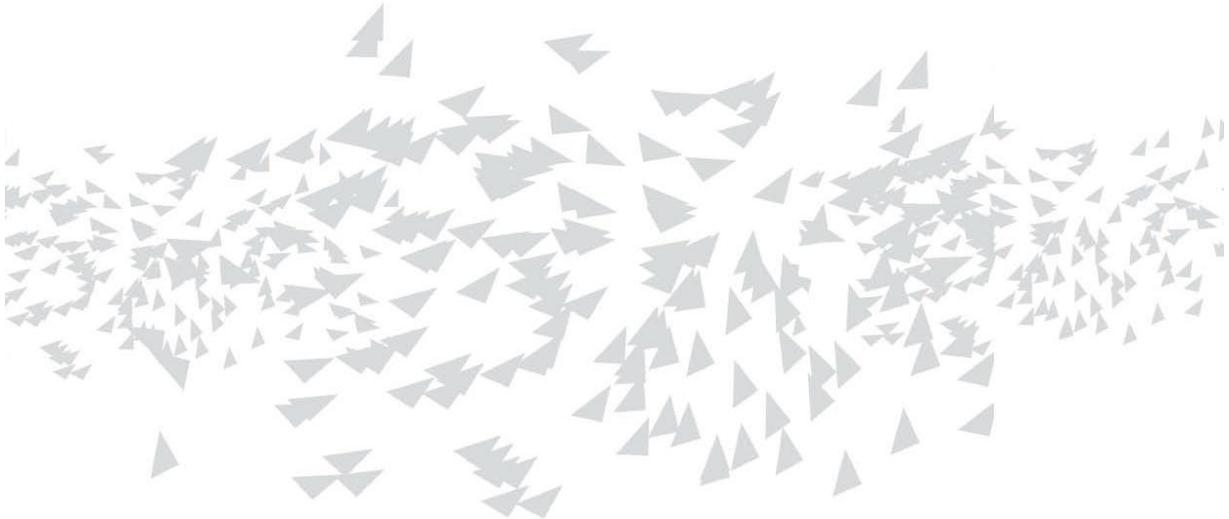


## Directrices para informar y gestionar infracciones de las normas en Messer



El éxito de Messer depende en gran medida de la relación entre la empresa<sup>1</sup> y sus empleados<sup>2</sup>. Esto se caracteriza por la justicia mutua, la solidaridad y la confianza. Es igualmente importante que los empleados cumplan con los requisitos legales y las normas internas, en particular el Código de Conducta de Messer, en sus acciones en nombre de Messer.

El incumplimiento de las normas y normas internas perjudica a Messer y a sus empleados. Esto debe evitarse y, si es necesario, identificarse y detenerse lo antes posible. Los empleados de Messer, así como sus socios comerciales<sup>3</sup>, deberían poder comunicar su conocimiento de tales violaciones sin temor a sanciones.

Es importante que Messer tenga conocimiento de cualquier infracción.

Esta directriz describe cómo se puede informar la información sobre violaciones de las reglas, tal como se define en la sección 1 a continuación, o sobre mala conducta, tal como se define en la sección 3 a continuación, y cómo deben abordarse.

Si los estándares establecidos en esta directriz son diferentes de lo que exige la ley local o internacional aplicable, se aplicarán las más estrictas si no contradicen la ley local o internacional aplicable. Esto significa que incluso en los casos en los que la ley local o internacional aplicable sea menos estricta, los empleados deben seguir esta directriz en la medida en que lo permita la ley.

1 Messer SE & Co. KGaA y empresas afiliadas

2 Incluyendo su personal a tiempo completo y parcial, empleados externos y anteriores, pasantes, aprendices, temporales de agencias, etc.

3 Incluyendo proveedores, consultores, proveedores de servicios y sus empleados.

## 1 Violaciones de las reglas

- 1.1 Las infracciones simples de las normas son infracciones o sospecha suficiente de una infracción de las leyes y normas internas con un posible daño económico de hasta 100.000 €.
- 1.2 Son infracciones graves de las normas, en particular, las siguientes infracciones o una sospecha suficiente de una infracción de las leyes y normas internas:
- (a) Violación del Código de Conducta de Messer, en particular incluyendo
    - (i) violación de las leyes antimonopolio y de competencia, así como
    - (ii) soborno y el otorgamiento y/o recepción de sobornos u otros beneficios de valor monetario, así como el otorgamiento indebido de ventajas;
  - (b) delitos contra la propiedad graves, como fraude, soborno y malversación de fondos;
  - (c) sanciones y/o procesos penales posibles o pendientes contra Messer o empleados de Messer con sospecha inicial razonable;
  - (d) sanciones y/o procesos penales posibles o pendientes contra Messer o empleados de Messer con sospecha inicial razonable y en relación con sus actividades operativas que pueden resultar en prisión; así como
  - (e) violaciones que causen un daño económico considerable superior a 100.000 € y/o violaciones que puedan resultar en un daño significativo a la reputación de Messer a nivel suprarregional, y
  - (f) violaciones de las obligaciones esenciales de presentación de informes establecidas por las Directrices del Grupo (Parte A).

## 2 Canales de denuncia de infracciones de normas

- 2.1 Los empleados y socios comerciales pueden utilizar los siguientes canales de denuncia específicos para denunciar infracciones de las reglas.
- (a) Los canales de información para los empleados son:
- (i) Las infracciones simples de las reglas, tal como se definen en la sección 1.1, deben informarse principalmente al Oficial de Cumplimiento Local respectivo y/o al Oficial de Cumplimiento del Área responsable del tema y las ubicaciones respectivos; sin embargo, también se pueden informar a través de la Línea de Integridad (consulte la sección 2.1 (a) (ii) (A) a continuación).  
  
Una descripción general de los Oficiales de Cumplimiento de Messer está disponible en: (<https://messernet/web/compliance/home>).
  - (ii) Las infracciones graves de las normas, tal como se definen en la sección 1.2, deben informarse principalmente a través de la Línea de Integridad gratuita o directamente al Chief Compliance Officer.
    - (A) Las denuncias a través de la Línea de Integridad se pueden realizar por teléfono (el número de teléfono correspondiente se puede encontrar en el sitio web) o a través de la web ([www.messer.ethicspoint.com](http://www.messer.ethicspoint.com)). Una descripción actual de la Línea de Integridad operada por Navex Global está disponible en: (<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/105307/faq.html>).

(B) El Chief Compliance Officer está disponible por teléfono a través de la línea directa (+49 800 447 1000) o por correo electrónico (compliance@messergroup.com).

- (b) Los canales de denuncia para los socios comerciales son:
- (i) Sus personas de contacto directo en Messer, a menos que el informe esté relacionado con ellos, y
  - (ii) el Chief Compliance Officer disponible por teléfono a través de la línea directa (+49 800 447 1000), o por correo electrónico (compliance@messergroup.com).

### 3 Otras malas conductas

Ninguna violación de las reglas en el sentido de esta directriz son errores cometidos dentro del alcance de la actividad laboral asignada al empleado respectivo, o violaciones de las políticas e instrucciones de comportamiento relacionadas con el departamento (Directrices de grupo, Parte B). Dicha mala conducta debe informarse principalmente al supervisor de línea directa y/o al supervisor disciplinario.

Si a un empleado le preocupa que su informe de mala conducta no sea investigado por su supervisor de línea directa y/o supervisor disciplinario, o que pueda estar sujeto a represalias como se define en la sección 7.4. en el contexto de su denuncia, el denunciante también puede utilizar la Línea de Integridad y/u otros canales de denuncia definidos en la sección 2.1 (a) para su denuncia; Lo mismo se aplica si la mala conducta también constituye una violación grave de las reglas tal como se define en la sección 1.2.

### 4 Denunciante, presentación y exclusión de denuncias

Un **denunciante** en el sentido de esta directriz es cualquier empleado que tenga conocimiento de (posibles) violaciones de las reglas y/o mala conducta y proporcione información al respecto a las personas mencionadas en las secciones 1 y 3.

Los empleados de Messer están obligados en el marco de sus obligaciones contractuales a cooperar en la aclaración de infracciones de las normas y/o conductas indebidas. Dependiendo de la gravedad del incidente (por ejemplo, preparación de delitos, peligro inmediato para la vida o la integridad física), esto también puede dar lugar a la obligación de emitir un informe o informar a las autoridades.

La información sobre violaciones de las reglas y/o mala conducta debe ir acompañada de una descripción de los hechos observados que sea lo más completa posible, el nombre preciso de las personas actuantes y los documentos adecuados, en la medida en que estén disponibles. Una descripción incompleta puede llevar fácilmente a conclusiones y sospechas falsas y complicar la necesaria investigación interna. Por esta razón, las denuncias deben presentarse principalmente indicando el nombre del denunciante. Esto facilitará consultas posteriores que sean útiles y necesarias para posteriores investigaciones internas. Los informes proporcionados de conformidad con las consideraciones anteriores tienen como objetivo permitir una investigación interna efectiva y proteger los intereses de las personas que no están involucradas.

Si un denunciante solicita que su identidad no sea revelada a la empresa, se deberá garantizar que así sea.

Se excluyen las informaciones relativas a la esfera privada e íntima de los empleados, en la medida en que no guarden relación alguna con su conducta profesional.

## **5 Proceso de presentación de informes**

Inicialmente se comprueba la verosimilitud de la información sobre infracciones de las normas y/o malas conductas.

La verosimilitud de los informes recibidos a través de la Línea de Integridad será revisada inicialmente por el Director de Cumplimiento y el Oficial de Cumplimiento Corporativo. El Director de Cumplimiento decide si el informe se asignará a un Oficial de Cumplimiento de Área o a un Oficial de Cumplimiento Local para su posterior procesamiento.

Si un informe es plausible, se revisará como parte de una investigación interna. Una investigación interna se llevará a cabo de acuerdo con los siguientes principios:

- (a) Proteger al denunciante y/o garantizar que no se pueda rastrear hasta él las denuncias anónimas.
- (b) No perjudicar a los denunciantes que presenten denuncias de buena fe; este es el caso si tienen motivos suficientes para creer que las cuestiones que informan son ciertas en el momento de realizar su informe, según las circunstancias y la información disponible.
- (c) Las investigaciones internas se llevan a cabo de manera objetiva, neutral y cumpliendo con los requisitos legales aplicables, en particular las normas de derecho laboral y de protección de datos.
- (d) Las personas interesadas que sean objeto de sospechas generalmente no participarán en la realización de una investigación interna (para impedir la destrucción de pruebas y evitar conflictos de intereses).
- (e) Se protegerán los derechos de las personas afectadas por las denuncias, contra las que se dirige la sospecha subyacente.

## **6 Deber de los empleados de cooperar**

Todos los empleados están obligados a apoyar las investigaciones internas dentro del ámbito de su empleo. Esto también incluye el suministro completo de los documentos comerciales solicitados y el suministro de información completa y veraz sobre las transacciones comerciales, siempre que esto no entre en conflicto con las disposiciones legales.

Cualquier persona que interfiera en las investigaciones internas influyendo en los testigos o coludiendo entre ellos, comete una violación grave de sus deberes laborales/contractuales, lo que resultará en una acción disciplinaria inmediata.

## **7 Protección de denunciantes y simpatizantes**

Messer protege a los denunciantes que actúan de buena fe y garantiza que sean tratados de manera objetiva y justa.

Sin su consentimiento explícito, la identidad de los denunciantes no debe revelarse a ninguna otra persona que no sean los empleados autorizados responsables de recibir informes o tomar acciones de seguimiento sobre los informes. Esto también se aplica a cualquier otra información de la que se pueda derivar directa o indirectamente la identidad de un denunciante.

La identidad de un denunciante, así como toda otra información según la sección 7.2. Sólo puede revelarse si es un deber necesario y proporcionado en las investigaciones internas de las autoridades locales o en procedimientos judiciales.

Cualquier forma de represalia (por ejemplo, adopción de medidas disciplinarias, cambio de tareas, denegación de beneficios, evaluaciones de desempeño negativas, discriminación, etc.) o amenazas de represalias constituyen un incumplimiento grave del contrato de trabajo y/o servicio y tendrán consecuencias. bajo la legislación laboral.

Los denunciantes que experimenten alguna desventaja debido a un informe que hayan realizado deben comunicarse con el Director de Cumplimiento. El Director de Cumplimiento debe investigar el caso de inmediato y aclarar las circunstancias.

Las medidas anteriores también se aplican en beneficio de las personas que apoyan a los denunciantes en la realización de sus denuncias.

Los denunciantes que realicen una denuncia de forma maliciosa o inadecuada deben esperar consecuencias legales, incluidas, en particular, medidas conforme a la legislación laboral. Esto también se aplica si los denunciantes inicialmente reportan su información a terceros primero sin el interés de aclarar la violación real o supuesta de las reglas y/o la mala conducta en primer plano.

## 8 Protección de las personas afectadas por denuncias

Si se debe investigar una sospecha de violación de las reglas y/o mala conducta iniciando una investigación interna, se informará a la persona afectada por un informe (en adelante: **persona interesada**) antes de que se complete la investigación interna. Al mismo tiempo, se dará al interesado la oportunidad de pronunciarse sobre los hechos sospechosos y el derecho de acceder al expediente.

Si en una fase temprana de la investigación interna de una posible infracción de las normas resulta evidente que la sospecha denunciada no está justificada, se podrá renunciar a una audiencia y a informar a la persona en cuestión.

Messer protege el honor, la reputación y los derechos personales de los empleados afectados por las denuncias. Si el interesado lo solicita como parte de una investigación interna encargada por el Compliance Officer, el supervisor no será informado de las sospechas a menos que sea obligatorio interrogarlo para aclarar los hechos.

## 9 Períodos de retención

Los datos personales se almacenan y eliminan de acuerdo con las normas legales aplicables.

## 10 Protección de datos

Esta directriz sirve como base legal para el procesamiento de datos personales en la medida en que sea necesario para el ejercicio/cumplimiento de los derechos y deberes derivados de esta directriz. En todo lo demás, se aplicará la base legal aplicable para la autorización del tratamiento de datos.

En el contexto del manejo de informes, los datos personales solo se recopilarán y procesarán en la medida permitida por la ley y solo en la medida necesaria para investigar el informe respectivo y la preparación de los informes relacionados.

Además, sólo los responsables de la investigación del reporte tienen acceso a estos datos y únicamente para la finalidad que requiera el procedimiento respectivo. Los datos sólo se enviarán, transmitirán o divulgarán de otro modo en la medida permitida por la ley de protección de datos en este caso.

En lo que respecta al almacenamiento y eliminación de datos personales, se aplicará lo dispuesto en el apartado 9.

\*\*\*

Bad Soden, 03.08.2023

Messer SE & Co. KGaA

Bernd Eulitz

Helmut Kaschenz

Virginia Esly

CEO

CFO

COO Europ