

Política de Derecho de la Competencia

Política del Grupo



xstreco

Contenido

1 Introducción

1.1 Objeto y Alcance

2 Declaración de Política

2.1 Posición del Grupo sobre el Derecho de la Competencia

2.2 Implicancias Legales

3 Principios y Lineamientos Clave

3.1 Principios o Lineamientos Específicos

3.2 Ejemplos y Aplicaciones

4 Roles y Responsabilidades

4.1 El Consejo de Administración

4.2 La Dirección Ejecutiva

4.3 Responsabilidad sobre Esta Política

4.4 Quienes Dirigen el Trabajo de Otros

4.5 Todas las Personas Sujetas a Esta Política

4.6 Contrapartes

4.7 Los Responsables de las Relaciones Comerciales

5 Reporte y Monitoreo

5.1 Mecanismos de Reporte

5.2 Procedimientos de Monitoreo

6 Capacitación y Sensibilización

6.1 Sensibilización al Momento de la Incorporación

6.2 Sensibilización Continua

7 Cumplimiento y Consecuencias

7.1 Reporte de Incumplimientos

7.2 Consecuencias del Incumplimiento

8 Revisión y Actualización

8.1 Frecuencia de Revisión

8.2 Historial de Revisiones

9 Anexos

9.1 Glosario de Términos

9.2 Legislación Relacionada

Aprobado por	El Consejo de Administración de Xstreco AG
Emitido por	La dirección ejecutiva
Fecha de emisión	01.09.2026
Versión	2.1

1 Introducción

1.1 Objeto y Alcance

1.1.1 Objeto de la Política

Esta política establece los requisitos aplicables a la conducta del Grupo en materia de derecho de la competencia. Comprende las relaciones con competidores, el intercambio de información comercialmente sensible, los acuerdos verticales, la conducta cuando el Grupo ostenta una posición de dominio o poder de mercado relativo y las prácticas laborales anticompetitivas.

1.1.2 Alcance y Aplicabilidad

Esta política se aplica a todos los empleados, directores, directivos y contratistas bajo la supervisión directa de Xstreco, que trabajen para cualquier oficina o activo industrial de Xstreco controlado u operado, directa o indirectamente, por Xstreco en todo el mundo. Cuando el Grupo mantiene una participación en un negocio conjunto que no controla ni opera, ejerce su influencia para promover una conducta coherente con esta política.

2 Declaración de Política

2.1 Posición del Grupo sobre el Derecho de la Competencia

Se prohíben las prácticas que restringen ilícitamente la competencia, incluidos la fijación de precios, la concertación en licitaciones, el reparto de mercados y el abuso de una posición de dominio o de una posición de poder de mercado relativo. La práctica comercial debe cumplir el derecho de la competencia de cada jurisdicción en la que opera el Grupo o en la que vende.

2.2 Implicancias Legales

En Suiza, se aplica la Ley Federal sobre Cáteles y otras Restricciones a la Competencia. El artículo 5 prohíbe los acuerdos ilícitos que afecten la competencia, y el artículo 7, las prácticas ilícitas de empresas dominantes o con poder de mercado relativo. El artículo 49a prevé sanciones directas, calculadas en función del volumen de negocios obtenido en Suiza, respecto de los acuerdos previstos en los párrafos 3 y 4 del artículo 5 y del abuso de una posición de dominio. El abuso de poder de mercado relativo no es directamente sancionable, pero puede ser prohibido por la autoridad de competencia y dar lugar a acciones civiles. En el Perú, se aplica el Texto Único Ordenado de la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas, cuya aplicación está a cargo del INDECOPI. Se hace referencia asimismo a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable, que son recomendaciones dirigidas a las empresas y no derecho vinculante. El incumplimiento de esta política, y la conducta que esta prohíbe, puede dar lugar a sanciones legales, daño reputacional y acciones disciplinarias internas, incluida la terminación.

3 Principios y Lineamientos Clave

3.1 Principios o Lineamientos Específicos

Esta política exige la aplicación de los siguientes principios:

- (a) Relación con competidores: Se prohíbe acordar con un competidor la fijación de precios, el reparto de mercados, la limitación de la producción o la concertación de posturas en licitaciones.
- (b) Intercambio de información: No debe compartirse información comercialmente sensible con un competidor salvo que sea lícito hacerlo y la función de cumplimiento lo haya aprobado, con asesoría legal cuando la situación no sea clara. Está prohibido divulgar públicamente intenciones futuras de precios con el fin de influir en los competidores (señalización de precios).
- (c) Acuerdos verticales: Está prohibido el mantenimiento del precio de reventa, es decir, la imposición de precios de reventa mínimos o fijos. No deben pactarse restricciones de clientes o de territorios ni cláusulas de exclusividad sin revisión legal previa.
- (d) Abuso de posición de dominio: No debe utilizarse una posición de dominio, ni una posición de poder de mercado relativo frente a otra empresa, para excluir a competidores ni para influir de manera desleal en los precios o en el acceso al mercado.
- (e) Colusión en materia laboral: Se prohíben la fijación de salarios, los acuerdos de no captación de personal y otras prácticas laborales anticompetitivas.

3.2 Ejemplos y Aplicaciones

- (a) Fijación de precios entre competidores: Dos competidores acuerdan mantener un precio mínimo para un producto en una región. Esto está prohibido por esta política, puede infringir el derecho de la competencia y debe reportarse.
- (b) Intercambio de la estrategia futura de precios en un evento del sector: Un empleado conversa sobre precios futuros con un competidor en un evento del sector. Esto constituye un intercambio de información comercialmente sensible con un competidor y debe reportarse.
- (c) Acuerdos de exclusividad o de venta atada: Un contrato de venta incluye una cláusula que exige al cliente adquirir un producto como condición para comprar otro. Esto debe remitirse a la función de cumplimiento para su revisión legal antes de pactarse.
- (d) Acuerdos de no captación de personal o de fijación de salarios: Dos empresas acuerdan no contratar a los empleados de la otra o fijar bandas salariales. Esto está prohibido por esta política, puede infringir el derecho de la competencia y debe reportarse.

4 Roles y Responsabilidades

4.1 El Consejo de Administración

La supervisión de esta política corresponde al consejo de administración. El consejo de administración aprueba esta política y cada una de sus revisiones.

4.2 La Dirección Ejecutiva

La dirección ejecutiva emite esta política, provee los medios necesarios para aplicarla y responde ante el consejo de administración por su aplicación. Cuando esta política exige que un asunto sea escalado, este se escala a la dirección ejecutiva.

4.3 Responsabilidad sobre Esta Política

La responsabilidad por la aplicación cotidiana de esta política se asigna dentro del Grupo. Esta política exige que dicha asignación se registre en el Registro de Asignaciones de Políticas, un documento interno, se mantenga actualizada y se dé a conocer a quienes están sujetos a esta política. Cuando esta política se refiere a la función de cumplimiento, se entiende la persona o las personas que ostentan esa asignación en el momento pertinente, exista o no un área independiente.

4.4 Quienes Dirigen el Trabajo de Otros

Toda persona que dirige el trabajo de otros es responsable de aplicar esta política en el trabajo que dirige, de darla a conocer a quienes dirige y de trasladar toda inquietud que se le plantee.

4.5 Todas las Personas Sujetas a Esta Política

Toda persona sujeta a esta política debe cumplirla, debe plantear una inquietud cuando considere que esta ha sido o puede ser incumplida, y debe cooperar con cualquier indagación sobre dicha inquietud.

4.6 Contrapartes

Las contrapartes deben cumplir los estándares de esta política cuando su contrato con el Grupo así lo disponga, y pueden plantear una inquietud a través de los canales indicados en la sección 5.1.

4.7 Los Responsables de las Relaciones Comerciales

Los responsables de las relaciones comerciales del Grupo son responsables de no celebrar, y de no permitir que quienes están bajo su dirección celebren, ningún acuerdo, entendimiento o intercambio de información prohibido por esta política, y de remitir cualquier duda a la función de cumplimiento antes de proceder.

5 Reporte y Monitoreo

5.1 Mecanismos de Reporte

5.1.1 Reporte Interno

Una inquietud bajo esta política puede plantearse ante un jefe directo, ante cualquier miembro de la dirección ejecutiva o ante la función de cumplimiento. Una inquietud también puede plantearse a través del formulario web de reporte en xstreco.com/report, escribiendo a compliance@xstreco.com o a codeofconduct@xstreco.com, direcciones que llegan ambas a la función de cumplimiento, o por teléfono al +41 41 562 32 90, preguntando por la función de cumplimiento. Está prohibida toda represalia contra la persona que plantee una inquietud de buena fe.

5.1.2 Reporte Externo

Una persona que no sea empleada del Grupo puede plantear una inquietud a través del formulario web de reporte en xstreco.com/report, escribiendo a compliance@xstreco.com o a codeofconduct@xstreco.com, por teléfono al +41 41 562 32 90, o por correo postal, con la indicación "Confidencial - Cumplimiento", a la dirección que figura al final de este documento. Una inquietud puede plantearse en inglés o en español. No se requiere un nombre ni datos de contacto, y una inquietud planteada sin ellos se evalúa de la misma manera. El proveedor del sitio web del Grupo registra datos técnicos básicos con cada envío, por lo que un reporte realizado mediante el formulario no es técnicamente anónimo, y una llamada tampoco lo es; un reporte enviado por correo postal sí puede serlo.

5.2 Procedimientos de Monitoreo

Esta política exige que su aplicación se mantenga bajo revisión y que se conserve un registro suficiente para acreditar cómo ha sido aplicada. En particular, esta política exige:

- (a) que el cumplimiento de esta política se revise en el ciclo indicado en la sección 8;
- (b) que se registren las inquietudes planteadas bajo esta política y la forma en que cada una fue resuelta;
- (c) que el riesgo que esta política aborda se reevalúe cada vez que las actividades del Grupo cambien de manera significativa;
- (d) que los asuntos no resueltos, los recurrentes o los sistémicos se escalen a la dirección ejecutiva y, cuando la ley lo exija o resulte apropiado por otras razones, a las autoridades competentes;
- (e) que quienes están sujetos a esta política puedan demostrar, a partir de los registros conservados, que sus requisitos fueron cumplidos.

Los medios utilizados para cumplir estos requisitos son proporcionales al tamaño del Grupo y a la escala y naturaleza de sus actividades en cada momento, y se amplían conforme estas cambian.

6 Capacitación y Sensibilización

6.1 Sensibilización al Momento de la Incorporación

Esta política exige que toda persona sujeta a ella sea informada de su existencia al momento de su incorporación y reciba la capacitación necesaria para aplicarla en su función. La forma y la profundidad de esa capacitación son proporcionales al cargo.

6.2 Sensibilización Continua

Esta política exige que la sensibilización sobre ella se actualice en el ciclo indicado en la sección 8, y cada vez que la política se revisa o un evento lo hace necesario, y que quienes ocupan cargos con mayor exposición al riesgo que esta política aborda reciban la capacitación apropiada a esa exposición.

7 Cumplimiento y Consecuencias

7.1 Reporte de Incumplimientos

Todas las personas sujetas a esta política deben reportar las presuntas infracciones, al igual que las contrapartes cuando su contrato con el Grupo así lo disponga. La identidad de la persona que realiza un reporte se trata como confidencial y no se divulga, salvo que la ley exija su divulgación o que esta sea necesaria para la investigación, y en tal caso solo en la medida necesaria. Se prohíbe la represalia contra una persona que reporta de buena fe.

7.2 Consecuencias del Incumplimiento

Las infracciones pueden dar lugar a medidas disciplinarias, incluida la terminación del vínculo laboral o contractual, y pueden originar procesos judiciales.

8 Revisión y Actualización

8.1 Frecuencia de Revisión

8.1.1 Ciclo de Revisión

Esta política se revisa al menos una vez cada dos años calendario.

8.1.2 Revisión Motivada por Eventos

Se realiza una revisión, corresponda o no según el ciclo, cada vez que un cambio en la ley, un cambio significativo en las actividades del Grupo o un evento surgido bajo esta política la hagan necesaria.

8.1.3 Realización y Resultado de la Revisión

La revisión es realizada por el titular de la responsabilidad descrita en la sección 4.3. Su resultado se somete al consejo de administración, y toda actualización derivada de ella es aprobada por el consejo de administración antes de su emisión.

8.2 Historial de Revisiones

8.2.1 Versión 2.1 - 01.09.2026

Aprobada por el consejo de administración y emitida por la dirección ejecutiva tras una revisión programada del conjunto de políticas. Las modificaciones son de carácter editorial y aclaratorio; las posiciones de política establecidas en la versión 2.0 se mantienen sin cambios.

8.2.2 Versión 2.0 - 01.01.2026

Aprobada por el consejo de administración y emitida por la dirección ejecutiva, en reemplazo de la primera emisión.

8.2.3 Versión 1.0 - 02.06.2025

Primera emisión.

8.2.4 Versiones Sustituidas

Las versiones sustituidas se conservan. Cada actualización se comunica a quienes están sujetos a esta política.

9 Anexos

9.1 Glosario de Términos

- (a) Reparto de mercados: Acuerdo mediante el cual los competidores se reparten clientes, territorios o productos.
- (b) Posición de dominio: Capacidad de una empresa de actuar, en medida apreciable, con independencia de competidores, proveedores o clientes.
- (c) Poder de mercado relativo: Posición de una empresa de la que otra empresa depende para la oferta o la demanda de bienes o servicios por no contar con alternativas suficientes y razonables.
- (d) Concertación en licitaciones: Colusión entre postores para manipular el resultado de un proceso de licitación.
- (e) Señalización de precios: Divulgación pública de intenciones futuras de precios para influir en los competidores.
- (f) Venta atada: Exigir a los clientes la compra de un producto como condición para adquirir otro.
- (g) Acuerdo de no captación de personal: Acuerdo entre empresas para no contratar a los empleados de la otra.

9.2 Legislación Relacionada

9.2.1 Legislación Local

En Suiza, la Ley Federal sobre Cáteles y otras Restricciones a la Competencia (SR 251), en particular sus artículos 5, 7 y 49a. En el Perú, el Texto Único Ordenado de la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas, aprobado por Decreto Supremo N.º 111-2024-PCM, aplicado por el INDECOPI.

9.2.2 Estándares y Marcos Internacionales

- (a) Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable: Recomendaciones dirigidas a las empresas.



"Las políticas de Xstreco establecen los estándares que rigen la manera en que el Grupo conduce sus actividades y la manera en que esa conducta es evaluada."

Xstreco AG
General-Guisan-Strasse 6
CH-6300 Zug
Suiza

Correo electrónico info@xstreco.com
Web xstreco.com