad y confidencialidad de los sistemas informáticos utilizados y de los datos tratados en ellos son de vital importancia para nosotros. Esto requiere una atención especial en relación con las crecientes amenazas que plantean los ciberataques y otros riesgos que pueden derivarse del funcionamiento de estos sistemas. Por eso, nuestros empleados manejan nuestros sistemas y datos informáticos de forma responsable y centrada en la seguridad.

Nuestros directivos tienen una responsabilidad especial a este respecto: mediante una conducta modélica activa, una comunicación clara y medidas específicas, fomentan y desarrollan continuamente una cultura de ciberseguridad en toda la empresa. Esto incluye, entre otras cosas, la integración de la seguridad informática en los procesos de toma de decisiones y el apoyo a la formación y sensibilización periódicas.

En caso de inseguridad o anomalías en el manejo de los sistemas o datos informáticos, los empleados deberán informar inmediatamente a su superior o al **departamento Information Security**.



# Nuestra convivencia



## Trato respetuoso y justo

Juntos, todos los empleados contribuyen a crear una convivencia respetuosa mediante un comportamiento abierto, cordial y justo. No aceptamos ninguna forma de discriminación, acoso laboral, acoso (sexual), coacción, amenazas, insultos ni la amenaza o el uso de la violencia física. Si los empleados observan un comportamiento de este tipo o se ven afectados por él, se les anima a ponerse en contacto con el Corporate Compliance Team (para los datos de contacto véase [Personas de contacto y canales de denuncia](#)).

## Participación equitativa e inclusión

Sartorius se esfuerza por permitir que todos los empleados participen equitativamente. En este sentido, tenemos en cuenta que los individuos y grupos de personas tienen condiciones de partida desiguales, por ejemplo debido a su origen o características personales. Además, los esquemas de pensamiento inconscientes y los prejuicios positivos o negativos pueden obstaculizar un comportamiento adecuado y una toma de decisiones objetiva. Nuestros empleados toman conciencia periódicamente de este hecho y se preguntan si son imparciales y contribuyen activamente a un entorno de trabajo inclusivo.

## Compromiso social

Sartorius celebra que sus empleados participen en actividades sociales en su tiempo libre, pero esto no debe suponer para la empresa una implicación en campañas o asuntos políticos.

## Comunicación

Sartorius espera que sus empleados garanticen que todas las declaraciones se realicen en el marco del ordenamiento jurídico aplicable y del presente Código de conducta. Nuestras **Communication and Social Media Guidelines** proporcionan información sobre la política de comunicación correcta interna y externa.

# Nuestra responsabilidad con las normas sociales y medio ambientales



De acuerdo con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU, respetamos los siguientes convenios internacionales:

- la Carta Internacional de Derechos Humanos, incluida la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Pactos de las Naciones Unidas sobre derechos económicos, sociales y culturales, así como derechos civiles y políticos;
- las directrices de la OCDE para empresas multinacionales;
- la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los derechos y responsabilidades fundamentales en el trabajo.

También nos esforzamos, entre otras cosas, por ayudar a proteger el medio ambiente desarrollando, fabricando y distribuyendo nuestros productos de forma respetuosa con el medio ambiente.

Más información sobre nuestra estrategia en materia de derechos humanos y protección del medio ambiente y sobre cómo los abordamos en la cadena de suministro en la [\*\*Policy Statement on Human Rights Strategy\*\*](#).

## Empleo libremente elegido

Respetamos el derecho a la libre elección de empleo y no toleramos ninguna forma de trabajo forzado. Esto incluye cualquier trabajo o servicio que se exija a una persona bajo amenaza de castigo y que esta no realice voluntariamente, por ejemplo, como consecuencia de la trata de seres humanos o la servidumbre por deudas.

Nuestros empleados son libres de rescindir su relación laboral respetando el plazo de preaviso aplicable. Consideramos inadmisible cualquier medida coercitiva, como la retención de documentos de identidad o de permisos de trabajo.

Tampoco toleramos la esclavitud, las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre u otras formas de dominación u opresión en el entorno del lugar de trabajo, por ejemplo, mediante la explotación y la humillación económica o sexual extremas. Si se contrata a personal de seguridad privado o público, garantizamos su correcto comportamiento mediante la instrucción y supervisión adecuadas.

## Prohibición del trabajo infantil

No toleramos el trabajo infantil ni ninguna forma de explotación de niños. La definición de trabajo infantil se basa en los principios de la OIT. En general, se entiende por tal el empleo de niños por debajo de la edad en que finaliza la escolarización obligatoria según la legislación local, en la que la edad mínima suele ser de 15 años. Además, respetamos las directrices internas de las empresas si prevén una edad de contratación superior.

Respetamos la necesidad especial de protección de los jóvenes empleados menores de 18 años. En particular, no pueden realizar ningún trabajo que, por su naturaleza o debido a las circunstancias, pueda perjudicar su salud, su seguridad o su moralidad. Tampoco toleramos ninguna forma de esclavitud o prácticas similares en la cadena de creación de valor, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la servidumbre, así como el trabajo forzado u obligatorio.

Esto incluye también el reclutamiento forzoso u obligatorio para el despliegue en conflictos armados.

## No discriminación ni acoso

Promovemos un entorno de trabajo culturalmente diverso e inclusivo. En particular, no discriminamos ni permitimos el acoso por motivos de raza, color, origen nacional o étnico, origen social, estado de salud, discapacidad, orientación sexual, edad, sexo, condición de veterano, opinión política, religión o creencias, ni por otras características protegidas por la legislación aplicable.

## Remuneración adecuada

Nuestros empleados reciben una remuneración adecuada y competitiva por las horas de trabajo regulares y extraordinarias. La remuneración es al menos igual al salario mínimo estipulado por la legislación aplicable y, por lo demás, se determina según la legislación del lugar de trabajo. No retenemos el sueldo ilegalmente ni como sanción y lo abonamos de conformidad con la legislación aplicable.

## Derecho a la negociación colectiva y libertad de asociación

Respetamos el derecho de todos los empleados a constituir y afiliarse a sindicatos y órganos de representación de los trabajadores de acuerdo con la legislación aplicable.

También respetamos que los sindicatos puedan actuar libremente y de acuerdo con la legislación del lugar de trabajo respectivo, por ejemplo, en forma de huelgas o negociaciones colectivas. Colaboramos con los representantes de los trabajadores con un espíritu de equilibrio de intereses constructivo. Los empleados que sean miembros de un sindicato o un órgano de representación de los trabajadores, que se afilien a uno o lo constituyan ellos mismos no se verán favorecidos ni perjudicados.

## Salud y seguridad en el trabajo

Nos esforzamos en ofrecer a todos los empleados un entorno de trabajo seguro y saludable y en mejorarlo continuamente.

Por eso concedemos una gran importancia al cumplimiento de las directrices externas e internas sobre salud y seguridad en el trabajo, entre las que cabe mencionar:

- garantía de unas normas de seguridad adecuadas en la provisión y el mantenimiento de las instalaciones, los puestos y los equipos de trabajo;
- medidas de protección adecuadas contra los riesgos derivados de sustancias químicas, físicas y biológicas;
- prevención de la fatiga física y mental excesiva mediante una organización adecuada del trabajo que incluya horas de trabajo y pausas adecuadas;
- formación e instrucción adecuadas de los respectivos empleados.

También aplicamos un sistema de gestión de la salud y la seguridad conforme a las normativas legales respectivas.

## Buenas condiciones laborales

Además del cumplimiento de las normas laborales básicas, para nosotros unas buenas condiciones laborales incluyen también un equilibrio adecuado entre trabajo y tiempo libre, una oferta continua de medidas de formación y oportunidades adecuadas de desarrollo para los empleados.

## No a la explotación ilegal de terrenos

Como parte de nuestra actividad empresarial, no adquirimos ni explotamos ilegalmente tierras, bosques o aguas que garanticen el sustento de personas.

## Protección del medio ambiente

Nos esforzamos por ayudar a proteger el medio ambiente desarrollando, fabricando y distribuyendo nuestros productos y servicios de forma que se preserven los recursos. Para conseguirlo, colaboramos estrechamente con nuestros clientes y socios comerciales a lo largo de toda la cadena de creación de valor.

Disponemos de un sistema de gestión medioambiental para garantizar el cumplimiento de las leyes y normativas aplicables y controlar y evaluar el impacto medioambiental de nuestra actividad empresarial. También nos guiamos por normas y certificaciones reconocidas internacionalmente, como la ISO 14001.

## Protección del clima

Queremos ser climáticamente neutros en 2045. Para ello, estamos anclando firmemente la protección del clima en nuestros procesos empresariales. Todos los empleados reducen las emisiones dentro de su propio ámbito de influencia utilizando la energía con cuidado e identificando nuevos ahorros potenciales. Esto incluye también las emisiones a lo largo de la cadena de creación de valor, por ejemplo, en los bienes y servicios adquiridos, así como el transporte.

## Circularidad

Mediante la reutilización y el reciclado de materiales, sustancias peligrosas y agua, queremos trabajar preservando al máximo los recursos. Como parte de sus respectivas actividades, nuestros empleados reducen los residuos y evalúan y promueven formas de mantener los recursos en el ciclo de utilización durante más tiempo.

## Prevención de la contaminación del medio ambiente

Ponemos mucho cuidado en evitar las alteraciones del suelo, la contaminación del agua y la contaminación atmosférica que perjudican las bases naturales de la producción de alimentos, son peligrosas para la salud o dificultan o imposibilitan el acceso al agua potable o a instalaciones sanitarias limpias. En particular, también reconocemos la importancia de los siguientes convenios:

- Convenio de Minamata sobre el mercurio;
- Convenio de Basilea sobre el control de los movimientos transfronterizos de los desechos peligrosos y su eliminación;
- Convenio de Estocolmo sobre contaminantes orgánicos persistentes (Convenio COP).

Gestionamos, registramos y controlamos los desechos, aguas residuales o emisiones que puedan tener un impacto negativo en la salud humana o el medio ambiente de acuerdo con los sistemas existentes. Se tratan adecuadamente antes de su eliminación, liberación o devolución al medio ambiente.

Nuestros empleados reducen el uso de sustancias peligrosas en la medida de lo posible dentro de su área de responsabilidad y revisan periódicamente alternativas.



# Nuestro uso del Código de conducta y consecuencias de las infracciones



## Uso del Código de conducta

Nuestros empleados contrastan su propio comportamiento con las normas contenidas en este Código. Los directivos, en particular, cumplen su papel ejemplar y garantizando un comportamiento ético en el día a día de la empresa. El Corporate Compliance Team o el Chief Compliance Officer estarán encantados de ayudar con cualquier pregunta o duda sobre la interpretación del Código (para los datos de contacto véase [Personas de contacto y canales de denuncia](#)). Si los empleados tienen conocimiento de alguna contradicción entre este Código de conducta y las leyes, reglamentos, contratos, acuerdos e instrucciones existentes, deberán comunicarla inmediatamente al Corporate Compliance Team.

## Cursos de formación periódicos

Para nosotros es importante garantizar el cumplimiento del Código de conducta y reforzar la concienciación sobre el contenido y los valores que transmite.

Por eso todos nuestros empleados están obligados a participar en un curso de formación anual ofrecido por Corporate Compliance.

## Revisión del cumplimiento del Código de conducta

El departamento Corporate Compliance comprueba periódicamente el cumplimiento de las normas del Código de conducta y cuenta para ello con el apoyo de otros departamentos (por ejemplo, Auditoría Interna o RR. HH.).

## Consecuencias por incumplimiento

Si se produce una infracción del Código de conducta, se rectificará y se pondrá fin a la misma con carácter prioritario. El cumplimiento de los principios descritos en el Código de conducta es de vital importancia para Sartorius, y las infracciones

por parte de los empleados pueden tener consecuencias. Dependiendo de la gravedad y del tipo de infracción, estas pueden incluir acciones penales, civiles y laborales. En las sedes con una representación de los trabajadores, esta participará en el marco del ordenamiento jurídico local.

## Enmiendas del Código de conducta

El departamento Corporate Compliance comprueba la adecuación y eficacia del Código de conducta en cada caso y a intervalos regulares, y se reserva el derecho de realizar enmiendas si es necesario. Aquí se tienen en cuenta los derechos de los representantes de los trabajadores. En particular, la comprobación incluye una evaluación del panorama actual de riesgos, las opiniones de la plantilla y los cambios en la legislación pertinente y las prácticas recomendadas. Además, se presentan informes periódicos al Comité Ejecutivo y al Consejo de Supervisión de conformidad con el **Manual de gestión del cumplimiento**.

# Nuestra cultura de hablar sin reservas

La violación de las leyes y normativas aplicables puede acarrear riesgos considerables para Sartorius y para cada uno de sus empleados. Por lo tanto, no solo forma parte de nuestra cultura garantizar que todos los empleados se comporten de acuerdo con las leyes y normativas aplicables, sino también garantizar que las infracciones de cumplimiento se detecten, investiguen y eviten en el futuro. Cualquier persona dentro y fuera de Sartorius puede denunciar posibles violaciones de leyes o normativas, como el presente Código de conducta, así como riesgos y violaciones en el ámbito de los derechos humanos y la protección del medio ambiente. Para ello están disponibles distintos canales (véase [\*\*Personas de contacto y canales de denuncia\*\*](#)). También se puede encontrar más información y normas en la [\*\*Speak-Up Policy\*\*](#).

Queremos crear un entorno de trabajo abierto y fiable en el que las preguntas, dudas e inquietudes puedan expresarse sin miedo. Por eso nos comprometemos a aplicar una política de no represalias. Los empleados y terceros protegidos por la legislación aplicable no deben temer consecuencias negativas de carácter discriminatorio o disciplinario si informan de algo de buena fe o plantean preguntas, dudas e inquietudes. Aunque la protección no está garantizada si la persona que realiza la denuncia ha estado implicada en la infracción, el hecho de haberla denunciado puede considerarse una circunstancia atenuante en la aplicación de medidas disciplinarias. Más información sobre el procedimiento de denuncia de irregularidades en nuestra [\*\*Speak-Up Policy\*\*](#) y en nuestro [\*\*Reglamento interno para denunciantes\*\*](#).

# Personas de contacto y canales de denuncia

Los empleados y terceros pueden ponerse en contacto directamente con el Corporate Compliance Team (también de forma anónima) las 24 horas del día y en varios idiomas para notificar infracciones o resolver dudas sobre este Código de conducta. Para ello, hemos puesto en marcha varios canales de denuncia globales y locales (véase a la derecha).

Además, el Chief Compliance Officer, incluido el Corporate Compliance Team, está disponible como persona de contacto.

Y todos los empleados pueden ponerse en contacto en cualquier momento con su superior, que transmitirá inmediatamente las notificaciones recibidas al Corporate Compliance Team.



correo electrónico a  
[compliance@sartorius.com](mailto:compliance@sartorius.com)



[\*\*portal de denuncia de irregularidades\*\*](#)



número de teléfono gratuito  
(00800 22 44 22 11)  
y de pago (0049 551 50 41 99 41)



canales de denuncia locales para  
empresas individuales de acuerdo con  
los requisitos legales

# Simplifying Progress

Sartorius AG  
Otto-Brenner-Str. 20  
37079 Göttingen, Alemania