

# Código de conducta

(Code of Conduct)

1. Introducción
2. Responsabilidad social
3. Conducta en la empresa
4. Conducta en las actividades comerciales
5. Principios para el procesamiento de la información



**SARSTEDT**

---

## Declaración del Consejo de Supervisión y del Consejo de Administración

Estimados empleados:

Para nosotros, como socio fiable y competente a nivel mundial en los ámbitos de la medicina y la ciencia es de especial importancia contribuir a incrementar la salud y la calidad de vida.

Para alcanzar estos objetivos, es fundamental que

- ofrezcamos productos y servicios innovadores y de máxima calidad,
- tengamos una relación respetuosa y justa entre nosotros y con nuestros socios,
- asumamos nuestra responsabilidad social como empleador de confianza.

Desde siempre, nuestra empresa familiar se ha caracterizado por aunar la actividad comercial con unos fundamentos éticos, lo que ha creado la base para el desarrollo de nuestra empresa y su éxito.

La integridad de nuestra compañía está marcada por el rendimiento de nuestros empleados y por su conducta en las relaciones entre ellos y con personal externo.

Por eso, toda las personas que trabajan en el grupo SARSTEDT se comprometen a actuar de acuerdo con nuestros valores empresariales,

- a respetar todas las leyes locales, nacionales e internacionales, las directrices y las normas de conducta del sector y
- a asegurar de manera responsable la integridad y la sostenibilidad de su conducta en relación con la sociedad, el medio ambiente y la economía.

Cada uno de nosotros: los miembros del Consejo de Supervisión, del Consejo de Administración y los empleados, somos responsables de comportarnos de acuerdo con los principios definidos en el Código de Conducta. Este documento proporciona información en forma de directrices vinculantes relativa a nuestra conducta en la actividad empresarial diaria.

Por eso les rogamos que cumplan con este Código de Conducta en su entorno de trabajo, y a que aborden abiertamente los casos de conducta disonante o las mejoras.

¡Muchas gracias de antemano por su apoyo!



Jürgen Sarstedt  
Supervisory board chairman



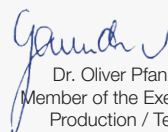
Doris Sarstedt  
Deputy of Supervisory board chairman



Rainer Schuster  
Member of the Executive Board  
Sales / Research & Development



Timo Schretzmair  
Member of the Executive Board  
Chief Financial Officer



Dr. Oliver Pfannschmidt  
Member of the Executive Board  
Production / Technology

Nümbrecht, con fecha de 23 de junio de 2023



**SARSTEDT**

---

<b>1. Introducción</b>	<b>Página</b>
1.1 Los valores de la empresa	6
1.2 Prefacio a nuestro Código de Conducta	7
1.3 Ámbito de aplicación, notas y contactos	8
<b>2. Responsabilidad social</b>	<b>9</b>
2.1 Práctica responsable y sostenibilidad	9
2.2 Conformidad legal	10
2.3 Principios para el respeto de los valores sociales	11
2.3.1 Cumplimiento de los derechos humanos	11
2.3.2 Igualdad de oportunidades	12
2.3.3 Condiciones laborales	13
2.4 Cumplimiento de las leyes relativas a la seguridad, la salud y el medio ambiente	14
<b>3. Conducta en la empresa</b>	<b>16</b>
3.1 Actuar en consonancia con el Código de Conducta	16
3.2 Comportamiento social	17
3.3 Función ejemplar y de control del personal directivo	17
3.4 Orientación al servicio	18
3.5 Seguridad y calidad de los productos	18
3.6 Trato de los bienes de la empresa	19
<b>4. Conducta en las actividades comerciales</b>	<b>20</b>
4.1 Competencia leal	20
4.2 Prohibición de corrupción	21
4.2.1 Medidas para evitar el riesgo de corrupción	21
4.2.2 Sanciones por el incumplimiento de las normas anticorrupción	21
4.3 Cómo evitar conflictos de intereses	22
4.4 Cumplimiento de las regulaciones comerciales, del control de las exportaciones y aduaneras	23
<b>5. Principios para el procesamiento de la información</b>	<b>24</b>

# 1. Introducción

## 1.1 Los valores de nuestra empresa

Queremos conservar nuestros valores tradicionales. Al mismo tiempo, situamos estos valores en el fundamento de nuestra actuación para mejorar de manera sostenible la viabilidad futura de la empresa. Ellos son la base para unas relaciones satisfactorias y armoniosas con el entorno de la empresa.

Los siguientes valores empresariales son válidos para la gerencia, el personal directivo y los empleados<sup>1</sup> de la sede en Nümbrecht (Alemania) y de las filiales alemanas e internacionales:

### 1. Generamos valor añadido

Como empresa familiar responsable, SARSTEDT se siente obligada, más allá de su objetivo comercial, a trabajar en provecho de la sociedad. Nuestros productos incrementan la comodidad de pacientes y usuarios, hacen el trabajo de laboratorio más eficiente y contribuyen así a mejorar la atención sanitaria.

### 2. Su colaborador en el ámbito médico y científico

En SARSTEDT damos mucho valor a establecer relaciones de confianza y duraderas con nuestros clientes. La calidad del servicio, la fiabilidad y el diálogo con nuestros clientes del sector médico y científico son para nosotros la clave de nuestro éxito. Por ello actuamos orientados al cliente y ofrecemos una gama de servicios ajustados a las necesidades de nuestros clientes.

### 3. Impulsamos la innovación

La optimización de productos, procesos y servicios es un factor clave para nuestra viabilidad futura. Por eso, apostamos por la Investigación y el Desarrollo en estrecha colaboración con los usuarios y nuestros socios empresariales, para apoyar con productos y soluciones innovadores a la medicina y a la ciencia en su arduo trabajo. Dado que la interacción de la ciencia con la economía es uno de los requisitos fundamentales para que se produzca el avance en la medicina, promocionamos a sociedades y organizaciones científicas con el objetivo de asegurar en el futuro una ciencia, un diagnóstico y una atención a los pacientes aún mejores y más eficaces.

### 4. Apostamos por la colaboración

Como grupo de empresas de proyección mundial con múltiples filiales, cuidamos la colaboración no sólo con nuestros clientes, sino también con las sedes del Grupo SARSTEDT. El compromiso, la experiencia y el know-how de nuestros empleados constituyen la base de nuestro éxito. Apostamos por la imparcialidad, el respeto y el espíritu de equipo.

### 5. Respetuosos con los recursos

Nos comprometemos con la protección del medio ambiente así como con la salud y seguridad de nuestros trabajadores. Y lo hacemos basándonos en el uso de nuevas tecnologías y mejorando continuamente la protección del medio ambiente y la seguridad en el puesto de trabajo. Nuestros esfuerzos van dirigidos a armonizar la economía con la ecología.

<sup>1</sup> Siempre que en este Código de Conducta aparezca el término «empleado» se está haciendo referencia a los hombres y a las mujeres.

## 1.2 Prefacio a nuestro Código de Conducta

La aspiración del grupo SARSTEDT es:

- satisfacer las más altas exigencias con nuestros productos y servicios como socio para la medicina y la ciencia, y también
- establecer unos altos estándares en cuanto a la conducta de nuestros empleados y a nuestro compromiso social en todo el grupo empresarial.

Con este fin queremos cumplir con las legítimas expectativas de nuestro entorno y, para ello, exigimos a nuestros empleados una cooperación basada en la confianza mediante una actuación responsable.

Nuestro modo de actuar viene determinado por

- el cumplimiento de las leyes, los reglamentos pertinentes y las normas internacionales,
- el cumplimiento de normas morales a las que nuestros empleados se comprometen mediante una conducta ejemplar entre ellos y con nuestros grupos de interés, así como por
- los valores formulados del grupo SARSTEDT, que conforman nuestras exigencias concretas a la conducta empresarial ética de nuestros empleados

El grupo empresarial internacional SARSTEDT fundamenta la conducta de nuestro equipo directivo y de nuestros empleados en los principios de conducta y empresariales que se describen a continuación y que se caracterizan por valores como la legalidad, la sinceridad, el respeto, la fiabilidad y la imparcialidad.

Estos principios de conducta que se formulan a continuación transmiten a nuestros empleados las cualidades y las conductas concretas que esperamos de ellos en cada ámbito. Y son de aplicación tanto en las relaciones empresariales entre sí como en el trato con los socios empresariales de nuestra empresa.

En este sentido, cada órgano, cada miembro del equipo directivo y cada empleado del grupo SARSTEDT está obligado a comportarse de manera legal, responsable e íntegra en las relaciones con sus compañeros, y con las personas y las organizaciones del entorno de nuestra empresa, y a tratar en consecuencia sus exigencias justificadas.

## 1.3 **Ámbito de aplicación, indicaciones y contacto**

### **Aplicación, ejecución y seguimiento**

De conformidad con la declaración del Consejo de Supervisión y de la Junta directiva de SARSTEDT AG & Co. KG, nuestros valores y principios de conducta se aplican **a todas las empresas del grupo SARSTEDT.**

«Compliance» o cumplimiento se refiere a un comportamiento conforme con la ley y la normativa en el seno de la organización, en el ámbito comercial y respecto a todos los grupos interesados de la empresa.

#### **Todos los miembros de la dirección, ejecutivos y empleados**

deben respetar la legislación vigente y las directivas internas.

El cumplimiento de estos principios de conducta es un requisito mínimo vinculante para nuestros ejecutivos y empleados. El responsable central de cumplimiento, en colaboración con los distintos departamentos operativos, apoya la instrucción y el respeto de estos principios de conducta en todas las empresas del grupo SARSTEDT, lo que se asegura mediante un sistema de auditorías internas.

#### **No se tolerará el comportamiento que infrinja las normas por incumplimientos («non-compliance») deliberados o involuntarios.**

Como parte de sus funciones de supervisión y control, los ejecutivos de todos los niveles son responsables de adoptar las medidas adecuadas para impedir que los empleados de su área de responsabilidad infrinjan la ley o las directivas y evitar que la conducta de sus empleados perjudique a la empresa o a su entorno.

### **Contacto**

Si los empleados detectan infracciones del código de conducta u otros sucesos de legalidad dudosa, deben informar de ello inmediatamente.

Para esto, los empleados pueden dirigirse a la siguiente persona de contacto:

- Superior directo
- Departamento de Personal
- Si los empleados no desean dirigirse a ninguna de las personas de contacto, pueden también contactar con el responsable de cumplimiento del grupo SARSTEDT (correo electrónico: [compliance@sarstedt.com](mailto:compliance@sarstedt.com) o teléfono: +49 2293 305-2050).

Asimismo, los empleados del grupo SARSTEDT y personas externas pueden usar el sistema digital de denuncia de irregularidades de SARSTEDT para informar de posibles infracciones de cumplimiento, si es necesario de forma anónima. Consulte las directivas de uso del sistema digital de denuncia de irregularidades en nuestra página de inicio, en la sección [Principios de conducta](#). No obstante, el sistema no es un canal para tratar asuntos urgentes.

Estas infracciones contra nuestras directivas de conducta se investigarán de forma confidencial en colaboración con el Departamento de Cumplimiento, y se acordarán las medidas apropiadas con la dirección responsable. Los empleados que, según su leal saber y entender, notifiquen una conducta de infracción percibida de un tercero no sufrirán consecuencias negativas por ello.



## 2. Responsabilidad social

De acuerdo con nuestra cultura corporativa, orientamos nuestra actuación hacia el beneficio de la sociedad y ayudamos a mejorar la atención sanitaria y la calidad de vida mediante la optimización de productos, métodos y servicios.

En este sentido, nuestros productos satisfacen los requisitos más exigentes en cuanto a seguridad, precisión e higiene, cumplen con las normas más altas de calidad y aumentan así el confort de los pacientes y los usuarios.

Por otro lado, a través de una orientación hacia la sostenibilidad a largo plazo de nuestra actividad empresarial queremos contribuir al cumplimiento de nuestra responsabilidad social y ecológica.

Y esto solo lo conseguiremos si aseguramos el cumplimiento de la ley aplicable.

### 2.1 Práctica responsable y sostenibilidad

---

A través de una conducta responsable y sostenible frente a la sociedad, el medio ambiente y los empleados, queremos contribuir a mejorar la calidad de vida de nuestros empleados y de las personas que se encuentran en el entorno de nuestra empresa.

Como empresa familiar queremos apoyar a nuestros empleados y ofrecerles un empleo seguro, enfrentarnos a los riesgos de manera responsable y transparente y evitar daños en el medio ambiente.

Para ello ajustamos nuestra actuación a las directrices pertinentes relativas a las normas sociales nacionales e internacionales para los derechos humanos, el trabajo y el entorno, a la prevención de la corrupción y a la responsabilidad social de las empresas.

Nosotros definimos las normas mínimas para una actuación empresarial responsable de todos los empleados del grupo SARSTEDT tomando como base, por un lado, las leyes y disposiciones vigentes, y por otro, considerando principios y normas legalmente no vinculantes.

Este código de conducta también es válido para los países en los que la legislación nacional permite unos márgenes de actuación mayores.

De acuerdo con nuestra responsabilidad social, también implementamos a lo largo de toda nuestra cadena de creación de valor reglas y códigos de conducta que aseguran el cumplimiento de estas normas de sostenibilidad.

En este sentido, realizamos comprobaciones de los socios empresariales y las organizaciones, más allá del ámbito de aplicación de la lista de control de sanciones obligatorias (4.4). Así, p. ej., también se produce una integración de criterios de sostenibilidad en la selección de proveedores.

### 2.2 Conformidad legal

La conformidad legal mediante el cumplimiento de la legislación vigente y demás normativas es uno de los fundamentos de nuestra cultura corporativa. Las leyes locales, nacionales e internacionales válidas en cada país y las directrices vinculantes, las disposiciones legales y nuestro reglamento interno definen el marco de nuestra actuación y deben ser respetados sin limitaciones por todos los empleados del grupo SARSTEDT.

Esto incluye, entre otras cosas, el cumplimiento de las leyes y las disposiciones vigentes relativas a

- los derechos fundamentales sociales, como los derechos humanos y las normas laborales,
- las leyes de seguridad, salud y medio ambiente,
- las leyes antimonopolio y de competencia y
- la lucha contra la corrupción.

Los miembros de la junta directiva, los directores generales, los jefes y todos los responsables con función de línea deben asegurarse del cumplimiento de las normas jurídicamente obligatorias de todo tipo (leyes, disposiciones reglamentarias, contratos, instrucciones de trabajo internas, etc.) en su área de responsabilidad.

Para ello, los directivos en cuestión deben

- informarse de manera adecuada y continua acerca de los fundamentos esenciales de las leyes y reglamentaciones vigentes en cada caso,
- evaluar la influencia de su conducta y la de sus empleados en su área de responsabilidad,
- formar adecuadamente y sensibilizar a los empleados en cuestión y
- establecer y documentar las medidas normativas y de control necesarias para asegurar el cumplimiento de la legislación aplicable.

### 2.3 Principios para el respeto de los valores sociales

De conformidad con nuestros valores y con la declaración del Consejo de Supervisión y del Consejo de Administración, así como de acuerdo con las directrices pertinentes relativas a las normas sociales nacionales e internacionales, las empresas del grupo SARSTEDT asumen su responsabilidad social apoyando y cumpliendo en todas nuestras sedes con los derechos humanos internacionalmente reconocidos, así como asegurando el cumplimiento de los requisitos mínimos de las condiciones laborales y sociales.

#### 2.3.1 Cumplimiento de los derechos humanos

El grupo SARSTEDT apoya y respeta

- los derechos humanos internacionales de acuerdo con la Declaración de Derechos Humanos de la ONU y el Convenio Europeo de Derechos Humanos,
- los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (principios de Ruggie) y
- las directrices aplicables para las empresas multinacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

De nuestros empleados, de todos nuestros socios empresariales y de las demás partes implicadas esperamos que satisfagan las mismas expectativas en cuanto a los derechos humanos ligadas a nuestra actividad empresarial, nuestros productos o nuestros servicios.

A través de la debida diligencia constante en la conducta de sus directivos y empleados, el grupo SARSTEDT se asegura de

- no convertirse en cómplice de violaciones de los derechos humanos y
- que no se produzca ningún impacto negativo sobre los derechos humanos de sus propios empleados.

En este sentido exhortamos a los empleados del grupo SARSTEDT a valorar los riesgos de violación de los derechos humanos que su conducta pudiera provocar de manera directa o indirecta a través de sus relaciones empresariales, y a determinar los efectos efectiva o potencialmente perjudiciales para los derechos humanos.

Para la valoración deberán contar con información especializada y consultar a los posibles grupos afectados. En todas las decisiones debe ser prioritario el respeto de los derechos humanos. Además, a través de mecanismos apropiados para quejas garantizamos la posibilidad de reconocer y subsanar posibles aspectos problemáticos.

### 2.3.2 Igualdad de oportunidades

Dentro de las oportunidades empresariales, el grupo SARSTEDT garantiza que

- la actuación de nuestros empleados y directivos no tenga efectos negativos sobre los derechos humanos,
- todos los empleados puedan beneficiarse en la misma medida y sin discriminación de los derechos del Convenio Europeo de Derechos Humanos y las reglamentaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para que, en este sentido,
- se garantice a cada uno de los empleados en su entorno de trabajo su derecho a la igualdad de oportunidades

Para conseguirlo exigimos a nuestros empleados no solo una conducta legal y profesional, sino, sobre todo, la atención necesaria en el trato con las personas que le rodean en el entorno laboral.

Mediante el necesario respeto y un profundo aprecio, la tolerancia, la imparcialidad, la sinceridad y un espíritu abierto queremos

- evitar un trato incorrecto, la intimidación y cualquier tipo de conducta despreciativa, e impedir el mobbing mediante el acoso físico, sexual o psicológico, así como cualquier otra forma de discriminación por motivos de origen étnico, nacionalidad, color de la piel, opiniones políticas, ideología, religión, origen social y condición social, estado civil, sexo, orientación sexual, incapacidad, edad, constitución física o aspecto, para de esta forma
- asegurar también la igualdad de oportunidades a través de la igualdad de trato en el empleo, y evitar desventajas no permitidas en las decisiones referidas a la contratación.

### 2.3.3 Condiciones laborales

El grupo SARSTEDT, como empresa multinacional,

- cumple con las normas laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, por sus siglas en inglés) descritas en la «Declaración de principios sobre las empresas multinacionales y la política social», respetando además la legislación nacional,
- se basa también en las reglamentaciones de la «Responsabilidad Social 8000» sobre las normas sociales y laborales y
- se ajusta a las formulaciones del Código de Conducta de la «Business Social Compliance Initiative» de la Foreign Trade Association (FTA) para la mejora de los estándares sociales.

De acuerdo con las convenciones de las normas laborales fundamentales de la OIT y las exigencias para la responsabilidad social de las normas de la SA8000, todas las empresas del grupo SARSTEDT se comprometen expresamente a respetar los principios siguientes, y a vigilar por su cumplimiento en su entorno de trabajo interno y externo para comunicar las posibles infracciones a través de los canales conocidos:

- **Prohibición del trabajo infantil (OIT 138 y 182)**

No debe emplearse a personas por debajo de la edad mínima legal, que será como mínimo de 15 años, para que completen la enseñanza obligatoria.

- **Prohibición del trabajo forzado (OIT 29 y 105)**

Los empleados no deben ser forzados al trabajo de manera directa ni indirecta mediante el uso de la coerción o la fuerza. No está permitida ninguna forma del trabajo no voluntario, como el trabajo forzado, el trabajo esclavo o el trabajo carcelario forzado.

- **Medidas disciplinarias (SA8000, 6.1)**

La organización trata al personal con decencia y respeto, y no debe participar ni permitir ninguna coacción física o psicológica ni ningún abuso verbal por parte de los empleados.

- **Libertad sindical y negociación colectiva (OIT 87 y 98)**

Se debe respetar el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación, la libertad de reunión y las negociaciones colectivas de acuerdo con el derecho nacional correspondiente.

- **Tiempo de trabajo y remuneración (SA8000 7 y 8)**

La organización cumple con la legislación vigente y las normas de la industria con respecto al tiempo de trabajo, los descansos y los días festivos nacionales. La organización garantiza que el salario cumple con las normas mínimas de la industria.

### 2.4 Cumplimiento de las leyes relativas a la seguridad, la salud y el medio ambiente

De acuerdo con nuestra responsabilidad con la sociedad, el medio ambiente y los empleados, y nuestro compromiso para una actuación sostenible y la conformidad legal, cumplimos también con las leyes de seguridad, salud y medio ambiente (SSMA) así como con estándares empresariales reconocidos. Además de tener como normas mínimas los reglamentos jurídicamente vinculantes aplicables en cada caso, también tomamos como referencia las normas laborales y las directrices para la seguridad, la salud y el entorno en el lugar de trabajo de la Fair Labour Association (FLA), cons. «Workplace Code of Conduct and Compliance Benchmarks».

Tal y como se describe en el punto 2.2 Conformidad legal, los directivos de nuestras organizaciones tienen como responsabilidad garantizar la protección de los bienes jurídicos pertinentes.

- En este sentido, dentro del ámbito de la seguridad y la salud de los trabajadores, cada superior es responsable de proteger a sus empleados de peligros y cargas, debe identificar los correspondientes riesgos en los puestos de trabajo, valorarlos dentro de una evaluación de riesgos, tomar medidas apropiadas e instruir, formar y supervisar a los empleados. Para ello, los directivos reciben el apoyo de agentes operativos internos como, por ejemplo en este ámbito, responsables de seguridad y especialistas en seguridad laboral.
- Una actuación ecológicamente sostenible es un principio que tenemos en cuenta a lo largo de toda la cadena de creación de valor: desde el desarrollo de productos, pasando por procesos de producción menos consumidores de recursos, el uso de materiales lo más respetuosos posibles con el medio ambiente hasta una logística respetuosa con el medio ambiente y de bajo consumo energético.  
Cada empleado debe contribuir a alcanzar nuestros objetivos medioambientales mediante un comportamiento respetuoso con el medio ambiente,
  - protegiéndolo mediante la reducción del gasto y la reutilización,
  - evitando y reduciendo el impacto medioambiental disminuyendo el consumo de energía y agua,
  - evitando y reduciendo las emisiones y los residuos.

Como parte de nuestro sistema de gestión ESG, los directivos y empleados cuentan con el apoyo de responsables (operativos) como, por ejemplo, delegados de gestión ambiental, energética y de gestión de residuos. Como prueba de nuestra sostenibilidad ecológica, hemos certificado nuestra gestión medioambiental

conforme a la norma ISO 14001 y nuestro sistema de gestión energética conforme a la norma ISO 50001. Todo el equipamiento técnico necesario para garantizarla se facilita de forma sistemática, y se toman medidas apropiadas desde el punto de vista organizativo y de personal (por ejemplo, en las áreas de la capacitación y la formación continua).

## 2. Responsabilidad social

Todos los empleados están obligados

- a observar los reglamentos aplicables en cuanto a la seguridad y a la protección de la salud y del medio ambiente en su actividad diaria,
- a tomar las medidas necesarias en su actividad empresarial y
- a dirigirse a la sección competente en caso de dudas y mejoras.

El cumplimiento de nuestros estándares y objetivos es supervisado tanto por los propios empleados como por sus superiores, quienes buscarán siempre mejoras continuas. Además, nuestro departamento de gestión de calidad como los agentes operativos correspondientes harán auditorías internas de la calidad y la protección medioambiental y laboral a fin de optimizar de manera constante los procesos.

De este modo queremos asegurar que con unas actuaciones, procesos e instalaciones adecuados, que cumplimos con los requisitos legales e internos relacionados con la protección de la salud, la seguridad y el medio ambiente.

## 3. Conducta en la empresa

La conducta de nuestra empresa se define por la conducta de sus empleados entre sí y su conducta con las personas en el entorno empresarial, social y ecológico de la empresa. Respetamos y fomentamos la individualidad de cada empleado, pero debemos asegurar un nivel de integridad alto y homogéneo en nuestra actividad empresarial.

Por eso esperamos de todos los empleados una actitud y una conducta moral y éticamente correctas en nuestro entorno laboral, y un modo de actuar basado en la sinceridad, la honradez y la imparcialidad, y que esto se refleje en una comunicación y cooperación ejemplares.

La conducta positiva de los empleados se traduce en un trato armonioso, aumenta la calidad de las decisiones y mejora en general los resultados.

### 3.1 Actuar en consonancia con el Código de Conducta

Como ya se ha descrito en el punto 1.3 Ámbito de aplicación, con respecto a la aplicación, la implementación y el cumplimiento, todos los miembros de la gerencia, del equipo directivo y los empleados deben controlar su conducta en su actividad diaria dentro de la organización, con los socios externos y también con terceras personas dentro del ámbito empresarial de la compañía, y asegurarse de que sus decisiones y las acciones de ellas resultantes sean legales y cumplan con las disposiciones técnicas específicas de este Código de Conducta y de las directrices complementarias.

Las normas y las directrices internas ya existentes relativas a la conducta deben ser revisadas por su autor y por el jefe de área responsable para verificar que coinciden con el Código de Conducta. En caso de desviaciones, dichas directrices serán puestas a disposición junto con propuestas de enmiendas basadas en este código de conducta.

Para ello, los empleados se pueden dirigir a los siguientes interlocutores:

- su superior inmediato
- el Departamento de Recursos Humanos
- Si los empleados no quieren dirigirse a ninguno de estos interlocutores, también pueden ponerse en contacto con los responsables de Compliance del grupo SARSTEDT (correo electrónico: [compliance@sarstedt.com](mailto:compliance@sarstedt.com) o teléfono: +49-2293-305-2050).

Estos responsables tratarán las propuestas con la gerencia competente.

El cumplimiento de este Código de Conducta y de las directrices aquí mencionadas son requisitos mínimos vinculantes para nuestros empleados.

No se tolerará una conducta irregular por infracciones negligentes o intencionales («Non-Compliance»).

El personal directivo de todos los niveles es responsable, dentro del marco de sus obligaciones de supervisión y control, de evitar mediante las medidas adecuadas que los empleados a su cargo cometan infracciones legales o de las normas de este Código de Conducta, y de que se produzcan daños a la empresa o a su entorno por la conducta de los empleados.



### 3.2 Comportamiento social

---

Además de una conducta adecuada, esperamos de todos nuestros empleados una presencia, actuación y conducta ejemplares en el entorno laboral, y que tengan en cuenta las exigencias del grupo SARSTEDT en cuanto a un carácter moral y éticamente ejemplar.

En este sentido, de nuestros empleados esperamos además de lealtad a la empresa, un trato correcto, amable y respetuoso entre ellos y frente a terceros. La profesionalidad, la imparcialidad y la fiabilidad son la base de todas las relaciones empresariales.

Aquí nos referimos tanto a la conducta básica —como el apoyo mutuo en nuestro compromiso para conseguir nuestros objetivos conjuntos—, como particularmente a la conducta adecuada de nuestros empleados en la comunicación, la cooperación y la dirección.

### 3.3 Función ejemplar y de control del personal directivo

---

Los directivos tienen una función especial de ejemplaridad respecto a la conducta de sus empleados.

- Los directivos tienen que actuar de una manera modélica y demostrar una conducta correcta tanto desde el punto de vista legal, como social y ético.
- Deben asegurarse de que sus empleados reciban toda la información necesaria y contribuir al entendimiento.
- Los directivos deben estar a disposición de los empleados como primera persona de contacto de confianza en caso de preguntas.
- Son responsables y deben asegurarse de que los empleados respetan los principios del código de conducta. En caso de incumplimiento de las leyes o del código de conducta deberán tomar las medidas pertinentes.

### 3.4 Orientación al servicio

Nuestra orientación al servicio contribuye de manera definitiva al éxito de la empresa y es, por tanto, una declaración de principios para nuestros empleados.

El objetivo es conseguir una alta satisfacción y lealtad de los clientes mediante una marcada orientación al servicio, y asegurar así el éxito económico de la empresa.

Para lograr una elevada satisfacción de los clientes queremos cumplir con excelencia sus exigencias mediante un servicio profesional e individualizado a lo largo de toda la cadena de creación de valor.

Los factores clave más relevantes para una orientación al servicio exitosa son, además de una estructura organizativa adaptada al servicio en toda la empresa, la consideración de la filosofía de servicio en el diseño de los procesos, y en especial en las actitudes, las competencias y la conducta de nuestros empleados.

Para ellos, nuestros directivos deben asegurar la competencia social y profesional necesaria de sus empleados, y garantizar una actitud orientada al servicio mediante, por ejemplo, la mejora de la motivación, el fomento de las aptitudes personales y el entrenamiento de sus actitudes en la comunicación.

### 3.5 Seguridad y calidad de los productos

El principal interés de nuestra empresa no es solo la salud y la seguridad de nuestros empleados en su lugar de trabajo; también valoramos especialmente la seguridad para los pacientes y los usuarios de nuestros productos en la medicina, la ciencia y en otros ámbitos.

Los objetivos de calidad y seguridad para los productos y los servicios relacionados con ellos se definen en base a las normas y las leyes vigentes a nivel nacional e internacional (p. ej. la ley sobre productos sanitarios), los requisitos de las correspondientes autoridades de certificación y los requisitos específicos de nuestros clientes. Esto influye sobre la política de nuestra empresa, las estrategias y las medidas.

El fundamento para asegurar los altos niveles de calidad que nos definen y la especial seguridad de nuestros productos es la interiorización por parte de nuestros empleados de los requisitos de calidad de nuestra empresa en el desempeño de sus actividades empresariales.

Los directivos y los empleados de cada uno de los ámbitos especializados tienen en cuenta los posibles efectos que sus decisiones diarias pueden tener sobre la seguridad y la calidad de los productos. Esto afecta especialmente a los procesos de desarrollo, de adquisición y de producción, aunque empieza ya con la selección y la formación del personal, con el diseño de los procesos informatizados, con el envasado, con el envío y en los ámbitos del marketing, la distribución y el servicio (p. ej. dentro del marco de las informaciones y las formaciones de los usuarios).

## 3. Conducta en la empresa

Para asumir sus funciones de supervisión y control en cuanto a la seguridad y la calidad de los productos, los directivos y los responsables de seguridad pertinentes utilizan nuestro amplio y exhaustivo sistema de control de calidad y gestión, sobre cuya base se lleva a cabo la organización de los procesos de gestión de calidad adecuados.

Mediante las auditorías internas de nuestros responsables de los productos sanitarios y de calidad y de auditorías externas de los organismos oficiales o de las autoridades de certificación nacionales e internacionales, se confirma el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios, y se comprueba de manera regular la eficacia y la conveniencia de las medidas necesarias según las normas vigentes.

Adicionalmente, nuestra gestión de reclamaciones permite en todo momento registrar y solucionar de manera oportuna y completa cualquier reclamación, y coordinar las medidas de corrección y prevención (CAPA).

### 3.6 Trato de los bienes de la empresa

---

Todos los empleados están obligados a tratar de manera responsable los bienes de la empresa, y a protegerlos contra la pérdida, los daños, el robo, el uso indebido y el uso no autorizado.

Por consiguiente, los bienes materiales como las instalaciones, las máquinas, las herramientas, los vehículos, el material, los equipos de trabajo, los sistemas de información y de comunicación, etc. que la empresa pone a disposición de los empleados para la ejecución de sus tareas, deben ser tratados de manera respetuosa y conforme a la finalidad prevista de acuerdo con las directrices vigentes (también las relativas a la seguridad).

Del mismo modo, también se deberá tratar con cuidado y de manera adecuada otros bienes económicos de la empresa, la energía, los consumibles y las existencias.

También los valores inmateriales, como la información interna o externa confidencial de la empresa, deberán protegerse contra la pérdida, la manipulación o el acceso por parte de terceros no autorizados.

Las pérdidas, los robos, los daños y los usos indebidos de los bienes de la empresa se deberán comunicar de manera inmediata al superior y al departamento jurídico.

## 4. Conducta en las actividades comerciales

La conducta de las sociedades nacionales e internacionales del grupo SARSTEDT se define por el modo de actuar de nuestros empleados en las relaciones dentro de nuestra empresa y con las personas de fuera de ella.

En la siguiente descripción de la integridad de nuestra conducta en las actividades comerciales, nos centramos en la conducta de nuestros empleados frente a los empleados y los gremios de otras empresas y organizaciones.

La conducta de nuestros empleados está influida por nuestras visiones y valores, nuestra responsabilidad social y nuestra exigencia de un comportamiento ético en la empresa.

Por este motivo, para la conducta de nuestros empleados en general, y para nuestra conducta en las actividades comerciales es aplicable

- la conformidad legal mediante el cumplimiento de la legislación vigente y demás normativas,
- la integridad mediante el cumplimiento de las normas morales, como la legalidad, la sinceridad, el respeto, la fiabilidad y la imparcialidad,
- la orientación al servicio y la calidad y
- el cumplimiento de la transparencia necesaria.

A continuación, y como complemento a nuestra conducta en las actividades comerciales, describimos nuestra actitud y nuestras regulaciones para asegurar una competencia leal y evitar la corrupción y los conflictos de interés, así como el cumplimiento de las normativas comerciales, de control a la exportación y aduaneras.

### 4.1 Competencia leal

Nosotros comprendemos y apoyamos la competencia leal, libre y sin trabas entre las empresas como garantía para la libertad de acción empresarial, para una protección del consumidor competente y como componente fundamental de la economía de mercado.

Por eso, las empresas del grupo SARSTEDT no aceptan ninguna maniobra ilegal de mercado, ya sea mediante acuerdos no permitidos con empresas de la competencia, clientes o proveedores.

Los empleados y sus superiores están obligados a respetar las leyes de competencia y antimonopolio nacionales e internacionales en su trato con los competidores, los clientes y los proveedores.

Está prohibida toda forma de maniobra ilegal de mercado como, p. ej.:

- acuerdos con competidores que tengan por efecto y objeto una exclusión, una limitación o una distorsión de la competencia
- el abuso de posición dominante
- otros acuerdos anticompetitivos.

## 4. Conducta en las actividades comerciales

### 4.2 Prohibición de corrupción

---

La corrupción en todas sus formas atenta contra las leyes y las normas morales y, por tanto, es contraria a la cultura corporativa de SARSTEDT. Por eso, el grupo SARSTEDT rechaza a nivel mundial toda forma de conducta corrupta.

En este sentido, ninguno de nuestros empleados debe conceder o aceptar ventajas privadas no permitidas en las actividades comerciales (p. ej. dinero, bienes materiales, servicios) ni descuentos no admisibles, cuyo propósito es influir sobre una decisión objetiva.

#### 4.2.1 Medidas para evitar el riesgo de corrupción

---

La empresa matriz alemana establece las leyes y las normas morales válidas para todos los empleados en materia de corrupción, y crea la base mínima vinculante para todas nuestras filiales.

Para reducir el riesgo de casos de corrupción,

- en todas las unidades empresariales de SARSTEDT se tomarán medidas organizativas de prevención relativas a las responsabilidades, poderes, obligaciones de presentación de informes y selección de empleados, directivos y socios comerciales.
- Nuestros empleados están obligados por una directiva a prevenir la corrupción y,
- especialmente los empleados de los departamentos de distribución, marketing y adquisiciones, reciben con regularidad cursos para la concienciación.

Los directivos deben verificar la exactitud y la integridad de las reglas sobre las que se fundamentan sus acciones y las de sus empleados subordinados y, en caso necesario, deberán tomar las medidas correctivas necesarias.

Además, cada empleado está obligado a informarse y a cumplir con las leyes vigentes en el país correspondiente, y con las regulaciones y códigos de conducta internos de la organización.

También comprobamos el cumplimiento de nuestras normas para evitar la corrupción a través de auditorías continuas aleatorias de las unidades empresariales y las filiales.

#### 4.2.2 Sanciones por el incumplimiento de las normas anticorrupción

---

SARSTEDT no tolerará el incumplimiento por parte de los empleados del grupo SARSTEDT de las leyes vigentes o de nuestra directriz para prevenir la corrupción.

En el caso de que empleados de SARSTEDT sean culpables de corrupción serán sancionados.

### 4.3 Cómo evitar conflictos de intereses

Nuestros valores exigen una conducta ética y ejemplar frente a todos los grupos de interés del grupo empresarial. La profesionalidad, la honradez, la imparcialidad y la fiabilidad son la base de todas nuestras relaciones empresariales. Defendemos una competencia leal, libre y sin trabas.

Los conflictos de interés causados por una separación insuficiente de los intereses profesionales y privados de los empleados en las tomas de decisiones durante la actividad profesional pueden arrojar dudas sobre nuestra integridad y profesionalidad. Por este motivo debemos reconocerlos a tiempo y evitarlos. Las decisiones empresariales se deben tomar en interés de SARSTEDT, y no sobre la base de intereses personales.

De este modo, ningún miembro de la gerencia y ningún empleado deben tomar decisiones empresariales si, al evaluarlas razonablemente, se tiene la impresión de que no poseen una base objetiva, sino que, por el contrario, la actividad empresarial podría estar influenciada por relaciones personales, intereses o actividades; incluso cuando en algún caso en concreto una decisión de este tipo no tuviera repercusiones financieras negativas para SARSTEDT.

En el caso de que a un empleado no le sea posible evitar situaciones en su actividad laboral que pudieran implicar conflictos de interés, deberá comunicárselo abiertamente y de manera inmediata a su superior, y documentar por escrito cualquier interés personal que pudiera generarse mediante la ejecución de sus tareas para que pueda encontrarse una solución adecuada y, dado el caso, liberar temporalmente a este empleado de la actividad referida.

Esto sucede, por ejemplo, cuando miembros de la directiva o empleados tienen contacto con socios empresariales efectivos o potenciales de SARSTEDT durante su actividad laboral,

- con los que ellos o personas cercanas a ellos (p. ej. familiares, amigos) tienen relaciones personales,
- con los que tienen importantes participaciones financieras o
- con los que tienen previsto adoptar un mandato, comenzar una actividad secundaria o una participación empresarial.

Del mismo modo, los empleados que en el ámbito de sus actividades empresariales para SARSTEDT tengan influencia directa o indirecta sobre la contratación de una empresa, no podrán solicitar encargos privados a dicha empresa si de este modo obtienen ventajas en los contratos privados por la adjudicación de contratos empresariales.

### 4.4 Cumplimiento de las regulaciones comerciales, del control de las exportaciones y aduaneras

Como grupo empresarial con actividad internacional, para SARSTEDT es muy importante cumplir con del derecho mercantil local, nacional e internacional vigente en cada país, de acuerdo con las directrices de nuestras normativas internas.

Todos los responsables de las tomas de decisiones en las empresas del grupo SARSTEDT tienen la obligación de asegurar el cumplimiento de las normas aplicables.

Entre ellas, las regulaciones comerciales, del control de las exportaciones y aduaneras. Estas leyes y embargos limitan o prohíben la importación, la exportación o el comercio interior de bienes, tecnologías o servicios, así como las operaciones de capital y de pagos en función de la naturaleza de los bienes, de su país de origen o de uso o de la identidad del socio comercial.

Nuestros empleados responsables son asesorados y apoyados por personal especializado (p. ej. agentes encargados del control de las exportaciones) durante el establecimiento de estructuras y procesos que aseguran el cumplimiento de las regulaciones locales e internacionales aplicables para evitar infracciones accidentales de estas leyes y regulaciones, y evitar así posibles sanciones. Esto permite documentar de manera comprensible las responsabilidades, los procedimientos y los controles y, en caso necesario, adaptarlos a los nuevos requisitos.

- **Comprobación de la lista de sanciones mediante las «Denied Parties Lists»**

Así es como los empleados del grupo SARSTEDT comprueban que no hay ninguna entrada en las listas nacionales o internacionales antes de iniciar una relación empresarial con un nuevo socio empresarial (personas y organizaciones/empresas).

Además, también se comprueba con regularidad que los socios ya existentes tampoco se encuentran en las listas actualizadas.

- **Cumplimiento de las regulaciones del control de las exportaciones**

Nuestros responsables de las exportaciones, de acuerdo con su plan de organización y cumpliendo con los requisitos de selección y formación continua del personal, así como con su obligación de supervisión, integran en los procesos corporativos los controles de las exportaciones en forma de un proceso eficaz para que se cumplan los parámetros de inspección válidos de las regulaciones de control de la exportación.

La estructuración y el acompañamiento organizativo de los procesos operativos del control de las exportaciones puede ser realizado en las sedes pertinentes por un responsable del control de las exportaciones o por un agente de la aduana. Además, los empleados designados también supervisan los procesos relevantes para el control de las exportaciones durante la actividad diaria.

## 5. Principios para el procesamiento de la información

Para dotar a nuestros procesos empresariales de eficacia es preciso poner a disposición de los destinatarios necesarios toda la información pertinente.

Se solicita a todos los empleados que comprueben detenidamente quién debe recibir qué información para poder tomar con rapidez las decisiones necesarias y sobre una base segura de información.

Se debe proteger la información empresarial confidencial y los secretos de empresa. Antes de entregar la información, cada empleado debe determinar el grado de confidencialidad necesario. Cuando se entregue información deben respetarse las normas de seguridad adecuadas.

Todos los empleados están obligados legalmente a cumplir con las normas de protección de datos y a proteger la información personal. Los datos personales de nuestros clientes, socios y empleados solo se deben recopilar, procesar y usar dentro del marco de las leyes aplicables en cada caso.

Nuestros procesos empresariales se documentan sistemáticamente de manera comprensible y reproducible. Deben respetarse los plazos de almacenamiento legales.