

Código de conducta empresarial

Índice de contenidos

Prólogo de Marcel Imwinkelried, Consejero Delegado	4
Código de conducta empresarial	
1. Conducta comercial lícita	7
2. Soborno y corrupción	8
3. Legislación sobre competencia	10
4. Uso de información privilegiada	11
5. Fraude, delitos contra la propiedad e integridad de datos	12
6. Confidencialidad y protección de datos	13
7. Conflictos de intereses	14
8. Controles y embargos comerciales	15
9. Discriminación y acoso	16
10. Cómo plantear inquietudes	17
Contacto	18
EthicPoints	20



Queridos colegas

Contar con una buena reputación dota al Grupo Siegfried de una ventaja competitiva, ya que todos los grupos de interés confían en que cumplimos con los más altos estándares de responsabilidad en nuestra actividad corriente.

Nuestros valores compartidos son la excelencia, la pasión, la integridad, la calidad y la sostenibilidad. Estos valores forjan un vínculo entre el Grupo Siegfried y nuestros clientes, socios comerciales e inversores, y crean unos fundamentos comunes que garantizan el respeto de los principios éticos y que actuamos con integridad en nuestro trabajo.

El Código de Conducta Empresarial del Grupo Siegfried se basa en estos valores y nos guía para actuar correctamente en nuestra labor diaria. Su objetivo es ayudarnos a mostrar respeto e integridad cuando trabajamos con otros y a tomar decisiones éticas.

Para mí, es crucial que todos adoptemos la referencia ética establecida por este código de conducta empresarial. De esta manera, estaremos listos para crear y mantener una cultura en la que los empleados se sientan escuchados y valorados.

Atentamente,

Marcel Imwinkelried,
Consejero Delegado

Siegfried Código de conducta empresarial

Conducta comercial lícita

①

El Consejo de Administración y el Comité Ejecutivo (ExeCom) de Siegfried están firmemente convencidos de que (i) el estricto cumplimiento de todas las leyes aplicables y (ii) el rechazo a toda forma de comportamiento comercial desleal y poco ético son elementos esenciales y centrales de la conducta empresarial de Siegfried. Por esta razón, los empleados y representantes de Siegfried deben evitar a toda costa las infracciones legales y aplicar los más altos estándares éticos en toda su actividad corriente, tal y como se establece en este código de conducta empresarial y/o en el manual de conformidad legal subyacente.

El presente código de conducta empresarial no puede abarcar todas las conductas ilegales o poco éticas. Sin embargo, tiene la intención de servir como marco de referencia para los empleados y representantes de Siegfried y de aportar conocimiento en los campos jurídicos más importantes y críticos y de las leyes aplicables, tales como (i) Soborno y corrupción, (ii) Derecho de la competencia, (iii) Uso de información privilegiada, (iv) Fraude, delitos contra la

propiedad y la integridad de los datos, (v) Confidencialidad y protección de datos, (vi) Conflictos de intereses, (vii) Controles y embargos comerciales, y (viii) Discriminación y acoso.

En Siegfried somos conscientes de que existen situaciones concretas en que puede ser difícil comprender e implementar con arreglo a la legalidad los requisitos de las diversas normas aplicables al realizar actividades en representación de la compañía. En esas situaciones, todos los empleados y representantes de Siegfried deben ponerse en contacto de forma inmediata con el Legal Compliance Officer de Siegfried.

El incumplimiento de las normas establecidas en el presente código de conducta empresarial y/o en el manual de conformidad legal subyacente puede dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, incluida la rescisión del contrato laboral o de representación, y puede acarrear graves consecuencias, como procedimientos judiciales civiles, penales, multas, prisión y/o pérdida de la reputación.

En su calidad de proveedor de productos farmacéuticos y grupo con operaciones a escala mundial, Siegfried promueve normas jurídicas y éticas estrictas en todas sus relaciones comerciales. En el contexto de esas normas, Siegfried se compromete a garantizar que sus empleados y sus representantes se adhieren a todas las leyes aplicables en la realización de su actividad cotidiana.

Soborno y corrupción

2

El soborno de una persona significa prometer, ofrecer u otorgar (directa o indirectamente) un beneficio injustificado con el fin de incitarla a realizar (u omitir) una determinada acción en violación de un deber que queda a su discreción. Además del soborno efectivo de personas que ocupan un cargo público o que ejercen una función pública, el soborno de personas que trabajan para empresas del sector privado también es ilegal en muchas jurisdicciones. El delito de soborno incluye tanto el soborno a otra persona («soborno activo») como la aceptación de sobornos («soborno pasivo»).

El acto de soborno abarca todas las gratificaciones que redundan en una mejora de la situación personal, económica o jurídica del receptor del soborno. Tales gratificaciones suelen consistir en pagos financieros, regalos, actos sociales u otros beneficios personales destinados a obtener una ventaja.

Las siguientes conductas, entre otras, constituyen actos prohibidos de soborno: (i) pagos para acelerar, facilitar u omitir la toma de medidas por parte de una autoridad pública («pagos de facilitación»); (ii) pagos por servicios no prestados a cambio de la celebración del contrato («pagos de soborno»); o (iii) precios excesivos por servicios de consultoría de un funcionario público a cambio de promesas de ayudar a la obtención de un contrato público.

Siegfried prohíbe cualquier forma de conducta comercial corrupta, en particular el soborno activo y pasivo de funcionarios públicos y privados y de los encargados de tomar decisiones. Los empleados y los representantes de Siegfried deben adherirse a todas las leyes aplicables relativas al soborno y la corrupción; en particular: i) la Convención de la OCDE contra el soborno, ii) la ley de prácticas corruptas en el extranjero de los Estados Unidos de 1977, iii) la ley de soborno del Reino Unido de 2010, y iv) las disposiciones pertinentes de la legislación nacional, en particular el Código Penal suizo sobre el soborno de funcionarios públicos y la Ley Federal contra la competencia desleal en relación con el soborno privado, en sus respectivas versiones válidas y vigentes.

Los empleados y representantes de Siegfried sólo pueden realizar o aceptar obsequios u otros beneficios personales (en efectivo o no) por un valor superior a cincuenta dólares (\$50) tras su aprobación por parte del Legal Compliance Officer de la compañía. Las comidas de negocios, entretenimientos y/u otros eventos sociales relacionados con los negocios que excedan dicha cantidad sólo pueden ofrecerse o aceptarse si son el resultado del curso normal de los negocios y no se asume ninguna expectativa o responsabilidad en relación con dicho evento. En caso de duda –por ejemplo, sobre el valor de un obsequio o la idoneidad de una ocasión social–, los empleados y los representantes de Siegfried deben consultar de forma activa al Legal Compliance Officer de la compañía y obtener su aprobación.

Legislación sobre competencia

3

La legislación sobre competencia prohíbe a las empresas todo acuerdo directo o indirecto, formal o informal, que elimine o perjudique gravemente a la competencia. Esos acuerdos están prohibidos tanto en relación con los competidores («acuerdos horizontales») como con los proveedores o clientes («acuerdos verticales»).

- Quedan estrictamente prohibidos los acuerdos horizontales relativos a: (i) la fijación directa o indirecta de precios, (ii) la restricción de los volúmenes de producción, suministro o entrega, y/o (iii) la distribución de mercados en función de los territorios o socios comerciales.

- Quedan estrictamente prohibidos los acuerdos verticales relativos a: (i) precios mínimos o fijos para la reventa del producto en cuestión, o (ii) la asignación de productos, clientes o territorios, en la medida en que se excluyan las ventas de los mismos a socios comerciales no residentes.

Siegfried prohíbe a sus empleados y representantes cualquier tipo de participación en conductas que infrinjan las leyes supranacionales y/o nacionales aplicables que protegen la competencia libre y leal. Los empleados y representantes de Siegfried deben realizar sus actividades para Siegfried de acuerdo con la ley europea de competencia, la ley antimonopolio de Estados Unidos, la ley antimonopolio de China, y todas las demás leyes de competencia aplicables.

También se prohíbe el abuso de una posición dominante en el mercado cuando: (i) se impide a un competidor que asuma o ejerza la competencia, o (ii) se pone en posición de desventaja a los vendedores o clientes. Una empresa tiene una posición dominante en el mercado si por medio de la oferta o la demanda puede operar con independencia de otros participantes en el mercado en una medida significativa, en particular porque tiene una cuota importante del mercado y ningún competidor (potencial) tiene un efecto disciplinario en el comportamiento de la empresa.

En casos concretos, la aplicación de la legislación sobre la competencia vigente puede plantear cuestiones jurídicas complejas. En caso de duda, todos los empleados y representantes de Siegfried deben consultar de forma proactiva al Legal Compliance Officer de la compañía.

Uso de información privilegiada

4

La información privilegiada es aquella información específica sobre Siegfried o sus actividades comerciales que no se ha hecho pública y que puede influir significativamente en los precios de los valores de Siegfried. Está estrictamente prohibido utilizar información privilegiada para asegurar una ventaja financiera o divulgar cualquier información de este tipo a otra persona dentro o fuera de Siegfried, en particular a periodistas, analistas financieros, clientes, miembros de la familia o amigos.

Por consiguiente, se adoptarán medidas para garantizar que, en todo momento, la información privilegiada (i) se mantenga bajo estricta confidencialidad y fuera del alcance de personas no autorizadas, (ii) sólo se transmita a personas autorizadas, y (iii) no se utilice para otros fines que los previstos. La información privilegiada es un dato de alta sensibilidad y debe tratarse por lo tanto como un secreto comercial durante la relación de empleo y después de la terminación del acuerdo de empleo o de la representación de Siegfried.

Siegfried prohíbe la compra o la venta (directa e indirecta) de acciones de Siegfried y otros instrumentos financieros cuyo valor dependa significativamente de la rentabilidad de Siegfried (i) sobre la base de información privilegiada que aún no se haya hecho pública, así como (ii) durante los períodos de prohibición de negociación multados o impuestos temporalmente («períodos de bloqueo»), por ejemplo, antes de la publicación de datos financieros. Los empleados y representantes de Siegfried manejarán la información privilegiada que aún no se haya hecho pública de forma estrictamente confidencial, y no revelarán ni harán accesible dicha información a otras personas.

Fraude, delitos contra la propiedad e integridad de datos

5

El fraude es un delito punible en el que una persona engaña deliberadamente a otra con el fin de obtener una ventaja económica ilícita (activo o servicio), como la declaración fraudulenta de gastos. También están prohibidos los delitos de propiedad, como la malversación de fondos (es decir, la apropiación ilícita de bienes confiados para fines propios), el robo, la gestión desleal (abuso del cargo de representante), o la falsificación o alteración de documentos, resultados de investigaciones, balances y/u otros documentos.

Los empleados y representantes de Siegfried también deben preservar la integridad de los datos y asegurarse de que todos los datos relativos a la actividad corriente de Siegfried sean precisos y estén vigilados y a salvo de manipulaciones o pérdidas intencionadas o no intencionadas. Toda violación de la integridad de los datos debe ser comunicada inmediatamente, especialmente si hay motivos para temer un posible impacto en la calidad de los productos o servicios.

Siegfried prohíbe a sus empleados y sus representantes actuar de manera fraudulenta en el curso de sus actividades para Siegfried, malversar activos tangibles o intangibles de Siegfried o de sus socios comerciales, falsificar datos financieros, informes y otros documentos, o cometer otros delitos contra la propiedad o los documentos.

Confidencialidad y protección de datos

6

Los datos e información de alta sensibilidad o confidencialidad relativos a Siegfried, a los socios comerciales de Siegfried y a terceros, en particular de clientes o proveedores, están protegidos por disposiciones legales y contractuales, y no deben divulgarse a personas ajenas a Siegfried ni al público general.

Los secretos comerciales de Siegfried o de sus socios comerciales (i) están asociados con los negocios de Siegfried o de sus clientes, vendedores u otros terceros, (ii) son conocidos sólo por un círculo limitado de personas (es decir, no conocidos por el gran público), y (iii) en los que Siegfried o su socio comercial tiene un interés económico justificado en su confidencialidad, en particular, en el caso de los conocimientos técnicos y de los secretos comerciales.

La divulgación de los secretos comerciales está prohibida por las leyes penales. Toda información confidencial y/o secretos comerciales de Siegfried y de sus socios comerciales no deben ser revelados o

transmitidos a terceros ni utilizados de ninguna otra manera sin consentimiento. Esto también se aplica más allá de la terminación de la relación laboral o contractual con Siegfried.

Conforme a las leyes y reglamentos de protección de datos, los datos personales (es decir, la información sobre una persona física concreta o identificable) sólo pueden recogerse, procesarse o utilizarse en la medida en que sea necesario para fines definidos, inequívocos y legítimos.

Además, los datos personales deben archivar en todo momento de forma segura y no deben transferirse sin tomar las medidas de precaución necesarias. Se aplicarán los más altos estándares para garantizar la calidad de los datos y la protección técnica contra el acceso no autorizado a los mismos. El uso de cualquier dato personal debe ser transparente para las personas pertinentes, y se debe conceder a las personas afectadas el derecho a obtener esa información, y, en caso necesario, a corregirla, bloquearla o eliminarla.

Todos los empleados y representantes de Siegfried deben mantener en todo momento la confidencialidad de los secretos comerciales y de otros datos o informaciones sensibles relacionados con el negocio de Siegfried o de sus socios comerciales, y dichos secretos o informaciones no deben revelarse a terceros ni pueden utilizarse indebidamente con fines ilícitos. Además, los datos personales deben recopilarse, procesarse o utilizarse de en todo momento en estricto cumplimiento de las leyes locales aplicables.

Conflictos de intereses

7

Los conflictos de intereses pueden surgir en situaciones comerciales específicas en las que los intereses personales de un empleado o representante de Siegfried entren en conflicto con los intereses comerciales de Siegfried.

En particular, pueden producirse situaciones de conflicto de intereses cuando empleados o representantes de Siegfried participan en la compra de bienes y/o servicios, realizan pedidos, contratan empleados o adoptan otras decisiones empresariales con un efecto externo, y el empleado o representante implicado está, o podría estar, asegurando una ventaja personal o económica para sí mismo o para una persona con la que esté estrechamente relacionado por medio de su actividad corriente.

Además, pueden surgir conflictos de intereses cuando un empleado se dedica a un empleo a tiempo parcial o a otras actividades intensivas en recursos fuera

de Siegfried que puedan constituir una situación de competencia para Siegfried o tener un impacto negativo en las actividades comerciales de Siegfried o en el desempeño del correspondiente empleado o representante.

Por lo tanto, la aceptación de un empleo a tiempo parcial remunerado y regular debe ser comunicada al jefe de línea y está sujeta al consentimiento previo por escrito por parte del departamento de recursos humanos de Siegfried.

Los empleados y representantes de Siegfried deben evitar situaciones en las que puedan surgir conflictos de intereses. Si no es posible evitar un conflicto de intereses (o el mero riesgo de que se produzca), dicha situación debe ser comunicada inmediatamente al jefe de línea y debe ser resuelta de manera proactiva, por ejemplo, haciendo que otro empleado o representante de Siegfried gestione la transacción comercial en cuestión.

Siegfried prohíbe a sus empleados y representantes realizar transacciones comerciales y tomar decisiones o dejarse influir sobre la base de consideraciones personales o de relaciones en beneficio propio o de terceros con los que estén estrechamente relacionados. Los empleados y representantes de Siegfried evitarán situaciones en las que los intereses o actividades personales o financieras puedan entrar en conflicto de manera potencial o real con los intereses de Siegfried.

Controles y embargos comerciales

8

Los controles a la exportación y el comercio, así como los embargos, son aplicables en relación a las exportaciones o importaciones directas o indirectas de bienes, servicios o fondos con origen o destino a países sujetos a sanciones, o en colaboración con personas sancionadas o que participen en actividades delictivas o terroristas.

Las restricciones al comercio se rigen por diversas leyes aplicables en el plano nacional e internacional, como por ejemplo la ley federal suiza sobre la aplicación de sanciones internacionales o la ley suiza de control de mercancías. Los factores

políticos cambiantes implican que, con frecuencia, estén sujetas a cambios, y, por esta razón, deben ser rastreadas y vigiladas de manera activa por todos los empleados y representantes de Siegfried involucrados en la importación o exportación de bienes, servicios o fondos.

Siegfried se esfuerza por garantizar que todos sus productos se utilicen únicamente con fines éticos aprobados y no para usos indebidos, en particular en el ámbito de los estupefacientes y otras sustancias reguladas.

Los empleados y representantes de Siegfried deben cumplir todas las leyes de control de las exportaciones y otras leyes aplicables relativas a los controles y embargos comerciales. Además, Siegfried se esfuerza por garantizar que sus productos se utilicen únicamente con fines éticos aprobados y no para usos indebidos.

Acoso y discriminación

9

Siegfried se compromete a apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente y a tratar a los trabajadores con dignidad y respeto. Los empleados y representantes de Siegfried no deben recurrir al trabajo forzoso o infantil y deben respetar los derechos de los empleados a organizarse o no en asociaciones y organizaciones sindicales y de trabajadores, y promover un lugar de trabajo libre de acoso y discriminación.

- Por discriminación se entiende todo menosprecio o desventaja a personas o grupos de personas por motivos de género, edad, origen étnico, color de piel, religión, características físicas o psicológicas, orientación sexual, situación familiar, estado civil u otros principios impropios.

- Por acoso se entiende todo comportamiento perjudicial de carácter personal, en particular de carácter sexual («acoso sexual»), la hostilidad sistemática y persistente o las artimañas («mobbing»), así como el comportamiento racista o cualquier otro comportamiento ilícito.

Estos ataques a la integridad personal pueden adoptar diversas formas, como (i) comentarios y bromas sexistas, (ii) insinuaciones o avances sexuales junto con la promesa de beneficios o la amenaza de desventajas, o (iii) amenazas de violencia física o agresiones.

Se alienta a aquellos empleados de Siegfried que consideren que su lugar de trabajo no cumple con los principios mencionados a que planteen sus preocupaciones a una persona de confianza designada o al comité de empresa de Siegfried.

Los empleados y representantes de Siegfried deben respetar los derechos humanos y las leyes laborales aplicables, en particular en lo que respecta a la adhesión a las leyes que prohíben el trabajo infantil y/o la trata de seres humanos y a los códigos de conducta, y deben respetar la dignidad personal, la esfera privada y los derechos personales de cada individuo. Además, Siegfried prohíbe toda forma de discriminación, acoso u otros ataques contra la integridad personal de los empleados de Siegfried o de sus socios comerciales.

Cómo plantear inquietudes

10

Conducta propia

Cuando detectes cualquier incumplimiento o violación potencial o real de este código de conducta empresarial o de las leyes y regulaciones aplicables, dicho incidente debe ser comunicado inmediatamente al jefe de línea, a una persona de confianza designada o al comité de empresa de Siegfried o, en el caso de los representantes de Siegfried, a la persona de contacto en la compañía. Además, debe comunicarse dicho incidente al Legal Compliance Officer de Siegfried, como se establece a continuación. Es responsabilidad de tu persona de contacto o de tu jefe de línea asegurarse de que dicha queja o información se envíe rápidamente al Legal Compliance Officer.

Conducta de otros

Cuando descubras cualquier incumplimiento o violación potencial o real de este código de conducta empresarial o de las leyes y regulaciones aplicables por parte de otro empleado o representante de Siegfried, dicho incidente deberá ser tratado en primer lugar con el correspondiente colega o representante de Siegfried. Si esta persona no toma las medidas necesarias de acuerdo con el párrafo anterior y en un plazo razonable, incluyendo la presentación de un informe al Legal Compliance Officer de Siegfried, se enviará un informe confidencial directa-

mente a dicho encargado de compliance. Todo empleado de Siegfried que se vea afectado personalmente por el comportamiento no conforme o ilegal de otro colega o representante de Siegfried (como, por ejemplo, discriminación o acoso) puede informar de tal hecho a una persona de confianza designada, al comité de empresa de Siegfried y/o al Legal Compliance Officer.

Informe

Cualquier denuncia de un incidente al Legal Compliance Officer de Siegfried puede hacerse abiertamente o de forma anónima por medio de un correo electrónico o una llamada telefónica, o utilizando el formulario de contacto de la intranet de la compañía. También se puede contactar con una persona de confianza designada o del comité de empresa de Siegfried, en particular en caso de dificultades interpersonales. Las personas de confianza designadas o del comité de empresa están en la obligación de brindar absoluta confidencialidad, y sólo intervendrán y/o iniciarán posibles informes con tu consentimiento. Todas las denuncias de incidentes serán procesadas y se garantizará el uso seguro y confidencial de contenidos sensibles.

Contacto en Siegfried

Encontrarás más detalles sobre el Programa de conformidad legal de Siegfried en la Intranet de Siegfried, en el apartado Legal & IP. Las versiones PDF de este código de conducta empresarial están disponibles en www.siegfried.ch.

Puedes ponerte en contacto con el Siegfried Integrity Office por correo electrónico (integrity@siegfried.ch) o postal (Siegfried AG, Siegfried Integrity Office, Untere Brühlstrasse 4, 4800 Zofingen, Suiza).

Siegfried
Código de conducta empresarial
Edición 2024

Contacto
Siegfried Holding AG
Siegfried Integrity Office
Untere Brühlstrasse 4
4800 Zofingen
Suiza
Teléfono +41 62 746 11 11
Fax +41 62 746 12 02

www.siegfried.ch



Integrity Helpline

En EthicPoints de Siegfried puedes fácilmente solicitar consejo o anunciar una sospecha de violación de nuestro código de conducta empresarial.



Puerta abierta



Línea directa



Registro en la web

Puedes ponerte en contacto con la Integrity Office de Siegfried por correo electrónico: integrity@siegfried.ch o por la web: www.siegfried.ethicspoint.com