

## Mettler-Toledo International Inc.

### Código de conducta para socios comerciales

Este código de conducta para socios comerciales (en adelante, el "Código") aplica para todos nuestros socios comerciales, incluidos los que forman parte del canal de ventas y la cadena de suministro. Actuar conforme a este Código es una condición con la que hay que cumplir para trabajar con nosotros. El Código prevalece sobre las condiciones de su contrato con METTLER TOLEDO y funciona como extensión o modificación de este. Es posible que METTLER TOLEDO actualice este Código de vez en cuando, pero siempre podrá encontrar la versión más reciente en [www.mt.com/policies](http://www.mt.com/policies).

#### Índice

1. Introducción
2. Conformidad y cooperación
3. Medioambiente
4. Conducta ética
5. Trabajo y derechos humanos

# 1. Introducción

## 1.1 Nuestros propios compromisos

METTLER TOLEDO se compromete a llevar a cabo su actividad de manera ética, legal, social y medioambientalmente responsable.

En [www.mt.com/policias](http://www.mt.com/policias), encontrará publicados nuestros estándares éticos, sociales y de calidad, con más detalles acerca de los compromisos que asumimos; el código de conducta por el que se rigen nuestros empleados; y otras normas sobre cuestiones relacionadas. Además, en el informe anual de responsabilidad corporativa, revelamos cuál es nuestro desempeño en algunos de estos ámbitos. Este informe está disponible en [www.mt.com/sustainability](http://www.mt.com/sustainability).

## 1.2 Qué se espera de nuestros socios comerciales

Tal y como se detalla en este Código, esperamos que usted, como socio comercial nuestro, adquiera también estos compromisos. Debe trabajar con sus propios socios comerciales para asegurarse de que ellos también se esfuercen por respetar los principios de este Código u otros equivalentes, y no deberá asociarse con empresas de las que se conoce o sospecha con fundamento que infringen este Código.

Este código de conducta para socios comerciales se aplica a todas las actividades involucradas en su relación comercial con nosotros y define los estándares mínimos de conducta y prácticas corporativas que esperamos que cumpla en este mismo contexto. Asimismo, deberá actuar conforme a las leyes, normativas y códigos aplicables en los países en los que opere.

No respetar las condiciones de este Código se considerará un incumplimiento grave de su contrato y puede poner fin a nuestra relación con usted.

### **Contacto**

Para realizar cualquier pregunta relacionada con este Código, se puede recurrir a la información de contacto disponible en [www.mt.com/sustainability](http://www.mt.com/sustainability). También puede informar a nuestro mediador sobre cualquier infracción de este Código mediante los contactos que figuran en [www.mt.com/policias](http://www.mt.com/policias).

## 2. Conformidad y cooperación

### 2.1 Solicitudes de información

Podemos solicitarle información acerca de su conformidad con este Código a nuestra propia discreción o según lo exija la ley. Usted deberá responder a estas solicitudes de forma puntual y exhaustiva, y cooperar en caso de que se le solicite más información o acciones correctoras para hacer un seguimiento razonable. También nos reservamos el derecho a verificar la conformidad con este Código mediante auditorías u otros mecanismos de evaluación.

### 2.2 Composición y origen de los materiales

Debe revelarnos la composición y el origen de todos los materiales que nos proporcione. Asimismo, debe hacer un estudio adecuado del país de procedencia en toda su cadena de suministro hasta el origen de cada uno de los materiales y proporcionarnos dicha información cuando se la solicitemos. Además, esperamos que demuestre la diligencia debida para determinar si las actividades que lleva a cabo para abastecerse promueven de forma directa o indirecta algún conflicto armado o infracciones de los derechos humanos.

## 3. Medioambiente

### 3.1 Eficiencia de los recursos

Debe implementar una gestión ambiental responsable para minimizar el impacto negativo en el medioambiente. Entre estas medidas se incluyen optimizar el uso de los recursos naturales (como energía, agua, productos químicos y materias primas), evitar el empleo de materiales peligrosos siempre que sea posible y participar en actividades que busquen reducir los desperdicios o reciclar y reutilizar. Le animamos a adoptar políticas y procedimientos de gestión medioambiental, a llevar un seguimiento del desempeño en materia de medioambiente y a establecer objetivos para reducir desperdicios, energía y emisiones de gases de efecto invernadero.

### 3.2 Conformidad y control

Debe obtener, mantener y tener en vigencia todos los permisos, licencias y registros de información necesarios en materia de medioambiente, así como cumplir con los requisitos de información y operativos de estos. Debe supervisar, controlar y tratar como es debido las aguas residuales, los residuos sólidos, las emisiones a la atmósfera y las sustancias peligrosas que se generan en sus operaciones, procesos industriales e instalaciones de saneamiento antes de su vertido o eliminación.

Además, tiene la obligación de cumplir con todas las leyes y normativas aplicables en lo que a la prohibición o restricción de ciertas sustancias (como los materiales peligrosos) se refiere, incluidas las leyes de etiquetado y las normativas sobre reciclado y eliminación.

#### **GreenMT**

Le animamos a informarse acerca de nuestras propias metas y progreso en materia de sostenibilidad con nuestro informe anual de responsabilidad corporativa. Tanto el informe actual como los de años anteriores están disponibles para su descarga en [www.mt.com/sustainability](http://www.mt.com/sustainability).

## 4. Conducta ética

### 4.1 Integridad

Debe comprometerse a cumplir con los estándares de conducta ética más exigentes en la relación con sus trabajadores, proveedores, clientes y socios comerciales. Esperamos encontrarnos con el máximo grado de integridad posible en todas nuestras interacciones comerciales. Queda prohibida cualquier forma de corrupción, extorsión o prácticas similares.

### 4.2 Competencia justa

Esperamos que tanto usted como sus empleados compitan de forma justa y ética por cualquier oportunidad empresarial que se presente. Debe mantener los estándares de comercialización, publicidad y competencia leales. Los empleados que participen en el proceso de venta de nuestros productos y servicios deben asegurar que las indicaciones, comunicaciones y representaciones que se proporcionen a los clientes sean exactas, completas y veraces.

### 4.3 Propiedad intelectual y confidencialidad

Debe respetar los derechos de propiedad intelectual de terceros; la transferencia de tecnología y conocimientos técnicos debe llevarse a cabo de forma que se protejan los derechos de propiedad intelectual. Debe mantener la confidencialidad de la información confidencial y de propiedad exclusiva de METTLER TOLEDO y los terceros implicados, y solo podrá usarla para fines autorizados. Tiene la obligación de usar los métodos apropiados para proteger nuestra información. También debe cumplir con las leyes y requisitos normativos sobre privacidad y seguridad de los datos cuando recopile, almacene, procese, transmita o comparta información personal.

### 4.4 Corrupción

No debe ofrecer, pagar, solicitar o aceptar sobornos (incluidos los incentivos) ni participar en otras actividades de incentivación ilegal en sus relaciones comerciales o con la administración. Cuando se relacione con terceros, incluidos nuestros socios comerciales, debe actuar con la diligencia debida pertinente para asegurarse de que no ofrecen, pagan, solicitan o aceptan ningún incentivo ilegal, incluidos los sobornos. Además, debe cumplir con todas las leyes antisoborno aplicables.

### 4.5 Libros y registros

Disponer de registros financieros y comerciales exactos y fiables es algo esencial, y usted debe asegurar que todos los que le facilite a METTLER TOLEDO — por ejemplo, sobre pedidos, informes de ventas y otra información — sean completos y exactos.

## 4.6 Creación de informes y denuncia de irregularidades

Tiene la obligación de ofrecerles a sus empleados canales mediante los que informar sobre sus preocupaciones o actividades ilegales que se estén llevando a cabo en el puesto de trabajo sin miedo a sufrir acoso o represalias por ello. Además, debe asegurar que dichos informes se tengan en consideración de forma apropiada y responsable, y que se les haga un debido seguimiento.

### **Actuamos con integridad**

Actuar con integridad es uno de nuestros valores principales. Le invitamos a informarse sobre nuestros propios compromisos por asegurar una conducta ética en todas nuestras operaciones con nuestros estándares éticos, sociales y de calidad, y nuestro código de conducta, ambos disponibles en [www.mt.com/policias](http://www.mt.com/policias).

## 5. Trabajo y derechos humanos

### 5.1 Salud y seguridad

Debe comprometerse a crear unas condiciones de trabajo seguras y un entorno laboral saludable para todos sus trabajadores.

Asimismo, debe proteger a sus trabajadores de la sobreexposición a peligros químicos, biológicos y para la integridad física. Entre los peligros para la integridad física se incluyen el ruido, las temperaturas extremas, la iluminación inapropiada, la radiación, la ergonomía, la calidad del aire y las vibraciones. Se debe evaluar y controlar la exposición del trabajador a tareas de gran carga física. Usted debe proporcionar los medios de control, procedimientos de trabajo seguros, tareas de mantenimiento preventivo y medidas de protección adecuados que mitiguen los riesgos para la salud y la seguridad en el puesto de trabajo. Estas medidas deben comprender la facilitación de un equipo de protección personal a cada empleado y la disponibilidad de formación e información para aquellos que trabajan en zonas peligrosas o con sustancias peligrosas.

También debe asegurarse de que tengan acceso a agua potable limpia y aseos. Si les proporciona a sus empleados alojamiento o vivienda, estos deberán ser seguros, estar limpios y proteger su privacidad.

### 5.2 Planificación y evaluaciones

Debe identificar y evaluar las situaciones de emergencia, y minimizar su impacto con la implementación de planes de emergencia y procedimientos de respuesta (incluidos la creación de informes de emergencias, la notificación a los trabajadores y su evacuación, la formación de los trabajadores, los equipos de detección y extinción de incendios, y las salidas de emergencia adecuadas). En estas evaluaciones se debe tener en cuenta cualquier alojamiento, vivienda o instalación que les facilite a sus empleados.

### 5.3 Derechos humanos

Debe comprometerse a salvaguardar los derechos humanos de sus trabajadores y aplicarlos de acuerdo con las leyes y normativas laborales locales.

## 5.4 Igualdad de oportunidades

Se espera que sea capaz de crear y mantener un entorno en el que se trate a todos los empleados con dignidad y respeto. El entorno que les proporcione debe estar libre de coerción, discriminación y acoso. Debe comprometerse a conseguir una plantilla que valore la igualdad de oportunidades laborales, la inclusión económica y la diversidad a todos los niveles, y que no sufra discriminación en la contratación y las prácticas de empleo.

## 5.5 Remuneración y horario laboral

Debe cumplir con todas las leyes locales referentes al horario laboral y la remuneración, teniendo en cuenta todos los requisitos: limitar las horas de trabajo (p. ej., al número máximo de horas laborables); respetar los días libres; cumplir de forma obligatoria con los descansos y los permisos de trabajo; autorizar el pago de una compensación adicional por las horas extras; y asegurar un salario mínimo, digno o razonable.

## 5.6 Libertad de afiliación

Debe cumplir con todas las leyes locales referentes a los derechos de los trabajadores a negociar de forma colectiva, asociarse con libertad, afiliarse o no a un sindicato, buscar representación o unirse a comités de trabajadores.

## 5.7 Libre elección de empleo

Cualquier empleo se tiene que haber elegido con libertad, y los términos y condiciones de la relación laboral con sus empleados deben estar recogidos por escrito y a disposición de estos. No puede exigir a sus empleados que renuncien a la posesión de sus documentos personales, incluidos los de identidad, como condición para trabajar con usted. No debe servirse de trabajo infantil, trabajo penitenciario o mano de obra forzada, involuntaria, esclava o con contrato de cumplimiento forzoso, ni apoyar este tipo de prácticas. Asimismo, no debe consentir el comercio ilegal o la trata de seres humanos para fines de explotación comercial ni participar en estas actividades. Tampoco debe usar ninguna forma de fuerza o castigo físicos, o cualquier trato inhumano o dañino con sus empleados.