

Código de conducta

Índice

1

Valores de la empresa

Palabras introductorias de la junta directiva	4
Visión de Krones	5
El código de conducta de Krones	6
Responsabilidad en común	7
Las personas son el motor de Krones	8

2

Actuación según la ley y la ética

Cumplimiento del marco legal, social y político	10
El programa anticorrupción de Krones	11
El fraude y su prevención	12

3

Las personas en Krones

Liderazgo y responsabilidad	14
Colaboración entre todos	15
Manejo de bienes de la empresa	16
Conflictos de intereses	17
Colaboración con las partes interesadas: proveedores y clientes	18
Colaboración con las partes interesadas: competidores	19

4

Manejo del conocimiento y la información en Krones

Confidencialidad y manejo de la información	21
Protección de datos: manejo de datos personales	22
Peligros de los medios digitales	23

5

Responsabilidad en la sociedad

Medioambiente y clima	25
Respeto de los derechos humanos	26

6

Asistencia y ayuda

Ámbito de validez y responsabilidad	28
Cuestiones pendientes y toma de decisiones	29
Canales de notificación de infracciones y sus consecuencias	30



1

Valores de la empresa

Palabras introductorias de la junta directiva

Krones da forma al futuro con corazón y alma y con un compromiso valiente, ya desde hace más de 70 años.

En los tiempos de grandes desafíos, lo imprescindible es infundir nueva vida a los valores centrales que han caracterizado a nuestra empresa desde el principio. Krones no solo quiere ser vista como empresa líder en tecnología y en el mercado, sino sobre todo como un interlocutor serio, creíble y digno de confianza tanto para sus clientes, proveedores y accionistas como de cara a las autoridades, las instituciones y la opinión pública.

A lo largo de los años, en Krones hemos sabido alcanzar una excelente reputación gracias a nuestro compromiso y tenemos que conservarla para el futuro. Por este motivo, Krones, como empresa líder en el mercado, quiere y debe situar el listón más alto también en el área del cumplimiento normativo, ya que una sola decisión o comportamiento erróneos puede perjudicar enormemente a nuestra marca. Por eso queremos garantizar que nuestras actuaciones sean siempre intachables, correctas y ejemplares. Esto supone una gran exigencia para cada uno de nosotros.

El código de conducta (en inglés: Code of Conduct/Code of Ethics) se basa en la visión que hemos desarrollado en común. El objetivo de este código es asegurar el cumplimiento de las leyes, normativas y directrices en todos los ámbitos de nuestra empresa para conseguir un entorno laboral en el que destaquen la integridad, el respeto y una conducta justa y responsable. Al mismo tiempo, sirve para anclar a la empresa una cultura confiable del cumplimiento normativo, reforzar nuestros valores y alentar a los empleados a destapar abusos. Este código es válido y obligatorio para los empleados y todos los órganos de la empresa en todo el mundo, incluidos sus directivos y ejecutivos. El deseo de Krones es que también sus socios comerciales se comprometan a estos principios y compartan sus valores, gracias al código de conducta para proveedores.

Los empleados y órganos de Krones no solo deberán respetar formalmente las consideraciones incluidas en el código de conducta, sino también interiorizarlas y vivir de acuerdo con ellas en el trabajo diario. Así pues, en interés de todos los empleados, se perseguirá y sancionará cualquier infracción del código de conducta. Solo así se convertirá en la base de una cultura de empresa y del cumplimiento normativo abierta y conforme a la ley que estará imbuida con nuestro espíritu y a la que infundiremos nueva vida todos los días.



Ralf Goldbrunner

Ralf Goldbrunner

Thomas Ricker

Thomas Ricker

Christoph Klenk

Christoph Klenk

Uta Anders

Uta Anders

Markus Tischer

Markus Tischer

Para la junta directiva de Krones AG, el respeto y la aplicación del código de conducta es de importancia elemental para el éxito de nuestra empresa.

Visión de Krones

Con este reclamo y una visión acorde con él, Krones ha emprendido un claro camino hacia el futuro. Junto con nuestros clientes, que principalmente pertenecen al sector de las bebidas y los alimentos líquidos, queremos enfrentarnos a tres de los mayores retos de la humanidad: el cambio climático, la alimentación de la población mundial y el manejo responsable de los materiales de envasado.

Para lograr estos ambiciosos objetivos, hacen falta soluciones innovadoras que no se queden en paños calientes, es decir, que sirvan para que la humanidad y nuestro planeta puedan beneficiarse de ellos de manera sostenible y a largo plazo sin olvidar que se materialicen los objetivos de nuestros clientes. Así pues, con el fin de perseguir este objetivo como líder del sector, Krones emplea su capacidad de innovación para reducir el consumo de recursos y la generación de residuos y emisiones. Al mismo tiempo, escuchamos las necesidades de nuestros clientes y con nuestras soluciones aumentamos el rendimiento de su producción.

Dado que lo consideramos nuestra responsabilidad como empresa, ponemos todo nuestro empeño en el objetivo de combinar éxito y sostenibilidad. Con este fin colaboramos con todas las partes interesadas en un clima de confianza y respeto y mantenemos nuestro compromiso. Mostramos un aprecio sin prejuicios a todas las personas y siempre estamos tomando conciencia sobre nosotros mismos. También fomentamos el pensamiento heterodoxo e impulsamos a nuestra empresa hacia objetivos ambiciosos.

Juntos damos forma al futuro más allá de todas las expectativas.

**SOLUTIONS
BEYOND
TOMORROW**

El código de conducta de Krones

SOLUTIONS BEYOND TOMORROW

En un mundo en el que la gobernanza social y medioambiental (ESG) ha pasado de ser opcional a indispensable, nuestro objetivo es encontrar soluciones que, por una parte, tengan seguridad jurídica y, por otra, compaginen nuestro éxito empresarial con la conservación de la naturaleza y la sociedad.

Para ello, todos tenemos que remar en la misma dirección, desde la junta directiva y el personal ejecutivo hasta el último de los trabajadores. Tenemos que asumir la responsabilidad, como empresa y como individuos.

Superamos las expectativas y vamos más allá de los éxitos a corto plazo. Desafiamos a todo lo establecido y hallamos soluciones inesperadas.

Sin embargo, todo esto solo podemos lograrlo juntos, no poniendo límites a nadie, sino colaborando sin fronteras en un entorno caracterizado por la confianza, la integridad, el respeto y el aprecio. Es decir, hacemos lo correcto, aunque sea el camino más difícil, aunque nadie esté mirando y aunque tengamos que justificar nuestras acciones, reflexionar sobre ellas y asumir las consecuencias.

A través de un comportamiento sincero, ético e íntegro, no solo protegemos nuestra reputación, sino que sentamos las bases para el éxito de nuestra empresa a largo plazo.

Damos lo mejor de nosotros en todos los aspectos: queremos entusiasmar a nuestros clientes con soluciones de primera clase y a medida, que contribuyan tanto al éxito como a la sostenibilidad, y al mismo tiempo, con nuestro comportamiento social, queremos que cunda el ejemplo entre nosotros y de cara a nuestros socios comerciales y clientes. Con esta combinación podemos poner en práctica nuestra ambiciosa visión y somos un modelo a seguir para el sector.

Responsabilidad en común

Junto a los pilares de comportamiento de nuestra visión, el código de conducta sirve para comprender por qué es tan importante para Krones tomar decisiones correctas desde el punto de vista ético y legal. Los contenidos del código de conducta están representados en ejemplos y escenarios concretos para ejemplificar posibles situaciones de riesgo en la empresa en la práctica.

Aunque todas las situaciones son diferentes en el día a día, el código de conducta debe ser siempre la base para comportarse y decidir de manera conforme con la ley. Depende de todos y cada uno de nosotros cumplirlo y vivir de acuerdo con él.





Las personas son el motor de Krones

Si estamos ahora donde estamos es porque nosotros miembros de Krones ponemos todo nuestro empeño en ello, con objetivos aún más ambiciosos para el futuro.

También es responsabilidad de todos y cada uno de nosotros vivir nuestros valores y contribuir juntos a ellos, ya que solo cuando actuemos siguiendo valores, reglas y leyes comunes podremos alcanzar nuestros objetivos como empresa a largo plazo.



Prevenir

Sensibilizarse:

- Concienciarse sobre un comportamiento correcto e íntegro
- Desarrollar un sentido para las situaciones críticas en el trabajo diario

Detectar

Detectar y destapar abusos:

- Notificación anónima en el sistema de comunicación de irregularidades **Krones Integrity**
- Implementación a largo plazo de una cultura de cumplimiento normativo

Reaccionar

Asumir la responsabilidad por las propias acciones:

- Conocimiento de las posibles consecuencias en caso de infracciones
- Aprendizaje de los errores

2

Actuación según la ley y la ética



Cumplimiento del marco legal, social y político

Para Kronos, el cumplimiento de la legislación aplicable es algo que se da por hecho. Una empresa de envergadura mundial debe respetar diversos marcos sociales, políticos y legales en todos sus procesos comerciales, actividades de mercado y relaciones con sus socios comerciales y terceros.

Por este motivo, Kronos se guía por el principio fundamental de hacer sus negocios, ya sean nacionales o internacionales, en filiales o en la sociedad matriz, de conformidad con la reglamentación legal, normas, estándares sectoriales y disposiciones internas propias.



Ejemplo:

Un socio comercial me pide, como empleado de Kronos, que lleve a cabo un negocio que se halla en una zona gris desde el punto de vista legal. A continuación, consulto a mi gerente y notifico el caso al área de gobierno corporativo.

Mi intervención:

Conozco las disposiciones legales relevantes para mi área de responsabilidad y las cumplo. En caso de duda o necesidad, pido consejo a mi gerente, a los departamentos especializados correspondientes o al área de gobierno corporativo. Además, respeto las leyes locales, los valores y los principios éticos de mi centro de Kronos.

El programa anticorrupción de Krones



Por corrupción se entiende el abuso de un poder otorgado para obtener ventajas materiales o inmateriales para uno mismo o para terceros para las que no se posee legítimo derecho.

Los empleados de Krones deben evitar cualquier forma de comportamiento corrupto. No se permite realizar ni pagos en efectivo ni prestaciones a este respecto. Krones sigue una política de tolerancia cero y cualquier infracción se castiga. La corrupción conlleva un riesgo elevado de enjuiciamiento y daño para la reputación. Para tratar la corrupción, el programa anticorrupción de Krones fija unas pautas concretas. En caso de duda, los gerentes y el área de gobierno corporativo están disponibles en todo momento para cualquier consulta.



Ejemplo:

Durante un viaje de negocios para Krones, me enfrento a una reclamación de soborno en un aeropuerto internacional. Siempre que no exista un peligro inmediato para la salud y la vida, rechazo el pago. Para ello son útiles las recomendaciones de actuación de las directrices del programa anticorrupción. A continuación, notifico el suceso mediante el sistema de notificación Krones Integrity o directamente al área de gobierno corporativo y a mi gerente. Estos comprueban la situación y, en caso necesario, adoptan otras medidas.

Mi intervención:

Soy consciente de que, como parte del equipo de Krones, debo abstenerme de cualquier tipo de comportamiento corrupto. Para este fin, me he familiarizado con las directrices del programa anticorrupción. Mi objetivo es impulsar negocios mediante la calidad y la integridad.



El fraude y su prevención

El fraude se define como cualquier acción u omisión deliberada, incluido el falseamiento, destinada al engaño o al encubrimiento o que lo intente para obtener una ventaja personal o comercial o evitar una desventaja. El fraude puede ser cometido por individuos, grupos de personas o una o varias organizaciones. Krones no tolera ningún tipo de fraude entre sus empleados.

Asimismo, es importante minimizar los riesgos de un fraude desde fuera para proteger a Krones de los daños. En los productos, procesos, negocios y transacciones de elevado riesgo deben tomarse medidas de prevención del fraude: por ejemplo, claridad en las responsabilidades y procesos y una documentación adecuada.

Ejemplo:

Por la tarde me tomo una larga pausa para el café. Dado que ya he tenido una hora para comer a mediodía, registro ese tiempo como una pausa adicional.

Mi intervención:

Respeto los horarios de trabajo especificados por contrato y por ley y me abstengo de cualquier comportamiento que pueda ser interpretado como fraude. Además, me preocupo de cumplir los procesos establecidos y las normas para actividades de riesgo para no dar ninguna oportunidad a los estafadores. Si no estoy seguro de alguna cosa, sigo el principio de verificación por otras personas o pregunto a un experto. Si me enterase de un caso o de un riesgo de fraude, informaría de inmediato a mi gerente o al área de gobierno corporativo.





3

Las personas en Krones



Liderazgo y responsabilidad

Un papel decisivo para poner en práctica los ambiciosos objetivos de nuestra visión lo tienen nuestros empleados. Por este motivo, los gerentes de Krones tienen la responsabilidad especial de dirigir a su equipo por este camino y definir conjuntamente tareas concretas a partir de los objetivos.

En caso de cualquier pregunta o problema, los gerentes son siempre los primeros interlocutores para sus empleados. Deben dejar claro que el cumplimiento de las leyes vigentes y directrices de Krones son la principal prioridad en cualquier momento y circunstancia (y asegurarse de ello). Los pilares de la delegación de obligaciones (selección profesional, instrucción, formación, control y, en caso necesario, sanción de los empleados) constituyen la base de un liderazgo conforme a las reglas en Krones.

Ejemplo:

Dos de mis compañeros tienen una idea inusual que podría dar sus frutos a largo plazo para los objetivos de nuestra empresa. Les permito libertad de movimiento para probar cosas nuevas y los apoyo con comentarios constructivos. Al mismo tiempo no pierdo de vista lo importante para que podamos cumplir nuestro compromiso de prestaciones como unidad organizativa.

Mi intervención:

Como gerente creo un contexto en el que todos los empleados puedan trabajar de forma autónoma en soluciones para el futuro. Establezco una cultura que fomente el intercambio y la colaboración sin prejuicios y exija un comportamiento conforme a las reglas. Esto quiere decir que no tolero ninguna infracción de nuestras directrices ni de las leyes vigentes y observo todos los procesos debidamente para detectar a tiempo cualquier irregularidad en mi área de responsabilidad.

Al mismo tiempo, como parte de la plantilla de Krones sé que puedo dirigirme primero en cualquier momento a mi gerente en caso de preguntas, ideas o problemas. Si quedase alguna cuestión sin respuesta, puedo acudir siempre al área especializada competente en Krones.

Colaboración entre todos



Todos contribuimos con nuestros conocimientos especializados al éxito de la compañía. Sin embargo, una buena colaboración solo es posible si nos apreciamos y respetamos mutuamente, con independencia de edad, sexo, etnia u otros factores de diversidad.

En una buena colaboración también son importantes la profesionalidad, la imparcialidad, la sinceridad, la integridad y la confianza. Dado que trabajamos juntos en grandes objetivos, asumimos la responsabilidad, fomentamos la iniciativa individual y las ideas creativas y estamos siempre abiertos a comentarios y a aprender de nuestros errores.

Ejemplo:

En mi área de Krones percibo que otros miembros de la plantilla ofenden a una compañera debido a su procedencia. No hago la vista gorda, intento mediar primero yo mismo o acudo a mi gerente o al área de gobierno corporativo con confianza para solucionar la situación.

Mi intervención:

En Krones respeto la dignidad, la intimidad y los derechos personales de cada individuo. Soy consciente de que en Krones no se tolera ningún tipo de acoso laboral, discriminación, hostigamiento o agresión en este sentido. Esto se aplica tanto al ejercicio activo como a la tolerancia pasiva de este tipo de comportamientos.

Manejo de bienes de la empresa

Krones confía a sus empleados bienes de la empresa para el desempeño de sus actividades, como, por ejemplo, herramientas, portátiles, material de oficina o vehículos.

Sin embargo, el uso de medios de la empresa sin autorización para cualquier propósito ilegal está estrictamente prohibido. Los hurtos, ya sea de piezas metálicas sobrantes de la producción, que podrían ser vendidas a una empresa de reciclaje, o un paquete de papel para la impresora, no son cosa menor, sino un grave abuso de la confianza.



Ejemplo:

Un compañero me cuenta que una pieza de acero sobrante sería perfecta para un proyecto de bricolaje particular. Le advierto de que no se trata de basura, sino de un recurso reciclable, cuya sustracción supondría un perjuicio económico para Krones y para él tendría consecuencias disciplinarias.

Mi intervención:

El equipo de trabajo de la empresa lo utilizo exclusivamente para fines empresariales y no para fines privados. Lo protejo del acceso de terceros y lo manejo con cuidado. Dentro de la cultura de Krones es posible prestar herramientas y medios para fines particulares, pero solo en casos excepcionales en los que no se produzca un desgaste apreciable y con autorización del gerente correspondiente.

Conflictos de intereses



Los conflictos de intereses pueden producirse cuando se solapan los intereses particulares con los profesionales. Esto incluye tanto relaciones estrechas entre empleados y superiores con clientes, proveedores o prestadores de servicios o con la competencia, como intereses comerciales o financieros ajenos.

Todos los empleados de Krones deben mostrar transparencia a su debido tiempo sobre cualquier posible conflicto de intereses informando inmediatamente a sus supervisores directos en cuanto tengan conocimiento. La situación será valorada conjuntamente con el área de gobierno corporativo y se ideará una solución. El objetivo es tomar una decisión ética y transparente y evitar a tiempo o al menos sacar a la luz los conflictos de intereses. Dado que en este aspecto hay amplias zonas grises, siempre conviene ser transparente antes de entrar en comportamientos cuestionables.

Ejemplo:

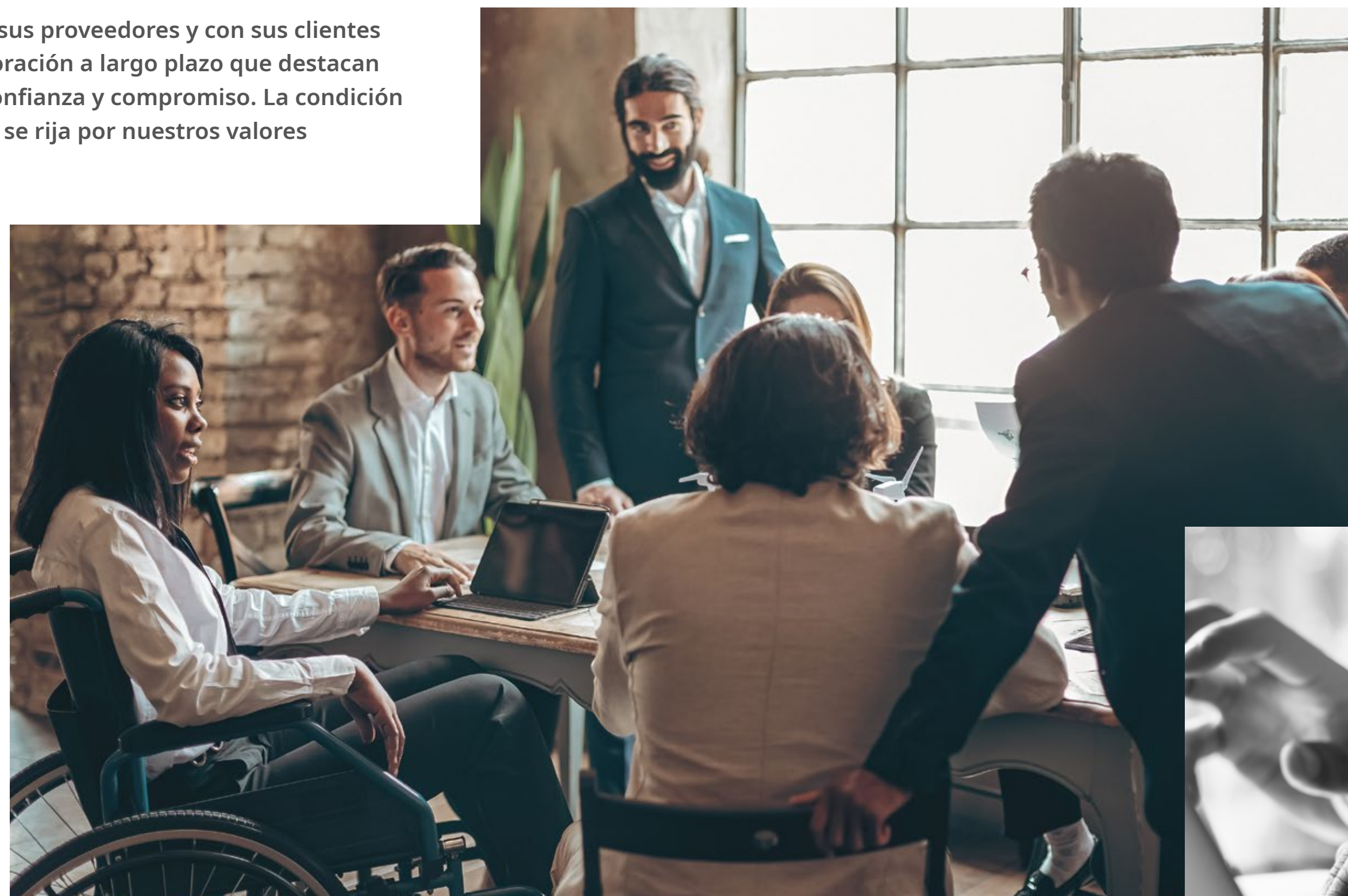
Recibo una oferta de un socio comercial que también juega conmigo a nivel personal en un equipo de fútbol. Informo del conflicto de intereses con transparencia a mi gerente y me retiro de la negociación.

Mi intervención:

Mantengo una relación laboral de aprecio y evito un trato demasiado amistoso con los socios comerciales. Siempre dejo claro que incluso en la celebración de un contrato satisfactorio para ambas partes no contemplo la aceptación de ventajas personales para mí. Al evitar los conflictos de intereses, protejo a Krones de daños de tipo económico o para su reputación.

Colaboración con las partes interesadas: proveedores y clientes

Krones entabla con sus proveedores y con sus clientes relaciones de colaboración a largo plazo que destacan por su franqueza, confianza y compromiso. La condición es que esta relación se rija por nuestros valores fundamentales.



Ejemplo de cliente:

Como miembro del equipo de ventas, recibo la petición de un cliente de que declare su máquina usada como nueva y para ello cree documentos falsos. A continuación, consulto a mi gerente y notifico el caso al área de cumplimiento normativo y gobierno corporativo.

Ejemplo de proveedor:

Como miembro del equipo de compras, me entero de que un proveedor de muchos años no cumple los valores definidos ni los comportamientos del código de conducta para proveedores de Krones. Así pues, me dirijo a mi gerente, ya que debe revisarse la relación comercial.

Mi intervención:

En el departamento de compras de Krones estoy familiarizado con el contenido del código de conducta para proveedores y con las normas de la empresa. Como empleado de ventas conozco los valores fundamentales del cliente y los comparo con los nuestros. Si no estoy seguro de que el negocio propuesto sea legítimo, me dirijo de inmediato al departamento especializado correspondiente para pedir consejo.





Colaboración con las partes interesadas: competidores

Apoyamos una competencia libre y auténtica en el mercado y nos declaramos a favor de unas relaciones limpias con nuestros competidores. A su vez, esto es lo que esperamos de otros participantes en el mercado.

Por tanto, con el fin de evitar infracciones antimonopolio, está terminantemente prohibido que los empleados entablen conversaciones sobre precios y condiciones o acuerden repartos del mercado. La coordinación dentro de las asociaciones puede llevar a acuerdos ilícitos desde el punto de vista antimonopolio que deben asegurarse caso por caso.

Sin embargo ...

no todo contacto con los competidores resulta explícitamente indeseable: a veces tiene sentido colaborar dentro del sector. No obstante, siempre hay que comprobar con transparencia su legalidad y deben respetarse las condiciones correspondientes.

Ejemplo:

En una feria un competidor me enreda en un diálogo sobre la política de precios de Krones. Interrumpo la conversación, ya que puede clasificarse como delicada desde el punto de vista de la legislación antimonopolio. Posteriormente notifico el caso al área de gobierno corporativo.

Mi intervención:

Con los competidores y sus empleados no hablo de temas como cálculos económicos, capacidad, márgenes de ganancia ni otros factores que puedan influir en el comportamiento competitivo de la empresa. Además, me abstengo de llegar a acuerdos sobre comportamientos en caso de ofertas, limitación de las relaciones comerciales, presentación de ofertas ficticias o reparto de clientes, mercados, zonas o programas de producción. Si me enterase de un comportamiento de este tipo por parte de un competidor, informaría de inmediato a mi gerente o al área de gobierno corporativo.

4

Manejo del conocimiento y la información en Krones



Confidencialidad y manejo de la información

Krones puede sufrir graves daños económicos, legales y de reputación por la transmisión de información interna al exterior. Por tanto, el secreto profesional es un imperativo para el tratamiento de toda la información interna, confidencial y protegida de Krones.

Los datos de proveedores, clientes, colaboradores, asesores y terceros que no se hayan comunicado de forma pública deben protegerse de acuerdo con los requisitos legales y contractuales. Para que los documentos y presentaciones confidenciales puedan ser reconocidos en el acto como tales, todos los documentos deben clasificarse e identificarse debidamente cuando se creen.



Ejemplo:

Un antiguo compañero que se ha pasado a la competencia me pregunta en confianza sobre planos de construcción. No le proporciono ninguna información y le recuerdo su obligación de confidencialidad y la mía, reguladas por contrato.

Mi intervención:

Como parte de la plantilla de Krones conozco la obligación de confidencialidad especificada en mi contrato laboral. Krones se toma muy en serio la protección de la información confidencial. Siempre cumplo este principio fundamental, incluso una vez finalizado mi contrato.

Protección de datos: manejo de datos personales

La protección de datos nos afecta a todos. Esto quiere decir que todos los empleados son responsables del cumplimiento de la normativa de protección de datos.

El intercambio electrónico de información a nivel mundial y el acceso a internet e intranet son requisitos para trabajar de forma efectiva y para el éxito económico de Krones.

Sin embargo, la comunicación digital esconde una serie de riesgos para la protección de la intimidad y la seguridad de los datos. Por ello, una parte importante de la gestión de la información consiste en la cobertura eficaz contra estos riesgos.



Ejemplo:

Una compañera pide un archivo que contiene datos personales de socios comerciales. No se lo envío hasta haberme asegurado de su finalidad y de que sea procedente.

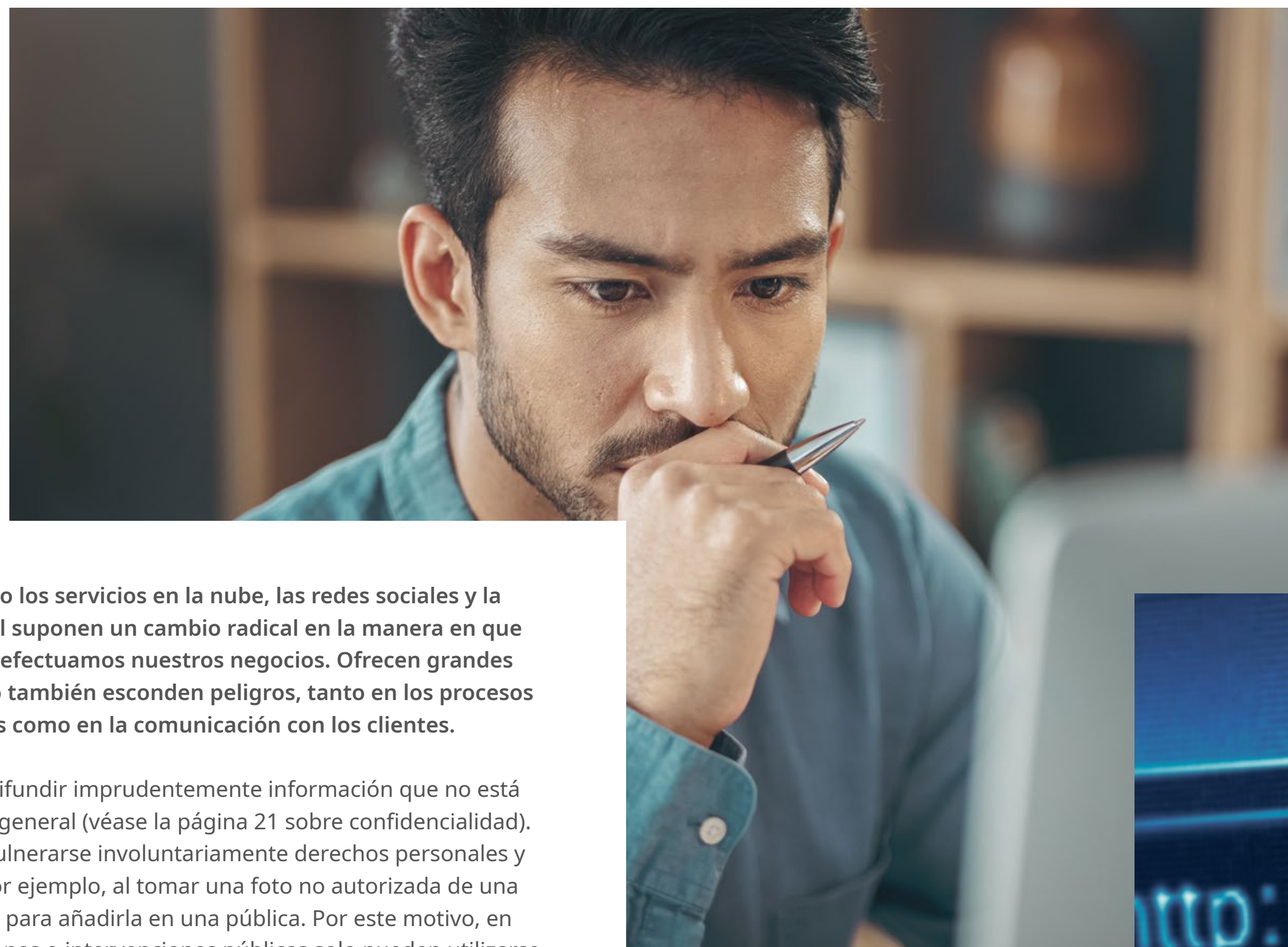
Dado que la compañera solo necesita nombres y direcciones, borro de la lista información que no necesita, como fechas de nacimiento, y cifro los datos con una contraseña segura.

Mi intervención:

Contribuyo a proteger los datos personales de empleados, clientes, proveedores y otros afectados actuales y pasados. Solo utilizaré los datos personales cuando sean necesarios para fines legítimos y determinados según lo establecido en la legislación de protección de datos.

Seré transparente con el uso de los datos de cara a los afectados y los borraré de inmediato en cuanto deje de existir un fin legítimo. Durante el manejo de datos personales garantizo la protección de estos mediante medidas técnicas y organizativas adecuadas.

Peligros de los medios digitales



Las tecnologías como los servicios en la nube, las redes sociales y la comunicación digital suponen un cambio radical en la manera en que nos comunicamos y efectuamos nuestros negocios. Ofrecen grandes oportunidades, pero también esconden peligros, tanto en los procesos comerciales internos como en la comunicación con los clientes.

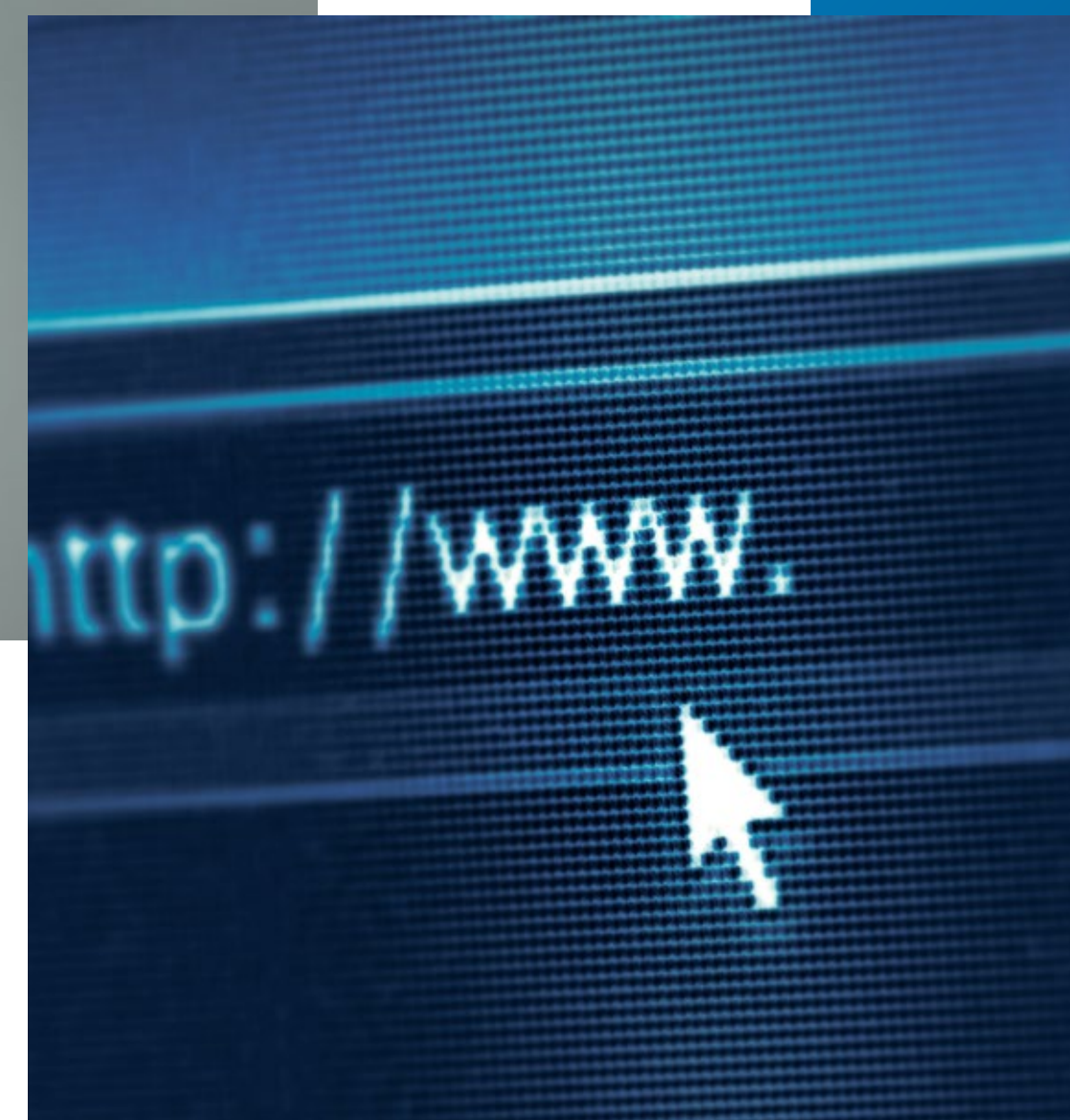
Existe el peligro de difundir imprudentemente información que no está destinada al público general (véase la página 21 sobre confidencialidad). Asimismo, pueden vulnerarse involuntariamente derechos personales y de imagen, como, por ejemplo, al tomar una foto no autorizada de una presentación interna para añadirla en una pública. Por este motivo, en todas las presentaciones o intervenciones públicas solo pueden utilizarse imágenes de mediasuite sin aprobación previa por parte del departamento de comunicación corporativa.

Ejemplo:

Veo en una red social la foto de la máquina de un cliente que ha sido publicada de manera privada por un compañero. Dado que sé que no se permite la publicación de ese tipo de fotos, se lo notifico de inmediato al área de Social Media (Corporate Communications) en lugar de responder directamente.

Mi intervención:

Me tomo muy en serio la responsabilidad que tengo en el área digital. Esta incluye también mantenerme alerta ante posibles amenazas del exterior, como, por ejemplo, los intentos de phishing en el correo electrónico. De esta forma, no solo me protejo a mí mismo, sino también a Krones como empresa y a nuestros clientes. Además, siempre actúo siendo consciente de que soy plenamente responsable de todos los contenidos que comparto o publico y, por tanto, dejo constancia de que son mi propia opinión.



5

Responsabilidad en la sociedad

Medioambiente y clima

Con el fin de realizar una contribución positiva a la protección del medioambiente y del clima y así fomentar la conservación de los ecosistemas según nuestra visión, hemos fijado unos objetivos para toda la empresa.

Además de nuestra aspiración a diseñar nuestros productos de manera más sostenible, se anima a todos los empleados a llevar un comportamiento respetuoso con el medio ambiente en su trabajo diario.

Como empresa de talla mundial tenemos influencia en el cambio climático, la biodiversidad, la protección de los recursos hídricos y marinos y la prevención de la contaminación ambiental mediante la transición a la economía circular, una influencia que también tienen nuestros empleados. Por tanto, el manejo responsable de todos los recursos, desde la electricidad y el calor al agua y los materiales, es nuestra máxima.



Ejemplo:

Si detecto que un grifo gotea, lo notifico a la instancia responsable del mantenimiento para su reparación. Un solo grifo goteando desperdicia al día varios litros de valiosa agua potable, y el problema suele solucionarse con un par de manipulaciones.

Mi intervención:

En mi trabajo diario me preocupo por actuar de forma respetuosa con el medio ambiente y con los recursos: reduzco los residuos reparando todo lo que pueda repararse, reutilizándolos, transformándolos o reciclándolos. Ahorro energía conectando los aparatos y máquinas solo cuando es necesario o, por ejemplo, utilizando los medios de transporte públicos. También me encargo de economizar el agua.

Respeto de los derechos humanos

Como empresa de nivel mundial, Krones se compromete a respetar los derechos humanos y laborales a lo largo de toda la cadena de valor. Rechazamos cualquier tipo de trabajos forzados (esclavitud moderna), trabajo infantil y condiciones laborales inhumanas.



Nos atenemos a los horarios laborales establecidos en la ley y en los convenios colectivos, ofrecemos remuneraciones y prestaciones sociales justas, garantizamos las libertades de expresión y de asociación de los trabajadores y nos ocupamos de la seguridad y la salud de nuestros empleados en el lugar de trabajo. Fomentamos la igualdad de oportunidades de las personas de diferentes procedencias e impedimos todo tipo de discriminación por razón de color de piel, edad, sexo, orientación sexual, religión u otros factores de diversidad.

Además, no toleramos infracciones contra el medioambiente ni en nuestras actividades ni en la cadena de valor que puedan perjudicar el suministro de alimentos, el acceso al agua potable o la salud de las personas. Tampoco consentimos la usurpación ilegal de terrenos y medios de sustento.

Nuestro deber de asistencia conforme a los derechos humanos se rige por el Pacto Mundial de Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las directrices de la OCDE y el Código básico de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI). Gracias al código de conducta para proveedores de Krones garantizamos que nuestros proveedores también sigan estos principios.

Ejemplo:

Recibo un aviso de que se ha producido una vulneración de los derechos humanos en nuestra cadena de suministro (trabajo infantil, trabajos forzados, discriminación, etc.). Soy consciente de que esto no se corresponde con los valores de la empresa y remito la información directamente al área responsable en Krones a través de los mecanismos de notificación habituales.

Mi intervención:

Estoy concienciado sobre temas de derechos humanos y sobre las disposiciones legales vigentes, conozco los principios y normas fundamentales y estoy alerta frente a posibles vulneraciones de los derechos humanos, tanto en la empresa como en la cadena de valor anterior y posterior. En caso de infracción, me pongo en contacto con las instancias competentes y la notifico.

A large, semi-transparent blue image of a hand holding a heart, set against a solid blue background. The hand is positioned in the center-left of the frame, with the heart held gently in the palm. The overall aesthetic is clean and professional.

6

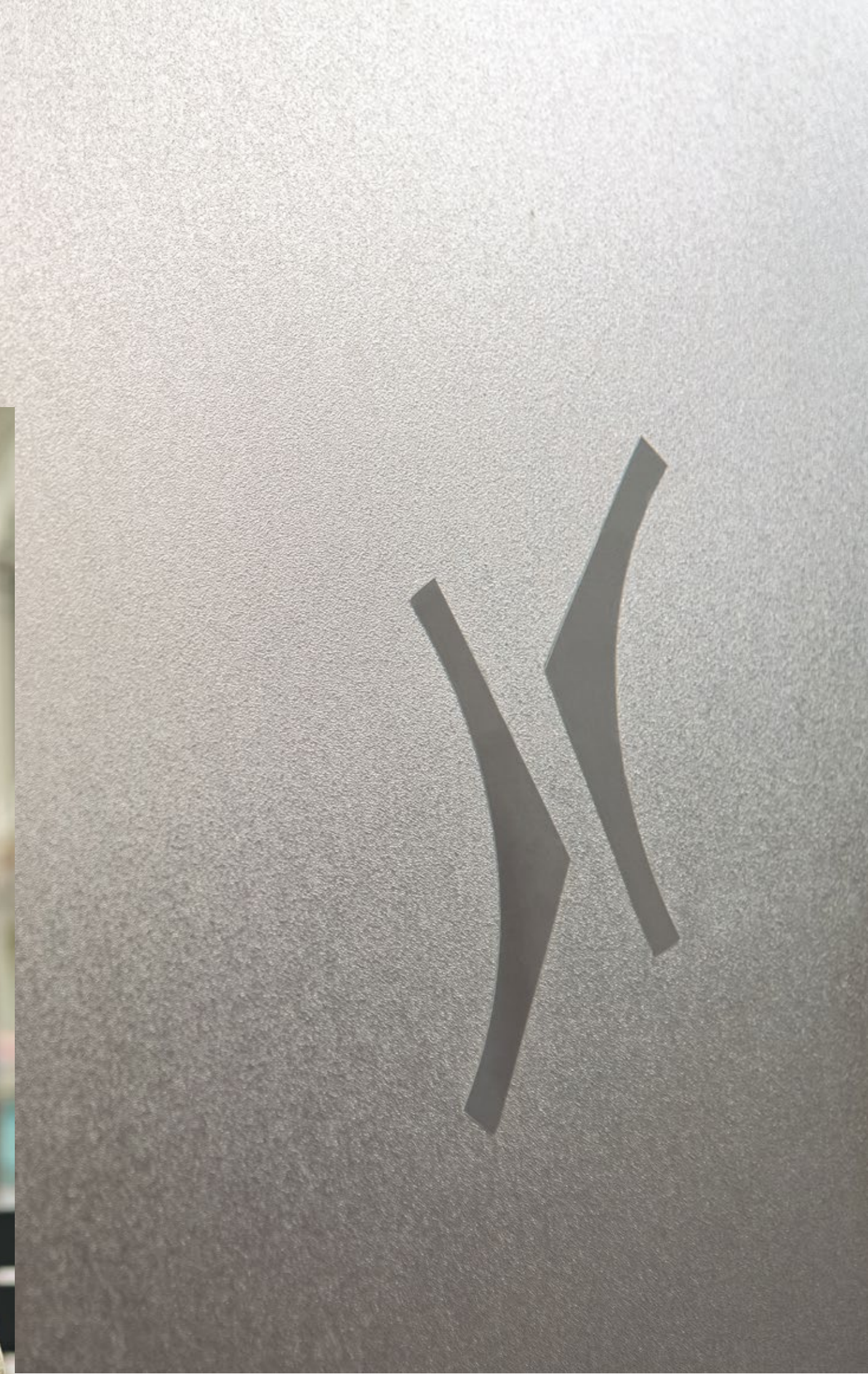
Asistencia y ayuda

Ámbito de validez y responsabilidad

El código de conducta se aplica a todos los empleados del Grupo Krones, lo que incluye a todos los miembros de la junta directiva y del consejo de vigilancia, a los gerentes y al personal de dirección. Todos los empleados de las sociedades pertenecientes al Grupo Krones respetarán la legislación local correspondiente a la hora de implementar el código de conducta.

Como parte de la plantilla de Krones, me atengo al código de conducta y desarrollo todas mis actividades con eficiencia y en el marco de dicho código. Como gerente, informo a mi equipo del código y de las directrices vigentes en Krones y doy ejemplo de ello en mi área de responsabilidad. Recuerdo con frecuencia estas normas y me aseguro de que se cumplan. Hablo sobre irregularidades y las sanciono según corresponda como gerente.

Soy consciente de que en Krones formo una parte importante del todo y de que mis acciones repercuten directamente sobre la consecución de nuestra visión. Dado que solo podemos desarrollar y vivir las **“Solutions beyond tomorrow”** en común, trato de forma responsable y respetuosa a las personas, el medioambiente y los bienes de la empresa. Estoy concienciado acerca de las situaciones delicadas del trabajo diario y protejo a Krones frente a consecuencias perjudiciales para su reputación y su economía manteniendo un comportamiento correcto





Cuestiones pendientes y toma de decisiones

Cada situación es distinta y un código de conducta no siempre puede determinar con anterioridad cuál es el comportamiento correcto para cada una de ellas. No obstante, este código de conducta formula una serie de reglas y principios que deberán ser respetados por todos los colaboradores y partes implicadas de Krones e implementados con sensatez.

Si algún empleado de Krones se ve en un caso concreto en el que no está seguro de cuál es el comportamiento correcto que seguir o si tiene preguntas de índole general, encontrará ayuda para la toma de decisiones con las siguientes preguntas.

Seis cuestiones para la toma de decisiones:

- 1 ¿Es posible que, debido a mis decisiones, se vean afectadas la buena reputación de Krones, su respeto por la ley o su responsabilidad social?
- 2 ¿Se ajusta mi decisión a las leyes y normas de la empresa?
- 3 ¿Superaría mi decisión una evaluación realizada por terceros?
- 4 ¿Puedo tomar una decisión de manera objetiva, pensando solo en lo que sea mejor para la empresa y sin caer en intereses personales?
- 5 ¿Qué dirían mi gerente o mis compañeros si estuvieran al corriente?
- 6 ¿Podría tomar mi decisión de manera transparente?

Canales de notificación de infracciones y sus consecuencias

Consecuencias:

Independientemente de las sanciones previstas por la ley, cada empleado debe contar con las consecuencias disciplinarias que conlleva una vulneración del código de conducta, las directrices de la empresa o las disposiciones legales. En este sentido, el presente código debe entenderse como una obligación laboral. El incumplimiento de las normas internas de la empresa y de las disposiciones legales puede suponer medidas disciplinarias, una rescisión de la relación laboral y medidas legales adicionales.

Canales de notificación:

Es del interés de todos nosotros que se investigue cualquier proceso deshonesto, ya que puede perjudicar al negocio. Por este motivo, Krones, en el marco de su cultura de empresa abierta, anima a acudir con confianza al servicio de atención de la empresa en caso de que se conozcan riesgos para el cumplimiento normativo. El primer interlocutor de todos los empleados de Krones es su gerente correspondiente. Además, Krones ofrece a sus empleados y también a sus clientes, proveedores y otros socios comerciales un portal seguro de comunicación de irregularidades: el sistema de notificación Krones Integrity.

El sistema de notificación Krones Integrity:

Dado que el sistema está operado por un proveedor independiente, pueden enviarse avisos desde todo el mundo y a cualquier hora, de manera segura y confidencial y, si se quiere, también anónima. Los avisos enviados serán tramitados exclusivamente por el área de gobierno corporativo de Krones AG. Se garantiza siempre una absoluta confidencialidad.



El proceso de comunicación de irregularidades se produce en el siguiente orden:

El denunciante envía un mensaje.

El área de cumplimiento normativo del gobierno corporativo (CG) confirma al denunciante la recepción del mensaje en un plazo máximo de siete días a través del canal por el que haya recibido el aviso.

El área de cumplimiento normativo de CG valora la plausibilidad, comprueba la veracidad del mensaje recibido y pone en marcha una investigación.

El área de cumplimiento normativo de CG mantiene el contacto con el denunciante durante el proceso. En caso de que sea necesaria más información, el área de cumplimiento normativo de CG se lo hará saber al denunciante. Esto también se aplica a los denunciantes anónimos del sistema Krones Integrity a través del buzón.

Una vez terminada la investigación, el área de cumplimiento normativo de CG adopta las medidas de seguimiento adecuadas y responde al denunciante en un plazo de tres meses después del envío del mensaje.



Aquí encontrará más información sobre el tema de cumplimiento normativo.

Krones AG
Corporate Governance

Böhmerwaldstraße 5
93073 Neutraubling
Alemania

Teléfono +49 9401 70-0
E-Mail info@krones.com
compliance@krones.com
Internet www.krones.com

01/2024

