



Título del documento

**Código de ética y conducta empresarial
(Code of Business Ethics and Conduct - ES)**

Número de documento
11-04-01-00-PY-2254

N.º de
revisión:
5.0

(Based on 11-04-01-00-PY-1078)

Tipo de documento: Política [PL]

Propietario del documento: Departamentos globales Jurídico y
Cumplimiento

Clasificación: **Público**

Código de ética y conducta empresarial

Índice

4.	Responsabilidad con el medio ambiente.....	6
a.	Aprovisionamiento ecológico.....	6
b.	Promoción de la gestión medioambiental	6
c.	Productos y servicios sostenibles	6
5.	Responsabilidad de la Empresa	7
a.	Conflictos de interés	7
b.	Oportunidades corporativas	7
c.	Tráfico de información privilegiada	8
d.	Protección y uso adecuado de los activos de la Empresa	8
i.	Bienes y material	8
ii.	Recursos informáticos y seguridad	9
iii.	Propiedad intelectual.....	10
iv.	Entretenimiento, regalos y propinas	10
e.	Libros y registros.....	10
f.	Respuestas a preguntas de los medios y de otros terceros	10
6.	Responsabilidad de los empleados	11
a.	Respeto mutuo	11
b.	Trabajo infantil	11
c.	Esclavitud moderna	11
d.	Prácticas disciplinarias	12
e.	Horas de trabajo	12
f.	Salarios y prestaciones.....	12
g.	Prohibición de discriminación	13
h.	Libertad de asociación	13
i.	Acoso.....	13
j.	Seguridad en el lugar de trabajo	13
k.	Igualdad de oportunidades de empleo.....	13
l.	Privacidad y protección de datos	13
7.	Competencia y trato justo	14
a.	Leyes antimonopolio y de competencia	14
i.	Conspiraciones y colaboración entre competidores.....	15
ii.	Problemas de distribución.....	16
b.	Soborno, comisiones ilegales y fraude	16



Tipo de documento: Política [PL]

Propietario del documento: Departamentos globales Jurídico y Cumplimiento

Clasificación: **Público**

c.	Blanqueo de capitales.....	16
d.	Normativas de cumplimiento comercial.....	16
8.	Interacción con gobiernos.....	17
a.	Relación con funcionarios públicos.....	17
b.	Contribuciones políticas.....	17
9.	Interacción con proveedores.....	17
10.	Aplicación del Código.....	17
a.	Orientación.....	17
b.	SpeakUp – Denuncia de infracciones.....	18
c.	Sistema SpeakUp.....	18
d.	Protección de empleados e informantes.....	18
e.	Investigación de presuntas infracciones.....	18
f.	Disciplina por infracciones.....	19
g.	Exenciones y enmiendas.....	19
h.	Confirmación y aceptación.....	19



1. Mensaje del director ejecutivo

Estimados compañeros:

Nuestra visión de Landis+Gyr es seguir siendo un socio comercial de primera clase a través de la tecnología, la cercanía con el cliente y la innovación, y nuestra manera de lograr estos objetivos es igual de importante.

Nuestro Código de ética y conducta empresarial es una política que establece nuestros estándares de comportamiento ético, y constituye un recurso importante para garantizar que nuestras interacciones comerciales diarias se lleven a cabo con integridad. Esto significa que vamos más allá del mero cumplimiento de leyes y normativas; hacemos lo correcto incluso en ausencia de reglas o expectativas definidas.

Vivir los principios incorporados en nuestro Código de ética y conducta empresarial es clave para nuestro éxito y nuestra capacidad de lograr nuestra visión estratégica. Esta política no solo describe estos principios, sino que también nos proporciona orientación para actuar de manera coherente con nuestros valores fundamentales.

Lea esta política detenidamente y aplique sus principios en su trabajo diario. Si bien la política proporciona instrucciones sobre cómo actuar de forma honesta y ética en las diversas situaciones que pueda encontrar durante su trabajo en Landis+Gyr o con Landis+Gyr, no evita la necesidad de aplicar su sentido común y su juicio profesional. La política no puede cubrir y, de hecho, no cubre todas las situaciones que pudieran presentarse. Más bien, proporciona las herramientas para guiarle en la toma de las decisiones correctas cuando deba enfrentarse a algún dilema.

No permanezca en silencio si le preocupa alguna posible infracción de nuestro Código o nuestras políticas. En lugar de ello, hable para darnos la oportunidad de corregir las cosas.

Comprender, asumir sus funciones y vivir acorde con esta política es responsabilidad de todos los empleados y socios de Landis+Gyr. Nuestro equipo de dirección ejecutiva se une a mí en esta ocasión para pedirle su apoyo, entusiasmo y compromiso a fin de actuar con absoluta integridad en todo lo que hacemos.

Peter Mainz
Director ejecutivo (CEO)

2. Introducción

Landis+Gyr Group AG (conjuntamente con sus filiales, “Landis+Gyr” o la “Empresa”) se compromete a llevar a cabo su actividad empresarial de conformidad con todas las leyes y normativas aplicables y de acuerdo con los más altos niveles de conducta y ética empresarial. El Código se aplica a todos los directores, ejecutivos, empleados y agentes de la Empresa (conjuntamente, los “Empleados”). El Código ayuda a los empleados de Landis+Gyr en el empeño por ofrecer una declaración de los principios fundamentales y de las políticas y procedimientos clave que rigen la realización de interacciones comerciales.

Como empresa, Landis+Gyr se compromete a llevar a cabo una gestión éticamente sólida, así como al cumplimiento de las leyes y requisitos normativos existentes. Además, la Empresa es consciente de su responsabilidad social y contribuye activamente al desarrollo positivo de la sociedad dentro de sus capacidades.

A través de sus operaciones internas y externas, Landis+Gyr opera de manera que, como mínimo, cumpla con las responsabilidades fundamentales en el ámbito de los derechos humanos, del trabajo, del medio ambiente y de la lucha contra la corrupción. Al incorporar los Diez Principios del [Pacto Mundial de la ONU](#) en sus estrategias, políticas y procedimientos, y establecer una cultura de integridad, no solo estamos refrendando nuestras responsabilidades fundamentales con los empleados y con el planeta, sino que también sentamos las bases para un éxito a largo plazo.

Este Código tiene como objetivo proporcionar orientación, pero no ofrece respuestas a todos los problemas que puedan surgir. Se insta a los empleados a que soliciten ayuda a su supervisor o al Responsable de cumplimiento si surgen preguntas o dudas con respecto a cualquier asunto que se aborde en el Código. El Código es una declaración de políticas para la conducta individual y empresarial y de ninguna manera constituye un contrato laboral ni una garantía de continuación en el empleo.

3. Cumplimiento normativo

Landis+Gyr obedece a las leyes en su letra y espíritu en todos los lugares en que opera y realiza transacciones, cumpliendo plenamente con toda legislación y normativa aplicables. Estas son las condiciones bajo las cuales competimos, ofrecemos valor y actuamos como miembros responsables de nuestras comunidades.

Se espera que los empleados cumplan con todas las leyes y normativas vigentes y se comporten con el máximo nivel de ética e integridad. En algunos casos quizá exista un conflicto entre las leyes aplicables de dos o más países, estados o provincias. Si se produce tal conflicto o si la legislación local entra en conflicto con los requisitos de este Código, debemos atenernos al proceder más estricto. Se insta a los empleados a que soliciten asesoramiento al Responsable de cumplimiento, su supervisor o al departamento Jurídico en caso de tener cualquier pregunta.

4. Responsabilidad con el medio ambiente

Como empresa pública, Landis+Gyr está aprovechando la oportunidad de ampliar aún más el alcance y el enfoque de sus propios esfuerzos de gestión de sostenibilidad, garantizando que se tenga en cuenta el correspondiente impacto medioambiental, social, económico y de gobierno de sus actividades. La iniciativa de responsabilidad social empresarial (RSE) de Landis+Gyr tiene como objetivo ayudar a la empresa y a sus clientes a satisfacer las necesidades de las comunidades actuales sin poner en riesgo las de las generaciones futuras. Al mismo tiempo, permite a la Empresa crear valor gestionando su reputación corporativa, mitigando los riesgos operativos relacionados con el impacto medioambiental, incluido el cambio climático, y respondiendo a las oportunidades y limitaciones en materia normativa.

a. Aprovisionamiento ecológico

La gestión de la sostenibilidad medioambiental implica abordar diversos problemas operativos. Landis+Gyr tiene la responsabilidad de detectar, evaluar y abordar el impacto medioambiental de sus productos durante todo su ciclo de vida en cada fase, desde la fabricación y uso de productos hasta el reciclaje de los productos al final de su vida útil. A tal efecto, Landis+Gyr promueve el aprovisionamiento ecológico como medida durante la fase de fabricación.

El aprovisionamiento ecológico implica adquirir productos, piezas, componentes y materiales con un impacto medioambiental mínimo a proveedores que promuevan vigorosamente la protección medioambiental. En ese sentido, la cooperación de los proveedores en toda la cadena de suministro resulta esencial para garantizar que la actividad se desarrolle de manera que se reduzca el impacto y los riesgos medioambientales.

b. Promoción de la gestión medioambiental

Landis+Gyr considera que la gestión medioambiental constituye una de las principales responsabilidades de la Dirección ejecutiva y promueve actividades medioambientales en armonía con las actividades económicas. Landis+Gyr evalúa el impacto de sus actividades empresariales, productos y servicios en el medio ambiente, incluido en relación con la biodiversidad, y especifica objetivos y metas en cuanto a la reducción del impacto medioambiental y la prevención de la contaminación. La empresa se esfuerza por mejorar continuamente la gestión medioambiental mediante auditorías y revisiones de sus actividades.

Landis+Gyr cumple con todas las leyes y normativas, las directrices del sector que haya ratificado y sus propias exigencias medioambientales. La Empresa se esfuerza por mejorar la concienciación de todos sus empleados en relación con el medio ambiente y les solicita que aporten una contribución práctica al medio ambiente a través de su trabajo.

Landis+Gyr opera mundialmente y, por tanto, promueve actividades medioambientales a través de la Empresa en todos los países en los que opera o tiene relaciones comerciales.

c. Productos y servicios sostenibles

Landis+Gyr reconoce que los recursos naturales accesibles de forma sostenible son finitos e implementa así importantes medidas medioambientales para promover su uso eficaz y práctico, en términos tanto de ofertas de productos y servicios como de procesos empresariales internos.

Landis+Gyr desarrolla y proporciona productos y servicios sostenibles desde el punto de vista medioambiental, que ayudan a reducir los impactos en el medio ambiente durante sus ciclos de vida.

Landis+Gyr se esfuerza por reducir el impacto medioambiental de todos los procesos empresariales, abarcando las etapas de diseño, fabricación, logística, venta y eliminación, con especial atención a la prevención de la contaminación, las emisiones de gases de efecto invernadero y el cambio climático, la utilización eficiente de los recursos y el control de sustancias químicas.

5. Responsabilidad de la Empresa

Se espera que los empleados pongan su empeño diligente para anteponer los intereses de la Empresa, independientemente de influencias externas.

a. Conflictos de interés

Landis+Gyr exige que los empleados actúen de forma ética y honesta y en el mejor interés de la Empresa, incluido en la gestión de conflictos de interés posibles o reales en las relaciones personales y profesionales. Un conflicto de interés surge cuando el interés privado de un empleado interfiere o parece interferir de alguna manera con los intereses de la Empresa. Tal conflicto puede surgir cuando un empleado adopta una medida o tiene un interés que quizá dificulte la realización de su trabajo de forma objetiva y eficaz. Los conflictos de intereses también pueden surgir cuando una persona se beneficia de forma injustificada como resultado de su puesto en la Empresa.

No es posible describir todas las situaciones en las que podría producirse un conflicto de intereses, pero a continuación se plantean ejemplos de situaciones que sí podrían constituirlo:

- Un empleado o un familiar obtiene una ventaja personal indebida como resultado del puesto del empleado en Landis+Gyr.
- Un empleado o un familiar tiene un interés financiero en una transacción que implique a un competidor, cliente o proveedor de Landis+Gyr.
- Ser titular o poseer de cualquier otra forma, directa o indirectamente, una participación en un competidor, proveedor, contratista o subcontratista que realice negocios con la Empresa, excepto títulos de dichas entidades que operen en un mercado de valores reconocido o no organizado, si la cantidad de dicha titularidad no supera el 5 % de la cantidad en circulación de la clase de dichos títulos.
- Un empleado trabaja en calidad de lo que sea, o actúa como directivo, de un competidor, cliente o proveedor mientras esté empleado en Landis+Gyr.
- Un empleado se encarga de la relación comercial de Landis+Gyr con un proveedor propiedad de, gestionado por, o que emplea a, un familiar o amigo.

b. Oportunidades corporativas

Los empleados tienen el deber de promover los intereses legítimos de la Empresa cuando se presente la oportunidad para ello. Los empleados que tengan conocimiento de una oportunidad de negocio o de inversión mediante el uso de propiedad o información corporativa o de su puesto en la Empresa, como por ejemplo, a partir de un competidor o un cliente, proveedor o socio comercial de la Empresa, potencial o ya existente, no podrán participar en la

oportunidad de negocio ni realizar la inversión sin la previa aprobación por escrito del Responsable de cumplimiento o del Asesor jurídico general del Grupo. Dicha oportunidad debe considerarse una oportunidad de inversión para la Empresa en primer lugar. Ningún empleado puede utilizar propiedad, información o su puesto en la empresa para obtener un beneficio personal indebido o competir con la Empresa.

c. Tráfico de información privilegiada

Algunos empleados, en la ejecución de sus responsabilidades para la Empresa, podrían tener conocimiento de información sustancial no pública relacionada con la Empresa o con otra sociedad (como un socio aliado, un proveedor o un cliente). Toda información sustancial no pública de este tipo debe considerarse información privilegiada y nunca debe utilizarse para beneficio personal del empleado ni de familiares, amigos o conocidos. Un inversor puede considerar Información interna como importante a la hora de decidir si comprar o vender valores de una empresa, por lo tanto, las leyes de valores y la política de la Empresa prohíben a los empleados comprar o vender valores basándose en información sustancial no pública para preservar la confianza pública en el mercado de valores y la integridad del mismo. La transmisión de dicha información privilegiada a personas no autorizadas también está prohibida en virtud de nuestras normas internas y de las leyes de la mayoría de los países.

Operar valores mientras se está en posesión de información privilegiada no es ético y está terminantemente prohibido por la ley tanto para quien disponga de la información privilegiada como para Landis+Gyr como organización. Tanto la persona como la Empresa pueden verse sujetos a multas por infracciones de las leyes en materia de valores. Para obtener información más detallada, consulte la Política de la Empresa de gestión de información privilegiada y manipulación del mercado, donde encontrará explicaciones y ejemplos más amplios.

d. Protección y uso adecuado de los activos de la Empresa

Los activos de Landis+Gyr incluyen todos los recursos que la Empresa mantiene para llevar a cabo y planificar su negocio. Consisten en bienes físicos y material, información confidencial, propiedad intelectual y demás activos. Los activos se utilizan para promover los intereses de la Empresa y nunca para beneficio personal. Se espera de los empleados que protejan los activos de Landis+Gyr y que garanticen su uso eficiente.

i. Bienes y material

Los empleados deben proteger los bienes y materiales de la Empresa y actuar para evitar usos indebidos o imprudentes, despilfarros, pérdidas o robos de manera que la Empresa pueda llevar a cabo la actividad de forma eficiente, competir con éxito y ser rentable. Los bienes y materiales de la Empresa solo pueden utilizarse para la actividad comercial de la misma.

Información confidencial y privada

Los empleados gestionan información considerable sobre actividades, operaciones y planes empresariales que tienen un alto valor para la Empresa y que no son de conocimiento para el público general o la competencia. Información sensible, como datos de clientes, planes de marketing o estratégicos y especificaciones de producto, son ejemplos de información de la Empresa cuyo carácter debe mantenerse confidencial y privado.

La información confidencial incluye toda información no pública que pueda ser útil para competidores u otras personas, o que podría ser perjudicial para la Empresa o para aquellos que hacen negocios con la Empresa en caso de que se divulgase. Los proveedores, socios comerciales y clientes proporcionan con regularidad información confidencial a Landis+Gyr y confían en que esté protegida. La información recibida de terceros debe protegerse con cuidado y de acuerdo con el buen juicio y las prácticas comerciales, así como con arreglo a cualquier acuerdo de confidencialidad aplicable. No se permite el uso o distribución no autorizados de información privada, que podría resultar ilegal.

Todos los empleados deben proteger correctamente la información confidencial y privada de Landis+Gyr. Esta información solo debe divulgarse si existe una necesidad comercial para ello (y en tal caso únicamente con sujeción al correspondiente acuerdo de confidencialidad), si lo autoriza el departamento jurídico o si lo exige la ley.

Los empleados que posean o tengan acceso a información confidencial deberán:

- Utilizar la información únicamente para fines empresariales y nunca para beneficio personal o de familiares, amigos o conocidos.
- Protegerla con cuidado contra la divulgación a personas ajenas a la Empresa. Esto requiere discreción cuando hable con familiares, empresas o conocidos y cuando hable en lugares donde se pueda oír la información, como el transporte público, ascensores o restaurantes.
- Respetar la privacidad de los clientes, competidores y proveedores, y no aceptar nunca información obtenida a través de medios poco éticos o inapropiados.
- Protegerla contra ocasiones imprudentes y no dejar nunca información confidencial o privada visible o desatendida. Los archivos deben mantenerse cerrados y protegidos. Deben observarse todos los requisitos de seguridad informática.
- Nunca hable de información confidencial con competidores, como la política de precios, los costes, las hojas de ruta de productos e innovaciones, los inventarios, el marketing, los planes y las capacidades de producción. Es ilegal la colaboración o la conversación sobre estos asuntos.

Los empleados deben cumplir con los anteriores requisitos y con los de cualquier acuerdo de confidencialidad firmado al comienzo del empleo. Las restricciones de la Empresa relacionadas con la información confidencial permanecen en pleno vigor después de la rescisión del empleo de la persona en cuestión, a menos que la información pase a ser de dominio público a través de los medios adecuados.

En cumplimiento de estas políticas, los empleados nunca deben revelar a nadie de la Empresa ninguna información confidencial sobre su anterior empleador.

ii. Recursos informáticos y seguridad

El hardware, el software y los datos de red e informáticos de Landis+Gyr constituyen componentes clave de nuestro negocio. Los empleados deben actuar diligentemente y ejercer la debida atención en todo momento para proteger los sistemas informáticos y de red de la Empresa, así como la información de la Empresa, de posibles daños, destrucción, virus, alteración, robo, manipulación fraudulenta y el acceso, la divulgación o el uso no autorizados.

El uso de recursos informáticos está sujeto a Políticas globales de seguridad de la información, incluida la Política de uso aceptable, la PUA para trabajadores fuera de oficina y la Política de clasificación de la información.

La información que se produce y almacena en los sistemas informáticos de Landis+Gyr se considera propiedad de la Empresa y esta se reserva el derecho a acceder a toda esa información dentro de las limitaciones de la ley.

iii. Propiedad intelectual

Los empleados de Landis+Gyr están obligados a proteger los derechos de propiedad intelectual de la empresa, proteger la información sensible de clientes y de empresa, y respetar los derechos de propiedad intelectual de los demás. Por lo tanto, los empleados deben gestionar la información de tecnología y de procesos de manera que traten la información sensible y los derechos de propiedad intelectual con el nivel de atención adecuado. Para obtener más información sobre estos requisitos, puede consultar la Política y el proceso de propiedad intelectual.

iv. Entretenimiento, regalos y propinas

Cuando se trata de tomar decisiones comerciales en nombre de la Empresa, las decisiones de los empleados deben basarse en un juicio independiente y objetivo. No deben utilizarse relaciones personales, regalos, atenciones sociales ni ninguna otra cosa de valor directo o indirecto para influir en las decisiones. En las Políticas de regalos y entretenimiento locales o regionales figuran detalladas las normativas y directrices al respecto, o bien pueden obtenerse del Departamento Jurídico y de Cumplimiento, y deben leerse junto con este Código.

e. Libros y registros

Los empleados deben cumplimentar todos los documentos de la Empresa de forma precisa, veraz, completa y oportuna, así como cumplir con los procedimientos de revisión y aprobación de la Empresa. Esto incluye, entre otros, informes de gastos, fichas de control, avisos de vacaciones o permisos remunerados, registros de nóminas y servicios, notas, pedidos de material, facturas y demás datos financieros que puedan enviarse a auditores de la Empresa o a organismos públicos. Estos registros son fundamentales para la gestión del negocio. La información falsa, engañosa o incompleta socava la capacidad de la Empresa para tomar buenas decisiones sobre recursos, personal y programas y, en algunos casos, supone la infracción de la legislación. Es obligatorio cumplir con los procedimientos de contabilidad y control interno de Landis+Gyr. No se podrá establecer ni mantener ninguna cuenta bancaria, fondo o activo sin declarar o sin registrar. Los empleados nunca deben anotar una información falsa o engañosa, ni solicitar ni realizar pagos o establecer una cuenta en nombre de la Empresa con la idea de que parte del pago o de la cuenta se utilice para un propósito distinto de lo indicado en los documentos correspondientes. Los empleados nunca deben firmar en nombre de otra persona ni de nadie más que ellos, salvo que cuenten con autorización para ello.

f. Respuestas a preguntas de los medios y de otros terceros

Landis+Gyr designa a personas en particular como responsables de la gestión de consultas y preguntas relacionadas con la Empresa y con nuestro negocio que procedan de los medios de comunicación, de analistas financieros o de otros miembros de la comunidad financiera, de

funcionarios del gobierno o del público en general. Por lo tanto, se insta a los empleados a que remitan cualquier consulta relacionada con nuestra situación, estados financieros y asuntos relacionados a su respectivo departamento de finanzas. Todas las consultas relacionadas con la Empresa que procedan de medios de comunicación, analistas financieros o del público en general deben remitirse al departamento de Comunicaciones corporativas. Las consultas de los órganos reguladores u organismos públicos deben remitirse al Departamento Jurídico inmediatamente. Para obtener información adicional sobre este tema, consulte la Política de redes sociales.

6. Responsabilidad de los empleados

Landis+Gyr es una organización mundial que compite activamente en diferentes entornos con personal bien cualificado de diversos orígenes. Es el rendimiento de nuestros empleados en la producción y el servicio lo que nos brinda nuestra posición de liderazgo y nos mantiene en ella. Promovemos y nos esforzamos por lograr un entorno en el que todos los empleados sean tratados con la mayor dignidad y respeto, y puedan desarrollarse y rendir al máximo de sus capacidades.

a. Respeto mutuo

La forma en que los empleados se tratan entre sí y nuestro entorno de trabajo afecta a la forma en que desempeñamos nuestra labor. Todos los empleados desean y merecen un lugar de trabajo donde sean respetados y apreciados. Landis+Gyr valora y respeta la diversidad de orígenes, habilidades y experiencia profesional de nuestros empleados. Animamos a los empleados a valorar la diversidad que ofrece nuestro entorno y esperamos de cada uno de ellos que trate a todos los empleados con el respeto y la integridad característicos de Landis+Gyr.

b. Trabajo infantil

Landis+Gyr no tolera el uso de mano de obra infantil y solo contratará a trabajadores que superen la edad mínima obligatoria para trabajar en el país en que se realice el trabajo o que tengan más de 15 años, lo que sea más alto. Los trabajadores menores de 18 años no deben realizar trabajos peligrosos ni operar maquinaria pesada.

Landis+Gyr apoya el desarrollo de programas de becas de formación en el lugar de trabajo para el beneficio educativo de los jóvenes, siempre que cumplan todas las leyes aplicables y este Código. A falta de legislación local, la tarifa salarial para trabajadores estudiantes, becarios y aprendices será como mínimo la misma que la de otros trabajadores recién llegados que realicen tareas iguales o similares.

c. Esclavitud moderna

Como líder mundial en el sector de la fabricación de medidores y soluciones de electricidad, gas y calor, Landis+Gyr tiene la responsabilidad de combatir de forma diligente la esclavitud y la trata de seres humanos en todo el mundo. Como tal, Landis+Gyr se compromete a prevenir la esclavitud y la trata de seres humanos en sus actividades corporativas, así como a combatir la

esclavitud moderna en su cadena de suministro. A tal efecto, la Empresa cumple con todas las leyes de esclavitud modernas en las jurisdicciones en las que operamos.

El término “esclavitud moderna” puede definirse con referencia a delitos penales existentes como actos de esclavitud y delitos relacionados, incluido el trabajo forzoso, la contratación engañosa para mano de obra o servicios, el matrimonio forzado, la servidumbre por deudas, la trata de seres humanos, el tráfico de órganos y las peores formas de trabajo infantil. Este último incluye la contratación forzosa u obligatoria de niños para su uso en conflictos armados, la prostitución infantil, el uso de niños para actividades ilícitas y trabajo susceptible de dañar a la salud, la seguridad o la moral de los menores.

Landis+Gyr no practica el tráfico de trabajadores ni los explota de ninguna otra manera por medio de amenazas, por la fuerza, la coacción, la abducción o el fraude. Landis+Gyr no utiliza mano de obra forzosa (esclava, en prisión, en propiedad, en servidumbre o de otro modo) en ninguna de sus instalaciones por todo el mundo. El trabajo es voluntario y los trabajadores tienen libertad para dejarlo y rescindir su relación laboral con un aviso previo razonable. Landis+Gyr no exige que los trabajadores presenten documentos de identidad, pasaportes o permisos de trabajo expedidos por el gobierno como condición previa al empleo.

d. Prácticas disciplinarias

Landis+Gyr no practica ni permite el abuso físico, verbal o psicológico ni la coacción como medio de disciplina o control. Esto incluye amenazas de violencia, hostigamiento o restricciones irrazonables para entrar o salir de las instalaciones de trabajo y residenciales (en caso de que Landis+Gyr proporcione estas últimas).

e. Horas de trabajo

Las horas de trabajo, incluido el número de horas y días trabajados, no deben superar el máximo establecido por las leyes y normativas locales aplicables. En ausencia de legislación local, la semana laboral no superará las 60 horas semanales, incluyendo horas extraordinarias, excepto en situaciones de emergencia o situaciones inusuales. Se permitirá a los trabajadores que disfruten de al menos un día de descanso cada siete días.

f. Salarios y prestaciones

Landis+Gyr retribuye a sus trabajadores de forma justa, cumpliendo con todas las leyes y reglamentos aplicables en materia de salario mínimo, horas extraordinarias y demás prestaciones legalmente obligatorias (p. ej., vacaciones remuneradas, cotización a la seguridad social, etc.).

Landis+Gyr no deduce ni amenaza con deducir salarios como medida disciplinaria. Para cada periodo de pago, Landis+Gyr proporcionará a los trabajadores una nómina salarial puntual y comprensible que incluya información suficiente para verificar la exactitud de la remuneración por el trabajo realizado.

Todo uso de mano de obra temporal, ocasional y externalizada se limitará a lo establecido por la legislación local.

g. Prohibición de discriminación

Landis+Gyr no tolera la discriminación de ningún tipo —incluyendo raza, color, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, origen étnico o nacional, discapacidad, embarazo, religión, afiliación política, afiliación sindical, categoría de veterano con derechos, información genética protegida o estado civil— en las prácticas de contratación y empleo, como en el sueldo, los ascensos, las recompensas y el acceso a la formación.

h. Libertad de asociación

Landis+Gyr respeta los derechos de los trabajadores a que se asocien libremente, se unan a organizaciones de trabajadores, busquen representación, negocien colectivamente, realicen reuniones pacíficas o se abstengan de tales actividades, según lo permitan y de conformidad con las leyes y normativas aplicables. Todos los trabajadores de Landis+Gyr pueden participar en tales actos sin temor a discriminación, represalias, intimidación o acoso.

i. Acoso

Landis+Gyr aplica una política de tolerancia cero de cualquier forma de acoso (incluido el acoso sexual) en el lugar de trabajo, tratar con la mayor seriedad todos los incidentes, investigar de inmediato todas las acusaciones de acoso e imponer medidas disciplinarias justas y adecuadas, que podrán incluir el despido.

j. Seguridad en el lugar de trabajo

La seguridad de todos los empleados es un problema prioritario para todos. Un entorno de trabajo seguro contribuye enormemente a una buena salud. Los empleados deben respetar las directrices de seguridad y salud prescritas e informar a sus supervisores de condiciones de trabajo, equipos o prácticas inseguras. Los empleados deben cumplir también con todas las leyes, normativas y directrices internas aplicables sobre la manipulación y eliminación de residuos de materiales peligrosos.

k. Igualdad de oportunidades de empleo

Todas las prácticas de contratación y empleo de Landis+Gyr han de cumplir con las leyes y normativas locales, y estar guiadas por consideraciones empresariales como cualificaciones y capacidades. La contratación y los ascensos se basarán exclusivamente en las cualificaciones. Cualquier acción o práctica que degrade a los empleados o pueda generar una imagen negativa en la reputación de la Empresa debe ser comunicada al supervisor del empleado en cuestión, el Departamento de Recursos Humanos o el Departamento Jurídico.

l. Privacidad y protección de datos

En Landis+Gyr, respetamos la privacidad de todas las personas. Todos los miembros de la empresa tienen un papel que desempeñar para proteger y asegurar la información personal conforme se define en la Política de privacidad del Grupo. La información personal y demás datos recopilados de clientes individuales y consumidores están sujetos a leyes de protección de datos en muchos países en los que opera la Empresa. Landis+Gyr recopila y mantiene información personal relacionada con el empleo, incluida información médica y de

prestaciones, y sigue todas las leyes y normativas aplicables en relación con la privacidad y la protección de datos.

La empresa es consciente de que existen conceptos muy distintos de privacidad de datos en todo el mundo, pero como la mayoría de los datos de la Empresa se alojan en centros de datos en Europa, el Reglamento general de protección de datos (RGPD) europeo es la base de las políticas de privacidad de la Empresa.

Los datos personales pueden recopilarse, tratarse y utilizarse únicamente con fines comerciales legítimos y no podrán transmitirse fuera de la Empresa sin el consentimiento y/o aprobación correspondientes. Cuando tenga dudas sobre los procedimientos, póngase en contacto con su Departamento Jurídico, con el Responsable de Protección de Datos o con su Responsable de Cumplimiento. La Empresa se reserva el derecho de divulgar información personal, con fines comerciales legítimos y de conformidad con las leyes aplicables, en la realización de los asuntos de la Empresa y para responder a exigencias de investigación o legales.

Cada empleado debe prestar atención para proteger dicha información y datos frente al uso o la divulgación inadecuados o no autorizados, así como para garantizar el cumplimiento de las leyes y normativas aplicables. Los datos solo podrán divulgarse previa consulta con el Responsable de protección de datos cuando sea legítimo y con fines comerciales legítimos, y a través de los medios apropiados para garantizar la seguridad de TI adecuada. El uso o la divulgación no autorizados de información personal podría afectar negativamente a las personas cuya información se ve comprometida, así como exponer a un riesgo legal y normativo tanto a Landis+Gyr como a la persona que actúa.

7. Competencia y trato justo

Como organización mundial, Landis+Gyr lleva a cabo negocios en muchos países en los que las prácticas empresariales pueden variar enormemente. Tenemos éxito en estos mercados gracias a nuestro desempeño, al cumplimiento de todas las leyes y normativas locales, así como al respeto de este Código como norma nuestra de conducta y comportamiento empresarial.

La Empresa depende de su reputación de calidad, servicio e integridad. Se espera que los empleados traten de forma justa con los clientes, competidores y proveedores de la Empresa. Los empleados no deben nunca buscar medios ilegales o poco éticos para obtener una ventaja injusta sobre los demás mediante la manipulación, la ocultación, el abuso de información privilegiada, la tergiversación de hechos materiales o cualquier otra práctica de negociación desleal. Sin perjuicio de la legislación y de los acuerdos aplicables, los empleados que no cumplan estos requisitos podrán estar sujetos a medidas disciplinarias, que podrían llegar al despido.

a. Leyes antimonopolio y de competencia

Landis+Gyr compite sólidamente en todas sus actividades comerciales. Los esfuerzos de la Empresa en el mercado se realizan siempre de acuerdo con las leyes antimonopolio y de competencia aplicables. Cada uno de los países en los que la empresa lleve a cabo sus negocios dispone de leyes de competencia que deben observarse. Aunque no es posible una descripción

completa de las leyes antimonopolio y de competencia dentro de este Código, lo que sigue es una descripción general de los tipos de conductas que son especialmente susceptibles de dar lugar a problemas. Para obtener más información, lea la Política antimonopolio y de competencia desleal de la Empresa, o póngase en contacto con su Departamento Jurídico o con su Responsable de cumplimiento.

i. Conspiraciones y colaboración entre competidores

Las leyes anticompetencia y antimonopolio pretenden, entre otras cosas, promover y preservar la independencia de cada competidor en la toma de decisiones sobre el precio, la producción y demás factores sensibles a la competencia. Algunos de los delitos antimonopolio más graves son los acuerdos entre competidores que limitan el juicio independiente y limitan el comercio, como acuerdos de fijación de precios (según se define a continuación), licitaciones “amañadas” (tal como se definen a continuación), restringir la producción o controlar la calidad de los productos, o dividir un mercado por clientes, territorios, productos o compras. Landis+Gyr compite de forma independiente basándose en la valía de nuestros productos, las habilidades de nuestros empleados, nuestros servicios y nuestro rendimiento. Por lo tanto, los empleados no deben llegar a acuerdo alguno con ningún competidor en ninguno de los asuntos mencionados anteriormente, ya que estos acuerdos, ya sea por escrito o verbalmente, son prácticamente siempre ilegales.

La “fijación de precios” consiste en un acuerdo o pacto entre competidores para mantener, elevar, bajar, determinar una relación precio-ganancia o estabilizar de otro modo los precios. Para ser ilícito: i) las empresas implicadas no tienen por qué disfrutar de una posición de poder en el mercado; ii) el acuerdo o pacto no tiene por qué ser efectivo; y iii) los precios no tienen por qué ser irrazonables. El “amaño” de licitaciones consiste en un acuerdo o pacto entre competidores para fijar, determinar o manipular un proceso de licitación cualquiera.

Al tratar con competidores:

- Los empleados no deben hablar sobre precios o políticas de precios, intercambiar listas de precios ni discutir ninguna cuestión de ventas.
- Los empleados deben obtener toda la información de precios sobre los competidores a través de medios legítimos.
- Los empleados no deben hablar de los niveles de producción actuales o previstos.
- Los empleados no deben hablar de ofertas de contratos, contenido de productos ni planes de marketing.
- Los empleados no deben hablar de los términos y condiciones que se vayan a incluir en los contratos con clientes o proveedores.
- Los empleados no deben denigrar injustamente los productos de la competencia.

Basándose en un interés comercial legítimo, los empleados pueden discutir asuntos que impliquen la legislación, relaciones con el gobierno, normativas medioambientales y de seguridad y posturas que adoptar en otras cuestiones políticas. Sin embargo, los empleados no pueden hacer políticas de marketing o de precios basadas en un “acuerdo del sector” o “política del sector”.

ii. Problemas de distribución

Las relaciones con clientes y proveedores también pueden estar sujetas a una serie de leyes de competencia y prohibiciones antimonopolio si estas relaciones dañan a la competencia. Por ejemplo, puede ser ilegal que una empresa afecte a la competencia al acordar con un proveedor que limite sus ventas a cualquiera de los competidores de la empresa. Además, aunque una empresa pueda en general decidir de forma independiente que no desea comprar o vender a una persona concreta, cuando dichas decisiones se alcanzan conjuntamente con otras personas, ello podría ser ilegal, independientemente de si parece razonable comercialmente. La legislación antimonopolio sobre cuestiones de distribución es particularmente compleja, por lo que antes de tomar cualquier decisión de para i) rescindir la relación con un distribuidor/mayorista, ii) suscribir cualquier relación exclusiva con un distribuidor, o iii) proporcionar cualquier precio o promoción favorable a ciertos distribuidores seleccionados, los empleados deben consultar al Departamento Jurídico.

b. Soborno, comisiones ilegales y fraude

Al tratar con empleados, clientes, proveedores, contratistas, agentes, competidores o funcionarios públicos de cualquier tipo, Landis+Gyr actuará con la máxima integridad. Los empleados no deben ofrecer, dar ni recibir ningún tipo de soborno, comisión o pago (ya sea en efectivo, en especie o en cualquier otro forma) a nadie con el fin de influir en una decisión que afecte a la actividad comercial de la Empresa o para ganancia personal de una persona.

Los empleados no podrán ofrecer, hacer, solicitar ni aceptar tales pagos prohibidos, ya sea directamente, a través de una implicación personal, o indirectamente, a través de un tercero, como un agente o consultor que actúe en su nombre. Las normativas y directrices detalladas al respecto se establecen en la Política anticorrupción de la Empresa, que se debe leer junto con este Código.

c. Blanqueo de capitales

Landis+Gyr cumple plenamente todas las normas contra el blanqueo de capitales. El blanqueo de capitales se produce cuando los fondos de fuentes ilegítimas se introducen en canales financieros legítimos para que parezcan legítimos. Se pueden encontrar más directrices y normativas en la Política de Tesorería del Grupo.

d. Normativas de cumplimiento comercial

Los empleados implicados en la importación o exportación de bienes, servicios o información técnica deben conocer y observar las normativas pertinentes. Tenga en cuenta que las normativas pueden incluso aplicarse a transferencias transfronterizas dentro de Landis+Gyr. Además, algunas de las normativas de cumplimiento comercial también se aplican a la actividad nacional, por ejemplo, en lo relativo a la prevención de la financiación del terrorismo. Todos los empleados involucrados en importaciones o exportaciones deben asegurarse de que los documentos de importación o exportación estén completos.

Cuando esté regulada la exportación de productos y datos técnicos a un país determinado, los empleados deben obtener las licencias necesarias y demás permisos estatales antes de la exportación.

Puede encontrar más información en la Política de cumplimiento comercial de la Empresa.

8. Interacción con gobiernos

a. Relación con funcionarios públicos

Cuando se trate con funcionarios públicos se aplican leyes especiales y los empleados que interactúan con funcionarios públicos deben comprender y cumplir estas leyes. En la Política anticorrupción de Landis+Gyr se pueden encontrar directrices y reglamentos especiales sobre la interacción con funcionarios del gobierno.

b. Contribuciones políticas

En ciertas jurisdicciones las leyes prohíben a una sociedad, como Landis+Gyr, realizar contribuciones políticas. Esto incluye contribuciones monetarias (p. ej., en forma de cheque de empresa o compra de entradas para un evento de recaudación de fondos políticos), así como contribuciones “en especie”, por ejemplo, el uso de fondos, activos, servicios o instalaciones de la Empresa en nombre de un partido político, candidato o comité político (p. ej., un comité de acción política o comité de referéndum). Además, es política de la Empresa que Landis+Gyr no ofrezca su respaldo a candidatos, partidos o comités políticos. Encontrará más directrices y normas en la Política de contribuciones políticas y patrocinios de Landis+Gyr.

9. Interacción con proveedores

El Código de conducta de Landis+Gyr para proveedores establece los principios centrales, políticas clave y procedimientos que rigen la cooperación entre Landis+Gyr y cada uno de sus proveedores. El Código de conducta para proveedores garantiza que Landis+Gyr realice todas sus actividades de aprovisionamiento de conformidad con la ley, así como con los principios del [Pacto Mundial de la ONU](#) y de la [Alianza de Negocios Responsables](#). Es responsabilidad de quienes contratan a proveedores garantizar que el proveedor recibe una copia de nuestro Código de conducta para proveedores y se le solicite que lo cumpla.

10. Aplicación del Código

a. Orientación

Este Código no puede, y no tiene como objetivo, responder a todas las preguntas legales y exponer todas las situaciones de comportamiento ético. Es posible que surjan situaciones en las que se deba buscar orientación para optar por un proceder legal y ético. Se anima a los empleados a que soliciten el asesoramiento de su supervisor, de los Responsables de cumplimiento, del departamento de Recursos Humanos o del departamento Jurídico si tienen alguna pregunta o si dudan en cuanto a la acción adecuada que adoptar.

b. SpeakUp – Denuncia de infracciones

En Landis+Gyr, la ética y el cumplimiento son responsabilidad de todos. Por lo tanto, Landis+Gyr recomienda encarecidamente a todos los empleados que tengan conocimiento o sospechen de una infracción de las leyes, normativas, Código o políticas relacionadas de la Empresa, incluidas aquellas relacionadas con asuntos de contabilidad, controles internos y auditoría, que comuniquen esa información inmediatamente a su supervisor, su Responsable de cumplimiento, al Director de cumplimiento o a través de la línea directa Speak-up descrita a continuación.

c. Sistema SpeakUp

La Empresa cuenta con un Sistema SpeakUp de 24 horas, tal y como se indica en el Anexo 1 de este Código, y se explica en detalle en nuestra Política de SpeakUp. Los empleados pueden utilizar el sistema SpeakUp para informar de sospechas que de otro modo no desearían comunicar directamente a su supervisor, al Responsable regional de cumplimiento o al Director de cumplimiento. El sistema SpeakUp garantiza el anonimato de la persona que informa si la persona desea.

Los empleados pueden informar de una sospecha por teléfono o por medio de un sitio web seguro. Cada persona que plantee una denuncia puede esperar recibir una respuesta en el plazo de una semana tras la presentación de la queja.

Los empleados deben tratar la información que proporcionan de manera confidencial. La Empresa tratará la información con carácter confidencial, en la medida de lo posible. Debido a ciertos requisitos de las leyes de protección de datos en Europa, la Empresa puede estar obligada a informar al sujeto de una infracción notificada de que se ha presentado una denuncia y de cómo puede ejercer su derecho a acceder y corregir la información relativa a tal alegación. Sin embargo, este derecho de acceso a la información no otorga derecho al sujeto de la alegación sobre la información que identifica a la persona denunciante. La Empresa también podrá divulgar esta información si es necesaria o se considera recomendable en relación con cualquier investigación o declaración gubernamental, en interés de la gestión jurídica de la cuestión por parte de Landis+Gyr.

El uso del sistema SpeakUp es voluntario.

d. Protección de empleados e informantes

Landis+Gyr no tolerará ningún tipo de represalias contra ningún empleado que, de buena fe, informe de sospechas de delitos o quejas sobre infracciones de este código o de nuestras políticas.

e. Investigación de presuntas infracciones

Todas las infracciones notificadas se investigarán y tratarán de forma confidencial en la medida de lo posible. Los empleados que hayan informado de una infracción no deben llevar a cabo sus propias investigaciones preliminares. Las investigaciones de presuntas infracciones deben ser realizadas por una parte neutral con experiencia en la gestión de cuestiones jurídicas complejas. Los empleados que actúen por sí mismos pueden poner en riesgo la integridad de

una investigación y afectar de forma adversa tanto a sí mismos como a la Empresa. Cualquier investigación no autorizada de este tipo, así como el hecho de no cooperar con una investigación autorizada, constituye una infracción de este Código.

f. Disciplina por infracciones

La Empresa realiza todos los esfuerzos razonables para evitar comportamientos que incumplan este Código y para detener dicho comportamiento tan pronto como sea razonablemente posible tras su descubrimiento. Con sujeción a la legislación y los acuerdos aplicables, los empleados que infrinjan este Código y las políticas y procedimientos relacionados de la Empresa podrán estar sujetos a medidas disciplinarias, que podrían llegar al despido.

g. Exenciones y enmiendas

La Empresa renunciará a la aplicación de las políticas establecidas en este Código únicamente cuando las circunstancias justifiquen la concesión de una dispensa. Todas estas exenciones deberán realizarse por escrito, y con respecto a los directores y ejecutivos de la Empresa, solo podrán ser realizadas por el Consejo de Administración de la Empresa o un comité del Consejo al que se conceda dicha autoridad.

Las exenciones y enmiendas de la Política se divulgarán de inmediato según lo requiera la ley o la normativa.

h. Confirmación y aceptación

Cada empleado deberá indicar que ha recibido y leído este Código de conducta y ética empresarial, y que lo respetará, firmando y fechando el acuse de recibo adjunto. Asimismo, deberá devolverlo de inmediato a su departamento local de Recursos Humanos.



Título del documento

**Código de ética y conducta empresarial
(Code of Business Ethics and Conduct - ES)**

Número de documento
11-04-01-00-PY-2254

N.º de
revisión:
5.0

(Based on 11-04-01-00-PY-1078)

Tipo de documento: Política [PL]

Propietario del documento: Departamentos globales Jurídico y
Cumplimiento

Clasificación: **Público**

CONFIRMACIÓN Y ACEPTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

He recibido y revisado el Código de ética y conducta empresarial y entiendo su contenido. Acepto cumplir plenamente con las normas, políticas y procedimientos contenidos en el Código y con las políticas y procedimientos relacionados de la Empresa, y que el hecho de incumplir lo anterior podrá dar lugar a que se tomen medidas disciplinarias, pudiendo llegar al despido. Reconozco que el Código no constituye, de ninguna manera, un contrato laboral ni una garantía de continuación en el empleo ni de ningún otro derecho.

Firma: _____

Nombre escrito o en letra de imprenta: _____

Fecha: _____

Dirección del lugar de trabajo: _____

ANEXO 1: INFORMACIÓN DEL SITIO WEB Y DEL SISTEMA SPEAKUP

N.º	País	Número de teléfono aratuito*	URL del servicio web (URL general: www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/)	
Código de acceso*				
1	BRASIL	08008919678	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/br	80395
2	CANADÁ	1-866-8181239	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/ca	19700
3	MÉXICO	018001234618	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/m	37225
4	EE. UU.	1-866-2506706	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/us	27735
Información telefónica y sitio web – Asia-Pacífico				
5	AUSTRALIA	1800452051	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/au	59880
6	NORTE DE CHINA	108007440179	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/cn	28855
7	SUR DE CHINA	108004400179	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/cn	28855
8	HONG KONG	800963161	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/hk	92092
9	INDIA	008004401221	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/in	43398
10	JAPÓN	0120 774878	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/jp	28727
11	SINGAPUR	1800-8232206	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/sg	07037
12	NUEVA ZELANDA	0800450436	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/nz	65093
Información telefónica y sitio web – Europa, Oriente Medio y África (EMEA)				
13	AUSTRIA	0800-295175	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/at	08944
14	BÉLGICA	0800-71365	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/be	68071
15	REPÚBLICA CHECA	800 900 538	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/cz	79734
16	DINAMARCA	80885638	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/dk	29520
17	FINLANDIA	08001-13031	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/fi	46877
18	FRANCIA	0800-908810	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/fr	66252
19	ALEMANIA	0800-1801733	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/de	69834
20	GRECIA	0080044142695	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/gr	62393
21	ITALIA	800-787639	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/it	59251
22	PAÍSES BAJOS	0800 0222931	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/nl	50822
24	POLONIA	008004411739	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/pl	98436
26	ESLOVENIA	080080806	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/si	93152
27	SUDÁFRICA	0800991526	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/za	59880
28	ESPAÑA	900-973174	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/es	24165
29	SUECIA	020-798813	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/se	13595
30	SUIZA	0800-561422	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/ch	21268
32	REINO UNIDO	0800-1693502	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/gb	02680

Landis+Gyr Group AG
Theilerstrasse 1, 6301
Zug, Suiza
www.landisgyr.com