

CÓDIGO DE CONDUCTA

EDICIÓN 2024



ROLEX

Índice

04	INTRODUCCIÓN
	Alcance
	Principios y valores
05	UN EMPLEADOR RESPONSABLE
	Salud y seguridad
	Acoso
	Un entorno laboral inclusivo y justo
	Datos personales
07	ÉTICA EMPRESARIAL
	Confidencialidad empresarial
	Corrupción
	Conflictos de intereses
	Competencia leal
	Blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
	Derechos humanos
10	MEDIOAMBIENTE
11	APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA
	Responsabilidad individual de los empleados
	Incumplimiento del Código de conducta

Estimados colegas:



Rolex se erige en torno a sus valores fundamentales —la búsqueda incansable de la calidad, el espíritu de innovación, el afán por lograr la excelencia— que inspiran todos nuestros esfuerzos y definen nuestra identidad. Estos principios, que hasta ahora se habían transmitido de manera informal a lo largo de nuestra historia, figuran en este Código de conducta. Debido a la cuestión clave que es la sostenibilidad, consideramos que era crucial formalizar nuestros compromisos en este documento, describiendo los valores, la ética y los estándares internos que han conformado nuestra marca desde sus inicios.

Este Código de conducta forma parte de nuestra estrategia de sostenibilidad mundial. Define un marco en el que Rolex, sus empleados y sus socios externos contraen un compromiso conjunto en pro de una conducta empresarial ética y responsable.

Basándose en nuestros valores clave, aboga, entre otras cosas, por un entorno laboral sano, la integridad en nuestras actividades empresariales y la preservación de nuestra manera de funcionar.

Se distribuye y aplica en Suiza y en todas nuestras filiales en el extranjero y todos los trabajadores del grupo se comprometen a respetar sus normas.

Los invito a que se familiaricen con el código y a que lo compartan. Apelo a la responsabilidad de todos y cada uno de nosotros para respetar y transmitir los principios aquí enunciados.

Muchas gracias por su compromiso para con nuestra visión compartida.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several sharp, vertical strokes followed by a horizontal line, representing the name Jean-Frédéric Dufour.

Jean-Frédéric Dufour
Director General
Rolex S.A.

INTRODUCCIÓN

Creado para perdurar. La filosofía de Rolex se basa en los principios de excelencia e innovación, así como en el concepto de sostenibilidad. Esta filosofía también forma parte de un marco ético estricto, cuyos principios clave se enumeran en este Código de conducta. Es una parte integral del enfoque hacia la sostenibilidad determinado por Rolex y sus órganos de gobernanza. Complementa el rumbo de la marca con respecto a la conducta empresarial responsable. Se basa, en particular, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales relativas a la conducta empresarial responsable y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. Internamente, se complementa con la normativa competente y la Carta para el desarrollo sostenible, que formaliza el compromiso de nuestros socios en este ámbito.

ALCANCE DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Este Código de conducta formaliza el compromiso de Rolex y de sus empleados, tanto internos como externos, para mantener una conducta empresarial responsable. Se distribuye y aplica a todas las empresas del grupo en Suiza y en el extranjero de conformidad con la legislación vigente. Todos los empleados se comprometen a respetarlo.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES Y VALORES

Los principios del Código de conducta constituyen el marco ético en el que opera Rolex. Se relacionan con la promoción de un entorno laboral sano y estimulante, la integridad en la gestión empresarial, así como con la protección medioambiental.

Los empleados de Rolex son embajadores de la marca. Por ello, su comportamiento y sus conductas deben respetar el código y ser coherentes con los valores fundamentales de la empresa:

- **Excelencia:** trabajando con sumo rigor y buscando un ideal de perfección.
- **Calidad:** aplicando este requisito a cada producto y de manera cotidiana a todas las actividades.
- **Innovación:** desarrollando nuevas técnicas y soluciones innovadoras.
- **Sostenibilidad:** transformando la cadena de valor de la empresa con el fin de hacerla más sostenible y responsable.
- **Habilidades interpersonales:** trabajando juntos en un espíritu de respeto y de buena voluntad.

UN EMPLEADOR RESPONSABLE

Creamos un entorno laboral sano, respetuoso y gratificante

FOMENTAR EL BIENESTAR, LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El bienestar del empleado incluye:

- Crear condiciones ambientales y laborales que fomenten el desarrollo personal de todos y cada uno de los empleados.
- Horarios de trabajo flexibles.
- Identificar los riesgos.
- Evitar las enfermedades y los accidentes laborales.
- Evitar los riesgos físicos y psicosociales como las violaciones de la integridad personal (por ejemplo, acoso psicológico o sexual).
- Cuidar y apoyar a los empleados que vivan situaciones personales difíciles.
- Iniciativas de concienciación y de formación.

En la línea de sus valores clave, Rolex crea un entorno laboral sano, seguro y respetuoso que promueve el bienestar físico, mental y emocional de todos los empleados. Para lograrlo, Rolex ha puesto en marcha políticas, programas y recursos para apoyar la realización de los empleados y está comprometido con un proceso de mejora continua.

LUCHAR CONTRA EL ACOSO

El acoso, sea cual sea su índole, incluye cualquier actitud que tenga como objetivo desestabilizar, menospreciar, aislar o excluir a cualquier individuo o individuos. En este sentido, el acoso es una forma de comportamiento hostil deliberado, sin importar la relación de jerarquía entre las personas implicadas.

La empresa no tolera ninguna forma de acoso y ha puesto en marcha medidas para concienciar y evitar estas situaciones a través de directrices claras (disponibles en el reglamento interno pertinente) sobre qué actitud adoptar en dichos casos. El acoso puede conllevar sanciones disciplinarias y, en muchos países, puede desembocar a un proceso penal.

FOMENTAR UN ENTORNO LABORAL INCLUSIVO Y JUSTO

Un entorno laboral inclusivo y justo se basa, en particular, en la igualdad de oportunidades y de trato, así como en un compromiso para luchar contra cualquier tipo de discriminación, esté esta motivada por el género, la religión, el origen étnico, la edad, la orientación sexual, cualquier forma de discapacidad o cualquier otra característica en la medida protegida por la ley.

Rolex es consciente de que integrar un amplio abanico de experiencias, perspectivas y talentos constituye un valioso activo para la empresa. Por ello, los empleados reciben de ella un trato justo, sin ningún tipo de discriminación. Asimismo, todos los empleados se benefician de un entorno laboral en el que todos pueden alcanzar su máximo potencial y contribuir plenamente, tanto en lo personal como en lo profesional, al éxito de la empresa.

PROTEGER LOS DATOS PERSONALES

La protección de los datos personales requiere unos protocolos estrictos de seguridad y una política de verificación de la información que garantice que las personas tengan derecho a consultar, modificar o suprimir sus datos personales. Solo se pueden recopilar, procesar y utilizar los datos personales necesarios de conformidad con los fines indicados.

A través de la aplicación de procedimientos específicos, Rolex garantiza la protección de los datos personales de todas las personas interesadas y asegura que se recopilen y procesen con arreglo a las disposiciones normativas competentes.

ÉTICA EMPRESARIAL

Actuamos con integridad, responsabilidad y transparencia

GARANTIZAR LA CONFIDENCIALIDAD EMPRESARIAL

Los empleados son responsables de la información tangible o intangible científica, técnica, comercial, financiera o de otra índole, transmitida oralmente, por escrito o por cualquier otra vía.

Rolex ha puesto en marcha medidas técnicas y organizativas para preservar la confidencialidad de la empresa. Esto incluye la prohibición de publicar y de compartir contenido profesional interno, específicamente en redes sociales. Los empleados se comprometen a respetar las normas de conducta de la marca en las redes sociales y en las páginas web personales, así como a respetar la integridad de la reputación de la empresa. Este criterio protege el *savoir-faire*, los secretos de la empresa y la integridad de las partes interesadas.

RECHAZAR PRÁCTICAS CORRUPTAS

La corrupción es un delito castigado habitualmente por el derecho penal aplicable en los países en los que operamos. En particular, el Código Penal suizo prohíbe la corrupción por parte de funcionarios suizos o extranjeros, la corrupción privada o la concesión de una ventaja. Esto incluye ofrecer, prometer o dar un beneficio o donación directo o indirecto a un empleado para que actúe o deje de actuar de una determinada manera, en el ejercicio de su función, incumpliendo sus obligaciones o a su propia discreción. En términos generales, se define como el deseo de influir a alguien para que actúe o deje de actuar de una determinada manera a cambio de un beneficio.

En este contexto, Rolex prohíbe cualquier acto de corrupción. Es responsabilidad de cada individuo garantizar que no son corruptos o que no se los corrompe. Rolex invita a sus empleados a desempeñar un papel activo al compartir y defender este principio de responsabilidad. Rolex tiene una política de tolerancia cero frente a la corrupción. Las prácticas de corrupción chocan frontalmente con la ética empresarial de Rolex porque se puede poner en peligro la neutralidad de la decisión de una persona al ofrecérselo un beneficio a cambio de su influencia.

Además de la política anticorrupción de Rolex, los empleados no deben solicitar donaciones ni beneficios. Asimismo, en el caso de recibir un obsequio, deben asegurarse de que sea un regalo no solicitado que no supere la cantidad estipulada en el reglamento interno.

EVITAR CONFLICTOS DE INTERESES

Un conflicto de intereses se define por la existencia de una conexión personal que pueda provocar que un empleado tome una decisión en detrimento de los intereses de la empresa. Esto puede ocurrir, sobre todo, al seleccionar potenciales empleados o socios de negocios. Para proteger los intereses de los empleados y de la empresa, Rolex presta una especial atención a la gestión de los conflictos de intereses. La empresa garantiza la integridad de mercado y una competencia sana. Esto significa que las

decisiones que toman los empleados de Rolex no están influidas por intereses personales. Así, se fomenta la toma de decisiones de conformidad con criterios objetivos y transparentes.

FOMENTAR LA COMPETENCIA LEAL

Las prácticas injustas incluyen el abuso de una posición dominante, connivencia con prácticas contrarias a la competencia como la fijación de precios, la asignación de mercados, las cuotas de producción o de venta y otras formas de connivencia entre empresas que limiten la competencia, así como las transacciones que generen una concentración de mercado excesiva, la publicidad engañosa, el *dumping*, los subsidios estatales o el incumplimiento de los derechos de propiedad intelectual.

De la misma manera que Rolex intenta evitar conflictos de intereses con su conducta empresarial, también hace todos los esfuerzos a su alcance para mantener relaciones sanas y de confianza con sus socios y homólogos para garantizar una competencia justa, libre y equitativa, de conformidad con la legislación vigente.

LUCHAR CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

Se define al blanqueo de capitales como cualquier transacción que oculte el origen de fondos adquiridos de manera ilegal/ilícita y los vuelva a invertir en actividades legales. La lucha contra la financiación del terrorismo tiene como objetivo privar a los responsables de los fondos que necesitan para llevar a cabo dichas actividades.

Rolex aplica medidas de organización para evitar e identificar los riesgos asociados con el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo en virtud de la legislación competente en la materia. La empresa espera que sus empleados estén alerta en este sentido.

APOYAR LOS DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos abarcan numerosos ámbitos, incluido el trabajo forzoso, la trata de personas, los abusos, la igualdad, todas las formas de discriminación y de acoso, la violación del derecho de asamblea y de asociación, y el derecho a condiciones de trabajo dignas (en particular, en lo que respecta a salud y seguridad).

Debido a la naturaleza de estas actividades y en línea con la política de compra responsable, Rolex se asegura de que sus actividades se realicen respetando los derechos humanos. En este contexto, los empleados llevan a cabo un ejercicio de vigilancia a lo largo de la cadena de suministro.

MEDIOAMBIENTE

Nos comprometemos a preservar los recursos naturales y a situar la sostenibilidad en el centro de nuestras actividades

En su búsqueda de la excelencia, Rolex se esfuerza cada día por mejorar su rendimiento medioambiental. En este contexto, la protección del medioambiente es una preocupación central para la empresa.

Rolex está comprometido con la protección de la naturaleza a través de una conducta empresarial responsable. Esto incluye la implantación de procesos continuos de mejora que tienen como objetivo reducir su impacto medioambiental.

Rolex espera que todos sean conscientes de la importancia de este compromiso y contribuyan a él con su comportamiento y sus decisiones empresariales.

Rolex crea productos concebidos para durar y conservarse de por vida. Además, la empresa hace todo lo que está a su alcance para controlar su consumo de energía y preservar los recursos naturales empleados en sus actividades. Rolex ha implantado varios indicadores de rendimiento para hacer seguimiento de su huella de carbono, residuos, calidad del aire, sustancias químicas, agua, movilidad y biodiversidad.

La empresa también está tomando medidas para reducir al máximo todas las emisiones contaminantes. Garantiza igualmente la aplicación de las normas más exigentes en materia de trazabilidad. En todos los ámbitos, desde el abastecimiento hasta la fabricación y la distribución, Rolex trabaja con sus empleados a lo largo de toda la cadena de valor.

APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL DE LOS EMPLEADOS

A nivel individual, los empleados deben asegurarse de que los principios enunciados en este código se respeten y se cumplan.

Todos los empleados, sin importar cuáles sean sus responsabilidades o funciones, deben informar sobre cualquier comportamiento que incumpla el Código de conducta a su superior, al departamento de recursos humanos o mediante el sistema de alerta digital disponible en [rolex.com](https://www.rolex.com).

INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

En caso de incumplimiento del Código de conducta, Rolex tomará medidas adecuadas y aplicará sanciones proporcionales a la gravedad de la violación, de acuerdo con su reglamento interno y de conformidad con la legislación vigente.

VERSIÓN	FECHA	CAMBIO(S)
1	Marzo 2024	Código de conducta inicial
2	Abril 2024	Referencia al sistema de alerta Rolex en la sección «Responsabilidad individual de los empleados».