

SARTORIUS

Código anticorrupción

Simplifying Progress

Enero de 2026

Observaciones preliminares

La corrupción no tiene cabida en Sartorius y es inaceptable para nuestra empresa, nuestro personal y el sistema económico en su conjunto. No solo daña nuestra reputación, sino que puede tener otras muchas consecuencias, como multas, indemnizaciones, retención de beneficios,

prohibiciones comerciales, exclusión de contratos o finalización de relaciones comerciales. Además, las personas implicadas se enfrentan a penas de prisión, multas, reclamaciones por daños y perjuicios y consecuencias laborales.

Índice

Por qué es importante nuestro Código anticorrupción	4	Cómo gestionamos otros casos especiales de corrupción	14
		Pagos de facilitación	
Qué entendemos por corrupción	6	Comisiones Ilícitas (Kickbacks)	
		Contratación de terceros	
Por qué confiamos en el principio de doble control	8	Cómo procedemos en caso de sospecha de corrupción	17
Cómo gestionamos los obsequios	10	Cómo nos formamos periódicamente y revisamos continuamente nuestro Código	18
Dar o aceptar obsequios			
Sorteos, invitaciones/agasajos y otros obsequios			
Donativos y patrocinios no comerciales		Personas de contacto y canales de denuncia	19

Por qué es importante nuestro Código anticorrupción

Nuestro objetivo es prevenir, descubrir y perseguir los casos de corrupción junto con todos los empleados, incluido el Comité Ejecutivo.

El presente Código anticorrupción (en lo sucesivo, el Código) sirve de base para sensibilizar a todos los empleados sobre los riesgos de corrupción y, al mismo tiempo, les proporciona directrices, una guía de actuación y ayuda para combatir la corrupción. Su objetivo es dejar claro que Sartorius rechaza cualquier comportamiento corrupto, por pequeño que parezca, y actúa éticamente incluso bajo la presión competitiva. La corrupción tiene efectos nocivos y suele

afectar a los más débiles. Los resultados obtenidos mediante la corrupción no son sostenibles ni aceptables. La ignorancia no exime de la responsabilidad y las buenas intenciones no justifican medios corruptos. Siempre es posible decidirse contra la corrupción y este Código pretende animar a nuestros empleados a tomar esa decisión para promover una cultura de integridad y transparencia.

En caso de que existan leyes o directrices locales que impongan requisitos más estrictos, estos tendrán prioridad sobre el presente Código.



Qué entendemos por corrupción

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 puede ser tanto activa (ofrecer, prometer o conceder una ventaja esperando una contraprestación) como pasiva (exigir, hacer prometer o aceptar una ventaja).

Las manifestaciones típicas de la corrupción son, por ejemplo, el soborno/la corruptibilidad y la aceptación/concesión de ventajas.

Por ventajas entendemos obsequios materiales e inmateriales. Los obsequios materiales incluyen, en particular, pagos en metálico, prestaciones en especie, préstamos a bajo interés, descuentos e invitaciones a actos, viajes y comidas. Formas de obsequios no materiales pueden ser, por ejemplo, el mantenimiento de un puesto profesional u oportunidades profesionales especiales.

Con frecuencia, incluso los pequeños obsequios son suficientes para constituir un delito de corrupción. Esto se aplica en particular si se hacen a personas que trabajan como empleados públicos para una autoridad u organización pública o a quienes dicha autoridad u organización pública ha encomendado el desempeño de funciones públicas. Entre los empleados públicos figuran, por ejemplo,

- miembros del gobierno (por ejemplo, jefe de gobierno, ministros o secretarios de estado);
- personal público (por ejemplo, funcionarios u otros empleados en la función pública);
- empleados de instituciones públicas (por ejemplo, hospitales y clínicas públicas, universidades y centros de investigación estatales);
- empleados de empresas en su mayoría de propiedad estatal
- y personas que pueden influir en decisiones gubernamentales en el ámbito de su función.

Además del grupo de empleados públicos, también hay que tener especial cuidado para evitar influencias indebidas en los profesionales de la salud (los profesionales sanitarios). Se trata de personas formadas y autorizadas para prestar servicios sanitarios médicos, terapéuticos o preventivos. Aquí se incluyen, por ejemplo, médicos, enfermeros, farmacéuticos, terapeutas y otros miembros de profesiones sanitarias afines que diagnostican, tratan y cuidan de pacientes. También se incluyen organismos o instituciones que prestan servicios médicos, tratamiento y atención a particulares (las organizaciones sanitarias). Se trata, por ejemplo, de hospitales, clínicas, residencias de ancianos, centros de rehabilitación y otros centros sanitarios que prestan y coordinan servicios relacionados con la salud para el público en general.

En principio, cualquier persona o departamento es vulnerable a la corrupción. Sin embargo, son especialmente vulnerables a la corrupción las personas o departamentos

- encargados de adjudicar contratos;
- encargados de celebrar contratos y supervisar servicios;
- encargados de llevar a cabo controles y actividades de supervisión;
- encargados de tramitar procesos con información confidencial o con acceso a información confidencial que puede ser importante para terceros:
- con poder de decisión;
- encargados de controlar transacciones financieras;
- con interacciones regulares con partes externas, como proveedores o clientes;
- sometidos a una gran presión de rendimiento;
- de los que deben obtenerse periódicamente autorizaciones oficiales.

En el **Índice de percepción de la corrupción de Transparencia Internacional** se puede encontrar información sobre países especialmente vulnerables a la corrupción.

Por qué confiamos en el 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.

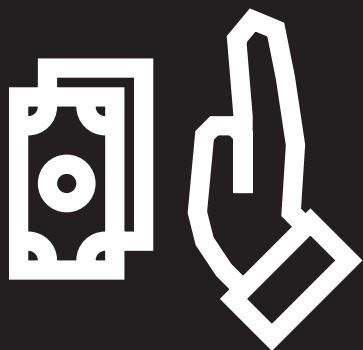
Las transacciones comerciales críticas para la toma de decisiones o en cuanto al riesgo y para las que se aplica regularmente el principio de doble control incluyen, por ejemplo:

- 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.

Cómo gestionamos los obsequios



Los pequeños favores, atenciones u otros obsequios se convierten a menudo fácilmente en corrupción. Por tanto, para proteger a nuestros empleados y a nuestra empresa de sanciones, las siguientes normas se aplican a obsequios de cualquier tipo.

Si un empleado no está seguro de si un obsequio está permitido, deberá ponerse en contacto con el Corporate Compliance Team (para los datos de contacto véase **Personas de contacto y canales de denuncia**).

Dar o aceptar obsequios

A la hora de entregar y aceptar obsequios, observamos lo siguiente:

Dar obsequios

Salvo que existan normativas locales más estrictas o directrices internas que indiquen lo contrario, estamos autorizados a hacer obsequios a empleados privados si su valor total no supera los 100 euros en un año natural, se ajustan a las costumbres locales y son adecuados en cuanto a precio y frecuencia. Solo permitimos obsequios por un valor superior a 100 euros en casos excepcionales y requieren una revisión caso por caso por parte de Corporate Compliance.

Independientemente de que se cumplan estos requisitos, no aceptamos la entrega de obsequios en los siguientes casos:

- obsequios destinados a influir en la toma de decisiones o en el desempeño de obligaciones profesionales, independientemente de su valor;
- obsequios a **empleados públicos**, independientemente de su valor;
- obsequios a **profesionales sanitarios**, independientemente de su valor;
- obsequios en los que se envían alimentos a través de las fronteras;
- obsequios que ya están prohibidos por normativas locales con independencia del presente Código.



Aceptar obsequios

Aceptar obsequios también puede dar la impresión de corrupción. Por ello, es de suma importancia para nosotros que todos los empleados cumplan las siguientes directrices a la hora de aceptar obsequios.

Salvo que existan normativas locales más estrictas o directrices internas que establezcan lo contrario, la aceptación de obsequios está permitida si el valor total de los obsequios realizados por la misma persona no supera los 100 euros en un año natural, se ajustan a las costumbres locales y son adecuados en cuanto a precio y frecuencia.

Los obsequios por un valor superior a 100 euros solo pueden aceptarse en casos excepcionales y requieren una revisión caso por caso por parte de Corporate Compliance. Independientemente de que se cumplan estos requisitos, no estamos autorizados a aceptar obsequios en los siguientes casos:

- obsequios destinados a influir en la toma de decisiones o en el desempeño de obligaciones profesionales, independientemente de su valor;
- obsequios que ya están prohibidos por normativas locales con independencia del presente Código.

Sorteos, invitaciones/ agasajos y otros obsequios

No permitimos sorteos, invitaciones/agasajos ni otros obsequios si no están dentro de los límites habituales, no se ajustan a las costumbres locales, son inadecuados en cuanto a precio y frecuencia o están destinados a influir en la toma de decisiones o en el desempeño de obligaciones profesionales.

En caso de duda, el empleado deberá ponerse en contacto con el Corporate Compliance Team (para los datos de contacto véase **Personas de contacto y canales de denuncia**).

Donativos y patrocinios no comerciales

En el caso de donativos y patrocinios no comerciales nos concentramos en tres áreas principales:

- Apoyo a proyectos en línea con la filosofía de nuestra empresa
- Influencia positiva en la comunidad en las sedes mundiales
- Socorro en caso de catástrofe

Los proyectos aptos para donativos y patrocinios suelen pertenecer al sector de las ciencias de la vida, fomentar la transferencia de ciencia y tecnología, apoyar la investigación y la educación o despertar el interés público por las ciencias de la vida. Hay más detalles sobre el proceso de autorización y sobre donativos y patrocinios no autorizados en la **Política de donativos y patrocinios no comerciales**.

Cómo gestionamos otros casos especiales de corrupción

Pagos de facilitación

Los pagos de facilitación son (pequeños) pagos a empleados públicos para acelerar procedimientos administrativos estándar o para garantizar la prestación de un servicio rutinario al que quien paga tiene derecho de todos modos. La política de nuestra empresa prohíbe estrictamente la práctica de pagos de facilitación, ya que pueden considerarse una forma de soborno y son ilegales en muchos sistemas judiciales. Nuestros empleados tienen prohibido hacer u ofrecer tales pagos. Los empleados a quienes se les exija un pago de facilitación deberán informar inmediatamente al Corporate Compliance Team (para los datos de contacto véase **Personas de contacto y canales de denuncia**).

Ejemplos:

- Un funcionario de aduanas pide a un empleado de logística de Sartorius una «pequeña cantidad» para acelerar el despacho de un envío de material de laboratorio que, de otro modo, podría retrasarse varios días.
- Una empleada de Sartorius ofrece un pago a una funcionaria de las autoridades sanitarias locales para acelerar la tramitación de los documentos necesarios para la autorización de un nuevo producto.
- A un empleado de Sartorius se le insinúa que una «pequeña atención» para con el inspector facilitaría la próxima inspección rutinaria de las instalaciones de producción.

Comisiones Ilícitas (Kickbacks)

Las comisiones ilícitas son pagos no autorizados efectuados por el destinatario de una transacción o un servicio a cambio de un trato preferente o la adjudicación de un contrato al intermediario. La política de nuestra empresa prohíbe expresamente cualquier forma de reembolso. Nuestros empleados no participan en prácticas que impliquen comisiones ilícitas o puedan dar la apariencia de tales pagos. Esto incluye pagos directos e indirectos, obsequios, favores u otras formas de contraprestación destinadas a influir indebidamente en decisiones empresariales. Los empleados que se encuentren con ofertas o exigencias de comisiones ilícitas deberán informar inmediatamente al Corporate Compliance Team (para los datos de contacto véase **Personas de contacto y canales de denuncia**).

Ejemplos:

- Un proveedor de equipos de laboratorio ofrece a una jefa de compras de Sartorius un porcentaje del valor de la venta si consigue que se adjudique a su empresa un pedido importante.
- Un proveedor de servicios que realiza trabajos de mantenimiento en equipos de producción propone devolver parte de los pagos recibidos a la técnica responsable de Sartorius para verse favorecido en futuros contratos de mantenimiento.
- Un director de investigación de Sartorius acepta un donativo privado de una empresa farmacéutica para su proyecto de investigación personal tras haber influido a favor de dicha empresa farmacéutica en los resultados de un estudio que realizó.

Contratación de terceros

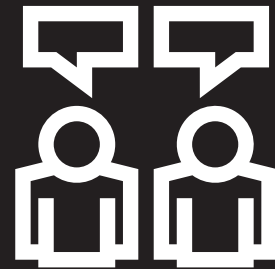
Podemos recurrir a terceros, en particular proveedores, prestadores de servicios, subcontratistas, socios de empresas conjuntas, distribuidores o intermediarios para transacciones comerciales (internacionales). Nuestros empleados intentan conseguir que estos terceros cumplan sistemáticamente la legislación local e internacional en el marco de la relación comercial. Con el fin de garantizar la integridad y el cumplimiento de la política anticorrupción de la empresa, dichos terceros evitarán y no exigirán ninguna acción prohibida a nuestros empleados. En particular, están prohibidas las retribuciones inadecuadas destinadas a **pagos de facilitación** o **comisiones ilícitas**.

Ejemplos:

- Un intermediario que trabaja por cuenta de Sartorius en Brasil ofrece a una posible clienta una comisión encubierta para conseguir un contrato.
- En Japón, un proveedor de servicios contratado por Sartorius afirma poder agilizar las autorizaciones gracias a sus relaciones con funcionarios del gobierno.
- Una consultora en la India utiliza información privilegiada obtenida durante su trabajo para Sartorius para inversiones personales.

Cómo procedemos en caso de sospecha de corrupción

Sartorius espera que todos sus empleados luchen activamente contra la corrupción e informen de cualquier sospecha de comportamiento corrupto o violación de nuestro Código. Si se observan indicios de corrupción o surgen dudas sobre la interpretación o aplicación del Código, nuestros empleados deberán comunicarlo inmediatamente a través de los canales de notificación establecidos a tal fin (para los datos de contacto véase **Personas de contacto y canales de denuncia**). Nos comprometemos a investigar a fondo todas las denuncias y a tomar las medidas adecuadas para garantizar que las prácticas comerciales cumplan siempre las normas éticas más estrictas.



Cómo nos formamos periódicamente y revisamos continuamente nuestro Código

Formamos a todos los empleados para garantizar el cumplimiento del Código y aumentar su concienciación sobre prácticas comerciales libres de corrupción. Al menos una vez al año, Corporate Compliance imparte formación para garantizar que nuestros empleados conocen el contenido del Código y comprenden y pueden aplicar los principios y procedimientos para prevenir la corrupción.

Además, el departamento Corporate Compliance revisa continuamente la adecuación y eficacia del Código y realiza los ajustes necesarios.

Estas revisiones se llevan a cabo a intervalos regulares e incluyen, en particular, una evaluación del panorama actual de riesgos, la opinión de los empleados y la consideración de los cambios en la legislación pertinente y las prácticas recomendadas. Gracias a estas medidas, en Sartorius nos aseguramos de que el Código esté actualizado, y sea pertinente y eficaz en todo momento.

Los directivos pueden ponerse en contacto con Corporate Compliance si necesitan formación para sus empleados fuera de los cursos de formación reglamentarios.

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 el presente Código anticorrupción. 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



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