



RAMON

BARCELONA  
EST 1888

Código de Conducta en los Negocios en RAMON

Edición Abril 2024

En los 125 años de existencia, nuestra Compañía se ha creado una excelente reputación en todo el mundo. La calidad, innovación, fiabilidad y su compromiso internacional han convertido a RAMON en uno de los principales productores de joyería de nuestro país. Un desempeño de primera calidad, junto a un máximo nivel ético han hecho fuerte a RAMON. Y esto es lo que la Compañía debería continuar representando en el futuro.

Este Código de Conducta en los Negocios proporciona el marco ético y legal dentro del que deseamos continuar nuestras exitosas actividades. Incluyen los principios y reglas básicas de conducta en nuestra empresa y en relación con nuestros socios externos y con el entorno en general. Establecen la forma en la que afrontamos nuestra responsabilidad ética y legal como empresa y dan expresión a nuestros valores corporativos de ser “responsables – excelentes – innovadores”.

Este Código ha sido adaptado en línea con los nuevos requisitos legales y está basado en los tratados internacionales sobre derechos humanos, anticorrupción y sostenibilidad. Su objetivo es fortalecer la concienciación sobre las leyes y los estándares morales como parte integral de nuestra actividad empresarial. El mensaje clave es que a RAMON sólo le interesan los negocios limpios.

Desde RAMON estamos comprometidos en un futuro sostenible y nos comprometemos profundamente con la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas para seguir el proceso de mejora continua.

Apelo a todos los empleados para que hagan suyo este Código de Conducta en los Negocios y actúen conforme al mismo.

Carlos Ramon  
CEO

## ÍNDICE

### Código de Conducta en los Negocios en RAMON

#### A. Requerimientos Básicos de Comportamiento

- A.1. Comportamiento dentro del Marco Legal
- A.2. Respeto Mutuo, Honestidad e Integridad
- A.3. Responsabilidad para con la Reputación de RAMON
- A.4. Dirección, Responsabilidad y Supervisión

#### B. Relaciones con Socios de Negocio y Terceros

- B.1. Competencia Leal y Legislación Antimonopolio
- B.2. Anticorrupción: Ofrecer y Conceder Ventajas
- B.3. Anticorrupción: Exigir y Aceptar Ventajas
- B. 4. Contribuciones Políticas, Donaciones Benéficas y Patrocinio
- B. 5. Contratación Pública
- B. 6. Antiblanqueo de Capitales
- B.7. Controles Comerciales
- B.8. Operativa con Proveedores

#### C. Evitar Conflictos de Intereses

- C.1. Competencia con RAMON
- C.2. Actividades Adicionales
- C.3. Intereses en Terceras Empresas

#### D. Uso de la Propiedad de la Empresa

#### E. Tratamiento de la Información

- E.1. Registros e Integridad Financiera
- E.2. Confidencialidad
- E.3. Protección y Seguridad de Datos
- E.4. Reglas Relativas a Información Privilegiada

#### F. Medioambiente, Seguridad y Salud

- F.1. Seguridad Técnica y Medioambiental
- F.2. Seguridad Laboral

#### G. Quejas y Comentarios

#### H. Ejecución y Control de Compliance

#### Anexo: Convenios y Recomendaciones de las Organizaciones Internacionales

## A. Requerimientos Básicos de Comportamiento

### A.1. Comportamiento dentro del Marco Legal

El cumplimiento tanto con la ley, como con el ordenamiento jurídico es un mandato principal para RAMON en todos aquellos países en los que tiene presencia. Todos los colaboradores deben cumplir las leyes y reglamentaciones del sistema legal dentro del cuál actúan, además de las políticas aplicables de RAMON. El incumplimiento de la ley debe evitarse bajo cualquier circunstancia.

Con independencia de las sanciones que pudieran ser impuestas por ley, cualquier colaborador culpable de un incumplimiento estará sujeto a consecuencias disciplinarias por incumplimiento de sus obligaciones como empleado.

### A.2. Respeto Mutuo, Honestidad e Integridad

Respetamos la dignidad, privacidad y los derechos personales de cada individuo. Trabajamos con personas de distintas etnias, culturas, religiones, edades, discapacidades, razas, identidad sexual, puntos de vista y sexo. En consonancia con nuestros principios corporativos y con las leyes laborales de los muchos países en los que trabajamos, no toleramos la discriminación contra nadie en base a ninguna de esas características, ni el acoso o comportamiento ofensivo, tanto sexual como de cualquier otra clase.

Estos principios aplican tanto a la cooperación interna como a la conducta con los socios externos. Tomamos las decisiones sobre aquellos con los que trabajamos - incluyendo empleados, proveedores, clientes y socios comerciales- basadas únicamente en consideraciones apropiadas, no sobre la base de consideraciones inapropiadas tales como discriminación o coacción.

Somos abiertos, honestos y asumimos nuestras responsabilidades. Somos socios de confianza y no realizamos promesas que no podemos cumplir. Y esperamos que nuestros empleados actúen con integridad.

### A.3. Responsabilidad para con la Reputación de RAMON

La reputación de RAMON viene determinada en gran medida por nuestras acciones y por la forma en la que todos y cada uno de nosotros actúa y se comporta. Un comportamiento ilegal o inapropiado por parte de uno solo de nuestros colaboradores puede ocasionar a la Empresa un daño considerable.

Cada colaborador debe ser consciente de mantener y promover la buena reputación de RAMON.

### A.4. Dirección, Responsabilidad y Supervisión

La cultura de integridad y de Compliance en una organización comienza en la Dirección. Todos los mandos deben cumplir con su responsabilidad de organización y supervisión. Son responsables de todos sus empleados. Los mandos deben ganarse el respeto mostrando un comportamiento personal, un desempeño, una franqueza y competencia social ejemplares. Esto significa, entre otras cosas, que cada mando debe enfatizar la importancia de la conducta ética y de Compliance, integrarlas en la actividad empresarial del día a día y promoverlas mediante el liderazgo personal y la formación. Cada mando debe establecer también objetivos claros, ambiciosos y realistas y liderar dando ejemplo.

Los mandos deben permitir a sus empleados tanta responsabilidad individual y libertad de acción como sean posibles, al tiempo que deben dejar claro que Compliance es obligatorio en todas las circunstancias y en todo momento. Los mandos deben ser también accesibles en caso de que los empleados deseen transmitirles sus inquietudes sobre Compliance, hacer preguntas o comentar algún problema profesional o personal.

Estas responsabilidades de los mandos no exoneran a los colaboradores de sus propias responsabilidades. Debemos trabajar juntos para cumplir las leyes aplicables y las directrices de

RAMON. Estas responsabilidades específicas de los mandos se enumeran aquí para dar a los colaboradores una idea del liderazgo y del apoyo que deben esperar de sus superiores.

Es responsabilidad de todos los mandos detectar que no existan incumplimientos de la ley en su área de responsabilidad que una supervisión adecuada podría haber evitado. Ellos siguen siendo los responsables, aunque deleguen determinadas tareas en otros.

En particular, los mandos tienen las siguientes obligaciones:

1. Un mando debe seleccionar cuidadosamente a los colaboradores en base a sus cualificaciones personales y profesionales y a su idoneidad. La obligación de la atención debida aumenta con la importancia de la tarea que el colaborador debe realizar (deber de selección).
2. El mando debe proporcionar instrucciones claras, precisas y vinculantes a los colaboradores, especialmente en lo referido al cumplimiento de las leyes (deber de proporcionar instrucciones).
3. El mando debe asegurar que el cumplimiento de la ley se controla de forma continua (deber de control).
4. El mando debe comunicar claramente a los colaboradores la importancia de la integridad y de Compliance en la actividad empresarial del día a día. También debe indicar que los incumplimientos de la ley son inaceptables y que tendrán consecuencias laborales (deber de comunicación).

## B. Relaciones con Socios de Negocio y Terceros

### B.1. Competencia Leal

Sólo una competencia leal permite a los mercados desarrollarse libremente –junto con los preceptivos beneficios sociales. En consecuencia el principio de integridad rige en la pugna por la obtención de cuotas de mercado.

Todos los colaboradores quedan obligados por las reglas de leal competencia.

La determinación de si un asunto está sujeto a la legislación antimonopolio puede presentar dificultades, principalmente debido al hecho de que las normas antimonopolio pueden variar de un país y de un supuesto a otro. Por ejemplo, en muchos lugares son de aplicación normas antimonopolio específicas para grandes empresas.

A continuación se describen algunas circunstancias que pueden llevar a la violación de las leyes antimonopolio y, por lo tanto, los colaboradores deben abstenerse de:

-hablar con competidores sobre precios, producción, capacidades, ventas, ofertas, beneficios, márgenes de beneficios, costes, métodos de distribución o cualquier otro parámetro que determine o influya el comportamiento competitivo de la Compañía con el propósito de solicitar comportamientos análogos de la competencia,

-llegar a acuerdos con la competencia para no competir, para restringir acuerdos con los suministradores, para presentar ofertas falaces o para repartirse clientes, mercados territorios o programas de producción

-tener influencia en los precios de reventa cargados por nuestros compradores o el intento de hacerles restringir las importaciones o exportaciones de bienes suministrados por RAMON.

Además, los colaboradores no deben obtener información de la competencia mediante espionaje industrial, soborno, robo o escuchas electrónicas, o comunicar intencionadamente información falsa sobre competidores o sus productos o servicios.

## B.2. Anticorrupción: Ofrecer y Conceder Ventajas

Competimos justamente por pedidos con la calidad y el precio de nuestros innovadores productos y servicios, no mediante la oferta a terceros de beneficios improcedentes. Como resultado, ningún colaborador debe, directa o indirectamente, ofrecer, prometer, otorgar o autorizar la entrega de dinero o cualquier cosa de valor a cualquier funcionario del gobierno para influir en alguna actividad oficial o para la obtención de beneficios improcedentes. La misma actitud se ha de observar respecto a las otras partes en las relaciones comerciales privadas tendentes a la obtención de ventajas improcedentes. Cualquier oferta, promesa, otorgamiento o regalo debe cumplir con las leyes de aplicación y con las políticas de RAMON al respecto, sin ofrecer, en ningún caso, apariencia de mala fe o de improcedencia. Todo ello significa que ninguna oferta, promesa o regalo puede ser hecha o realizada si, razonablemente, puede ser entendida como un esfuerzo tendente a ejercer una influencia indebida sobre un funcionario del gobierno o como un soborno a la contraparte en una relación comercial tendente a la obtención para RAMON de una ventaja comercial.

El término funcionario del gobierno se emplea de forma genérica para incluir a funcionarios, oficiales y empleados del gobierno o de cualquier organismo público, agencia o entidad legal, a cualquier nivel, incluyendo oficiales o empleados de empresas de titularidad pública u organizaciones internacionales públicas. Incluye, también, a candidatos a cargos políticos, empleados o políticos de partidos políticos, así como a los partidos políticos.

Además, los colaboradores no deben realizar entregas de dinero o de cosas valiosas de forma indirecta (por ejemplo, a consultores, agentes, intermediarios, socios o terceros) si las circunstancias indican que, en su totalidad o en parte, pueden ser destinados a funcionarios del gobierno, para influir en actuaciones oficiales o para obtener ventajas improcedentes, o a una contraparte con intención de conseguir una ventaja injusta en una transacción comercial. Por esa razón, los colaboradores responsables de contratar consultores, agentes, socios en Joint Ventures u otros socios comerciales deben tomar las precauciones necesarias para:

- asegurar que esas terceras partes comprenden y se someten a las políticas anticorrupción de RAMON o su equivalente,

- evaluar la cualificación profesional y reputación de los mencionados terceros e,

- incluir las cláusulas apropiadas en los acuerdos y contratos a fin de proteger a RAMON.

Lo anterior aplica, en particular, pero no exclusivamente, en el caso de que el colaborador tenga contacto con funcionarios del gobierno en nombre de RAMON.

Finalmente, cada decisión de inversión de la Compañía – ya sea en relación a la obtención de una situación de control sobre una compañía o de una participación menor, o una Joint Venture-debe someterse a una comprobación previa de Compliance.

## B.3. Anticorrupción: Exigir y Aceptar Ventajas

Los colaboradores no pueden utilizar sus trabajos para solicitar, demandar, aceptar, obtener o recibir promesas de ventajas. Esto no será de aplicación a la aceptación de regalos ocasionales de valor puramente simbólico o comidas o entretenimientos con un valor razonable que sean coherentes con las costumbres y las prácticas locales y con las directrices de RAMON. Cualquier otro regalo, comida o entretenimiento debe ser rechazado.

## B. 4. Contribuciones Políticas, Donaciones Benéficas y Patrocinio

RAMON no realiza contribuciones políticas (donaciones a políticos, partidos políticos u organizaciones políticas).

Los patrocinios de los que RAMON obtiene publicidad no se consideran donaciones, tampoco se consideran donaciones las contribuciones a asociaciones industriales ni las cuotas de asociación en organizaciones que sirvan a intereses empresariales. Algunas donaciones están siempre prohibidas, incluyendo las donaciones a (1) personas y organizaciones con ánimo de lucro; (2) pagadas en cuentas privadas; (3) a organizaciones cuyos objetivos son incompatibles con los principios corporativos de RAMON; o (4) que pudieran dañar la reputación de RAMON.

Todas las donaciones deben ser transparentes. Esto significa, entre otras cosas, que la identidad del receptor y el uso previsto de la donación debe ser transparente y que la razón y objetivo de la donación debe estar justificada y documentada. Las cuasi-donaciones, lo que significa donaciones que parecen ser compensaciones de un servicio pero que son sustancialmente mayores que el valor del servicio, están prohibidas ya que infringen los principios de transparencia.

Patrocinar significa cualquier contribución realizada por RAMON, en dinero o especie, a un evento organizado por un tercero como contraprestación por la oportunidad de anunciar la marca RAMON, por ejemplo, mostrando el logotipo de RAMON.

Todas las contribuciones de patrocinio deben ser transparentes, conformes a un acuerdo escrito, para objetivos empresariales legítimos y proporcionado con la contraprestación ofrecida por el organizador del evento. Las contribuciones no se pueden prometer, ofrecer ni realizar para asegurar ventajas competitivas injustificables para RAMON o para algún otro objetivo inadecuado, y no pueden realizarse con eventos organizados por personas u organizaciones con objetivos incompatibles con los principios corporativos de RAMON o que pudieran dañar la reputación de RAMON.

### B. 5. Antiblancqueo de Capitales

Mediante el blanqueo de capitales se disfraza la naturaleza y el origen del dinero proveniente de actividades criminales – tales como terrorismo, tráfico de droga y sobornos – mediante la integración del “dinero sucio” en el flujo comercial, de forma que parezca legítimo o su verdadero origen o propietario no pueda ser identificado.

Es objetivo de RAMON realizar negocios con clientes, consultores y socios comerciales de confianza que estén involucrados en actividades comerciales legales y cuyos fondos provengan de fuentes legítimas. No facilitamos el blanqueo de dinero. Todos los colaboradores están sujetos a las leyes sobre blanqueo de capitales aplicables y a los procedimientos internos de RAMON al respecto, diseñado para detectar y detener formas sospechosas de pago u otras transacciones y clientes que pudieran suponer blanqueo de capitales. Para evitar problemas en esta área, los colaboradores deben de estar alerta e informar de cualquier comportamiento sospechoso por parte de clientes, consultores o socios comerciales. Los colaboradores deben seguir también todos los procedimientos de contabilidad, registro e informes financieros aplicables tanto respecto a dinero en efectivo como a los pagos en conexión con otras transacciones y contratos.

### B.6. Controles Comerciales

RAMON cumple con todos los controles de exportación y con todas las leyes y regulaciones de aduanas aplicables en aquellos países en los que realiza negocios. Los controles de exportación son de aplicación general en la transferencia de bienes, servicios, hardware, software o tecnología a través de determinadas fronteras nacionales, incluyendo las comunicaciones realizadas por correo electrónico. Las leyes de control de exportación pueden activarse en relación con exportaciones o importaciones, directas o indirectas, a o desde países o terceros sancionados, los cuales, por ejemplo, hayan sido así designados en base a criterios relacionados con la seguridad nacional o por su participación en actividades criminales. El incumplimiento de estas leyes y regulaciones puede dar lugar a importantes penalizaciones, incluyendo multas y la anulación oficial de procedimientos simplificados para la importación y exportación (interrupción de la cadena de suministro transparente).

Los colaboradores involucrados en la importación y exportación de bienes, servicios, hardware, software o tecnología, como se ha descrito anteriormente, deben respetar los bloqueos económicos aplicables,

las leyes y regulaciones de importación, los controles de exportación y las directrices y procedimientos establecidos en relación al negocio en el que trabajan.

### B.7. Operativa con Proveedores

RAMON, como empresa, espera que sus suministradores compartan los valores de RAMON y cumplan con todas las leyes aplicables. Además, RAMON espera que sus proveedores actúen de conformidad con los siguientes principios, adoptados igualmente por RAMON, referidos a las responsabilidades con respecto a los grupos de interés y al medio ambiente:

- Cumplimiento de todas las leyes aplicables,
- Prohibición de los actos de corrupción,
- Respeto de los derechos humanos básicos de sus empleados,
- Cumplimiento de las leyes que prohíben el trabajo de los menores de edad,
- Asunción de la responsabilidad por la salud y seguridad de sus empleados,
- Actuación de conformidad con los estatutos y leyes internacionales aplicables referentes a la protección del medio ambiente, y
- Promocionar el cumplimiento, entre sus proveedores, del “Código de Conducta de Proveedores” de RAMON.

### C. Evitar Conflictos de Intereses

Los colaboradores de RAMON tienen la obligación de tomar las decisiones empresariales en interés de RAMON, no basándose en su interés personal. Los conflictos de intereses surgen cuando los colaboradores se involucran en actividades o dan preferencia a su interés personal sobre los intereses de RAMON.

Los colaboradores deben informar a su superior jerárquico sobre cualquier interés personal que pudiera existir en relación con el desarrollo de sus obligaciones profesionales.

Los colaboradores no pueden utilizar, para sus contratos y pedidos personales, sociedades con las que tengan tratos comerciales como parte de sus actividades en RAMON si de ello se pudiera derivar cualquier ventaja para el contrato o pedido personal. Esto se aplica especialmente si el colaborador ejerce o puede ejercer una influencia, directa o indirecta, sobre la concesión de un contrato de RAMON a dicha sociedad.

Una relación empresarial con o una participación en un competidor o cliente de RAMON, o una participación en actividades adicionales pueden dar lugar a un conflicto que impida a los colaboradores cumplir sus responsabilidades en RAMON. Es importante que en el desarrollo de sus actividades profesionales los colaboradores reconozcan y eviten los conflictos de interés o incluso la apariencia de un conflicto de intereses.

#### C.1. Competencia con RAMON

Un colaborador de RAMON no podrá dirigir ni ayudar a ninguna sociedad que compita con RAMON ni involucrarse en actividades competitivas.

#### C.2. Actividades Adicionales

Los colaboradores no podrán involucrarse en actividades adicionales que compitan con RAMON. Con anterioridad al inicio de otras actividades adicionales remuneradas los colaboradores deberán notificárselo a RAMON para obtener un permiso por escrito. No se consideran actividades adicionales las actividades ocasionales de autor, conferencias, así como actividades adicionales comparables. No se concederá el permiso si supone un detrimento de los intereses de RAMON. El permiso podrá denegarse en el caso de que el colaborador en el desarrollo de sus obligaciones en RAMON tenga tratos con la



sociedad en cuestión. Los permisos otorgados con anterioridad pueden ser revocados, asimismo, en base a estos motivos.

### C.3. Intereses en Terceras Empresas

Los colaboradores que, directa o indirectamente, ostenten o adquieran una participación en una sociedad competidora, deberán comunicar este hecho a la Div. RRHH si la participación les da la oportunidad de ejercer influencia en la administración de dicha sociedad. Como norma general se considera que la posibilidad de ejercer influencia en la administración existe si la participación excede el 5% del capital social de una sociedad competidora.

Los colaboradores que ostenten o adquieran, directa o indirectamente, una participación en un socio comercial de RAMON o en una sociedad en la que RAMON tenga participación deberán comunicar, asimismo, este hecho a la Div. RRHH, si tienen tratos con el socio comercial o la sociedad en el desarrollo de sus obligaciones oficiales o si ostentan un cargo en dicha sociedad. En el caso de sociedades cotizadas esto únicamente aplica si la participación excede el 5% del capital social total.

Una vez comunicada la participación en otra sociedad, la Compañía podrá adoptar las medidas adecuadas para eliminar cualquier conflicto de interés.

### D. Uso de la Propiedad de la Empresa

En las oficinas y otras instalaciones de RAMON hay muchos dispositivos y equipos, como teléfonos, fotocopiadoras, ordenadores, software, Internet/Intranet, máquinas y otras herramientas, incluyendo sistemas de e-mail y contestadores. Éstos deben utilizarse únicamente para la actividad de la empresa y no para uso personal. Pueden acordarse excepciones, y si procede el pago correspondiente, siempre que la utilización de la propiedad de RAMON no:

- se relacione con actividades ilegales,
- produzca un conflicto de intereses real o aparente, o
- genere costes añadidos significativos, interrupción de la actividad de RAMON o cualquier otro efecto adverso para la Empresa, incluyendo la interferencia con las obligaciones asignadas a uno o varios empleados.

En ningún caso se debe guardar o enviar información que aumente o incite al odio racial, a la violencia o a otros actos delictivos, o que tenga un contenido que dentro del marco cultural respectivo, constituya una ofensa sexual.

Ningún colaborador puede, sin el consentimiento de su superior jerárquico, realizar registros, ficheros, grabaciones o reproducciones de video o audio, utilizando equipos o instalaciones de RAMON si no están relacionados directamente con actividad profesional.

### E. Tratamiento de la Información

#### E.1. Registros e Integridad Financiera

Una comunicación efectiva y abierta implica informes precisos y veraces. Esto es válido de igual forma para las relaciones con los inversores, colaboradores, clientes, socios comerciales, así como con el público en general y con todas las dependencias estatales.

RAMON también tiene la obligación de mantener procesos y controles eficaces para que las transacciones se ejecuten conforme a la autorización de la Dirección. RAMON también tiene que evitar y detectar el uso no autorizado de los activos de RAMON. Tanto si la información va a ser incluida o no en un registro público o entregada a un organismo oficial, todos los colaboradores de RAMON tienen la obligación de asegurar que los libros e informes de RAMON que ellos creen o de los que sean responsables son:

-completos

-precisos

-reflejan de forma honesta cada transacción o gasto y se realizan en tiempo y de acuerdo con los principios y estándares contables aplicables.

Dichos libros e informes incluirán todos los datos, certificaciones y otros materiales escritos proporcionados para el reporting financiero y para su publicación, así como los materiales recogidos para otros fines. Éstos también incluyen a los registros de gastos internos (tales como informes de cuentas de gastos).

## E.2. Confidencialidad

Se debe mantener la confidencialidad en lo que respecta a la información confidencial o sujeta a un derecho de propiedad de RAMON que no se haya hecho pública. La información no pública relativa a proveedores, clientes, colaboradores, agentes, consultores y otros terceros también debe ser protegida de conformidad con los requisitos legales y contractuales.

La información confidencial o sujeta a un derecho de propiedad puede incluir, en particular:

-detalles concernientes a la organización y al equipamiento de la empresa, precios, ventas, beneficios, mercados, clientes y otros asuntos de negocio,

-información sobre la fabricación o investigación y desarrollo y

-cifras del reporting interno.

La obligación de mantener la confidencialidad continúa aún después de la finalización de la relación correspondiente, ya que la publicación de la información confidencial podría perjudicar a los negocios o clientes de RAMON con independencia del momento de su publicación.

## E.3. Protección y Seguridad de Datos

El acceso a Internet e Intranet, el intercambio y diálogo mundial de información y el comercio electrónico, son básicos para la efectividad del trabajo de cada uno de nosotros y para el éxito del negocio en su conjunto. Sin embargo, las ventajas de la comunicación electrónica están expuestas a riesgos en cuanto a la protección de la privacidad y seguridad de datos. La previsión efectiva de tales riesgos constituye un importante componente de la gestión de tecnología de la información, de la función de mando, así como del comportamiento individual.

Los datos personales solo se obtendrán, procesarán o utilizarán cuando sea necesario para fines determinados, claros y legítimos. Además, los datos personales se deben mantener de forma segura y se deben tomar precauciones adecuadas en su transmisión. Se garantizará un alto nivel en la calidad de datos y en la protección técnica ante accesos no autorizados. El tratamiento de datos deberá ser transparente para los afectados, debiendo garantizarse sus derechos en cuanto al tratamiento y rectificación y, llegado el caso, su derecho de objeción, bloqueo y borrado.

En algunas jurisdicciones (tales como la Unión Europea) existen leyes y normativas estrictas en relación a la recogida y tratamiento de datos de carácter personal, incluyendo datos sobre otros, tales como clientes o socios comerciales. Todos los colaboradores deben cumplir dichas leyes, en lo que sean aplicables, para proteger la privacidad de los demás.

## F. Medioambiente, Seguridad y Salud

RAMON reconoce la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas como modelo para lograr un futuro más sostenible para todos.

Sus compromisos políticos se alinean con varios ODS, incluidos:

ODS 8: trabajo decente y crecimiento económico: Garantizar salarios justos, condiciones de trabajo decentes y apoyar a las empresas locales contribuyen al crecimiento económico sostenible.

ODS 12: producción y consumo responsables: Su compromiso en reducir el consumo de recursos, la gestión responsable de residuos y apoyar prácticas mineras sostenibles resuena con este objetivo.

ODS13: acción por el clima. Su inversión en energías renovables y tecnologías sostenibles se alinea con iniciativas destinadas a combatir el cambio climático.

### F.1. Seguridad Técnica y Medioambiental

La protección del entorno y la conservación de los recursos naturales son altas prioridades de nuestra Compañía. A través del liderazgo de la Dirección y del compromiso de los colaboradores, RAMON se esfuerza en realizar sus actividades de forma segura para el medioambiente y mejora continuamente su comportamiento medioambiental. RAMON ha implementado en todo el mundo un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de las leyes y establecer patrones muy elevados en este sentido. Comenzando en la etapa de desarrollo de nuestros productos se establecen objetivos prefijados referidos al diseño respetuoso con el medioambiente, a la seguridad técnica y a la protección de la salud.

Todos los colaboradores deben contribuir a estos objetivos con su propio comportamiento.

### F.2. Seguridad Laboral

La protección de la seguridad y salud de los colaboradores en el lugar de trabajo es una alta prioridad de RAMON. Es responsabilidad de todos promover los esfuerzos de RAMON para realizar sus actuaciones de forma segura. La responsabilidad con respecto a los colaboradores requiere de las mejores medidas de prevención de accidentes posibles y es válido para:

- el planteamiento técnico de los puestos de trabajo, el equipamiento y los procesos
- la gestión de la prevención y
- el comportamiento individual en el trabajo diario.

El entorno laboral debe estar conforme a los requerimientos de un diseño orientado a la seguridad y salud. Todos los colaboradores deben prestar atención en todo momento a la seguridad en el trabajo.

## G. Quejas y Comentarios

Todas las quejas serán investigadas y se pueden presentar tanto confidencial como anónimamente. Cuando sea necesario, se implantarán medidas correctivas. Toda la documentación se tratará de forma confidencial ateniéndose a la legalidad vigente. No se tomarán represalias de ningún tipo contra los que presenten quejas.

## H. Ejecución y Control de Compliance

La Dirección de RAMON en todo el mundo promoverá activamente la amplia difusión del Código de Conducta en los Negocios y se preocupará de que sea implementado.