

Code of Conduct



Code of Conduct (Código de conducta) para el Grupo ZEISS

ZEISS es una empresa que se plantea objetivos superiores y altas exigencias, no solo en términos de tecnología, sino también cuando se trata de respetar las “reglas del juego” y ser equitativos con la competencia y en el trato con nuestros empleados y clientes.

Por eso, ZEISS aprobó en el año 2007 un código de conducta de aplicación global en que se definían y se explicaban las reglas fundamentales para diversas áreas de nuestra actividad comercial.

Este código de conducta ha demostrado su eficacia. Nuestra recompensa por cumplir el código de conducta es la confianza que se han ganado nuestras empresas y la excelente reputación de que disfruta la marca ZEISS en los mercados internacionales. Estamos absolutamente convencidos de que el éxito económico sostenible está indisolublemente unido con el respeto a la ley y el derecho, además de a nuestros reglamentos internos.

Después de cinco años de andadura, hemos sometido al código de conducta a una nueva redacción. Hemos endurecido las exigencias en algunos aspectos, como la seguridad de los productos y la protección de los datos personales. El código de conducta se ha incorporado además en su redacción al cuerpo de reglamentos del Grupo ZEISS.

Le invitamos a adoptar este código de conducta como guía en su quehacer diario. Pronto se dará cuenta: la mayor parte ya la observamos sin mayor reflexión en nuestra actividad cotidiana. Pero puede que haya algún área en que aún quede potencial de mejora. Ahora nos toca ocuparnos de esas áreas.

Contenido

1	Principios generales	4
2	Trato equitativo de los empleados y los socios comerciales	4
3	Una competencia leal	5
4	Concesión y aceptación de beneficios	5
5	Uso y trato de la propiedad de la empresa	6
6	Protección del secreto comercial	6
7	Prohibición de “insider trading” o uso de información privilegiada	7
8	Evitar los conflictos de intereses. Las ocupaciones en el tiempo libre	7
9	Prohibición de discriminación	8
10	Cumplimiento de las disposiciones de control de exportaciones y aduaneras	8
11	Protección laboral y de la salud	9
12	Seguridad de los productos	9
13	Protección del medio ambiente	10
14	Política de privacidad, tratamiento de la información y documentación	10
15	Forma de actuar frente a la autoridad pública	11
16	Observación de un código de conducta y control	11

1

Principios generales

La competencia, la motivación y una conducta responsable de la plantilla son requisitos esenciales para el éxito de ZEISS. La responsabilidad hacia el ser humano y la naturaleza, así como la integridad y la tolerancia son valores que nuestra empresa ha concedido especial relevancia en el modelo de orientación corporativo. Los siguientes postulados se incluyen aquí:

- Una conducta intachable y conforme a la ley y el respeto del marco jurídico y cultural
- Lealtad hacia ZEISS
- Un trato cabal, educado y respetuoso con los compañeros y terceros
- Consideración equitativa hacia los intereses de los clientes y los socios comerciales
- Implicación social
- Intervención a favor de la protección medioambiental y la seguridad laboral
- Veto a cualquier forma de discriminación por el sexo o la pertenencia a una determinada raza o religión, o por otras características.
- Conducta responsable y transparente en la gestión de riesgos
- Profesionalidad, integridad y fiabilidad en todas las relaciones comerciales.

2

Trato equitativo de los empleados y los socios comerciales

Nuestros interlocutores mercantiles (clientes, socios comerciales y proveedores) y los empleados ocupan el centro de nuestras actividades. Las relaciones hacia nuestros interlocutores mercantiles y empleados deben caracterizarse por la confianza mutua y la perspectiva de futuro. Se espera de nosotros la integridad de actuación, la cortesía de trato, el respeto y la equidad. Aquí también se incluye que las decisiones se adopten y comuniquen de modo transparente y verificable.

Estas máximas que rigen el trato con los interlocutores mercantiles y los empleados solo se pueden materializar en la práctica si el cuerpo directivo las aplica igual, sirviendo así de modelo de referencia a los empleados y estos, a su vez, las observan también entre ellos.

3

Una competencia leal

Un componente irrenunciable de la libre economía de mercado son las reglamentaciones para proteger la competencia justa. Casi todos los países han promulgado leyes en este sentido. Suelen sobre todo regular lo siguiente:

- Prohibición de los acuerdos entre competidores sobre precios, repartos territoriales, cantidades de producción u otros parámetros relevantes para la competencia.
- Se prohíbe la limitación de precios por parte de los socios comerciales
- Prohibición del uso abusivo de una posición predominante y
- el control de las fusiones de empresas, para impedir que se formen posiciones oligopolísticas.

Especial relevancia revisten los acuerdos, prohibidos en casi todos los órdenes jurídicos, entre los agentes del mercado con el objetivo de imponer limitaciones a la competencia. También están vedados las conversaciones informales, los "pactos informales entre caballeros" e incluso una simple forma de actuar concertada, si tienen la intención de pactar o poner en práctica una medida limitadora de la competencia. Hay que evitar dar ni pábulo a la sospecha de una actividad conspiratoria.

En las conversaciones con los competidores no debe intercambiarse información confidencial sobre precios y ajustes inminentes de los precios ni sobre relaciones con los clientes o los proveedores. Una excepción a esta prohibición está constituida por la revelación de información en el marco de un determinado proyecto, por ej. de una adquisición en ciernes o la fundación de una joint venture, previa formalización de un acuerdo de confidencialidad.

Complementariamente hay que observar las especificaciones válidas sobre **Cómo actuar ante la competencia**.

4

Concesión y aceptación de beneficios

Nuestra empresa convence por el precio, las prestaciones, la calidad y la idoneidad de los productos y servicios que oferta. Nuestros proveedores los elegimos siguiendo estos mismos criterios. Para crear una situación de favor al entablar un negocio o en la asignación o gestión de un pedido, no está permitido solicitar, aceptar, ofrecer ni conceder beneficios personales. En este contexto, cuando se recurre a los servicios de agentes comerciales y asesores, hay que observar además complementariamente lo que se dispone en la **Celebración de contratos de comisión mercantil y corretaje**.

Como norma general, no está permitido ni otorgar ni aceptar regalos. Se excluye de esta prohibición los regalos publicitarios u ocasionales corrientes y los presentes que sean un reflejo de las costumbres y reglas de cortesía del país y que sean compatibles con la normativa legal aplicable. Es necesario aplicar una reserva y prudencia especiales con los funcionarios y las autoridades públicas, también de países extranjeros.

Asimismo, la cesión en préstamo por tiempo indefinido o la aceptación de productos u otros objetos puede adquirir el carácter de una donación ilícita o de una aceptación de dádivas u otorgamiento de beneficios. Se requiere una autorización interna de la empresa para las invitaciones de un socio mercantil o tramitadas por él que no estén vinculadas a visitas comerciales, o que sean inusuales o desproporcionadas.

Si un empleado recibe una oferta o una petición de un beneficio o dádiva personal, deberá notificárselo inmediatamente a su superior. Por lo demás, hay que observar también la versión actual aplicable del reglamento sobre **La concesión y recepción de regalos e invitaciones (dádivas o beneficios)**. En el caso de donaciones, hay que atenerse a los principios vigentes sobre la **asignación de donativos** del Grupo ZEISS, donde se define la clase y el alcance de estos.

Si tiene alguna duda, puede acudir al Corporate Compliance Office, el departamento de cumplimiento corporativo.

5

Uso y trato de la propiedad de la empresa

Todos los empleados tienen el deber de tratar los equipos de la empresa, especialmente las máquinas y herramientas, así como los sistemas de información y comunicación, con el debido cuidado y de forma adecuada. Especialmente los sistemas de información y comunicación solo está permitido usarlos con fines de servicio. El puesto de trabajo y todo el mobiliario y equipos que sirvan a la plantilla o a la explotación deben siempre mantenerse en buen estado. Los daños y desperfectos deberán notificarse a los superiores.

Sin la autorización expresa del puesto responsable en la empresa, no está permitido usar a título personal la propiedad de la empresa ni enajenarla del espacio corporativo.

En las liquidaciones de gastos hay que atenerse al **Ordenamiento de viajes de empresa** de la sociedad ZEISS correspondiente

6

Protección del secreto comercial

Nuestros inventos y nuestro know how son un factor clave para el éxito a largo plazo de nuestra empresa. Por eso, impulsar la capacidad creativa y de innovación de nuestra plantilla reviste una importancia esencial. Pero también lo es proteger la propiedad intelectual frente al acceso o intervención ilícita de terceros. Por consiguiente, se insta a todos los empleados a que observen los estándares de seguridad adecuados y precisos, tanto en su correo personal como en la comunicación electrónica con terceros.

El mismo tratamiento se aplica a la información que terceros nos revelen con carácter confidencial.

Sin permiso previo, los empleados de ZEISS, como tales, no están autorizados a participar en debates públicos (por ej. en eventos con charlas, foros de Internet, etc.) ni a situar públicamente (por ej. en Internet) información relevante para la empresa.

Hay que observar asimismo las pautas vigentes sobre la **Comunicación en ZEISS**.

7

Prohibición de “insider trading” o uso de información privilegiada

El derecho contra el uso ilegal de información privilegiada prohíbe aprovechar este tipo de información para lucrarse personalmente, de forma directa o indirecta, comprando o vendiendo valores, así como la divulgación ilícita de esta información. La información privilegiada no es del dominio público, se refiere a un emisor de títulos financieros y, si llega a conocimiento público, es susceptible de influir considerablemente en la cotización de estos valores. Es decir, es importante para los inversores en sus decisiones de compra o venta del valor. Se puede tratar, por ejemplo, de información sobre futuras adquisiciones, alianzas estratégicas, resultados financieros, nuevos productos, problemas con los productos o contratos importantes.

Los empleados que, por su función laboral para ZEISS, dispongan de información privilegiada sobre sociedades de ZEISS con cotización en bolsa (como por ej. Carl Zeiss Meditec AG) u otras empresas cotizadas en el mercado de valores, no están autorizados a negociar con acciones ni tampoco a transmitir esta información a terceros. “Terceros” en el sentido marcado aquí son también los familiares, la pareja o amigos o también otros compañeros de ZEISS que por su trabajo no accedan a información privilegiada. La prohibición se aplica hasta que la información ya no tenga relevancia para la cotización o se haya hecho pública.

Los negocios con información privilegiada pueden tener graves consecuencias por la vía penal y civil, tanto para el empleado como para la propia empresa.

8

Evitar los conflictos de intereses. Las ocupaciones en el tiempo libre

Con el fin de evitar conflictos entre los intereses particulares y los intereses de la empresa, todos los empleados que deseen

- asumir una ocupación laboral en otra empresa,
 - iniciar una actividad remunerada secundaria, o bien
 - emprender una actividad empresarial
- deberán informar y recabar el beneplácito de su superior o del área de personal competente. Esta obligación se aplica también a la asunción de una actividad secundaria no remunerada si ésta pudiese dar lugar a un conflicto de intereses.

Los empleados que no estén autorizados a realizar ellos mismos determinadas actividades por el conflicto de intereses que supondrían, tienen prohibido también en estos casos inducir a su familiares, parejas o terceros a que se encarguen de dicha actividad.

ZEISS apoya la implicación activa de sus empleados en actividades sociales o sociopolíticas. Una actividad en clubes, asociaciones, partidos políticos u otros organismos sociales, políticos o benéficos, ya sea como mandatario o voluntario, deberá ser compatible con el pleno cumplimiento de sus obligaciones derivadas de contrato laboral.

Las opiniones personales expresadas en público deben realizarse sin relacionarlas con la función o cargo en la empresa y deben guiarse por la lealtad hacia ZEISS. Estas máximas no excluyen una cultura constructiva de debate en beneficio de ZEISS y sus empleados.

9

Prohibición de discriminación

Todas las empleadas y empleados, así como los interlocutores mercantiles tienen derecho a un trato equitativo, cortés y respetuoso por parte de sus superiores, compañeros y empleados.

No se permite acosar ni discriminar a nadie a causa de su raza, el color de la piel, la nacionalidad, el origen, el sexo, la identidad sexual, las creencias o su ideología, la orientación política, la edad, la constitución ni la apariencia física.

Todos los empleados tienen la obligación de respetar la esfera personal de sus compañeros. Se prohíbe el acoso sexual y el psicológico.

10

Cumplimiento de las disposiciones de control de exportaciones y aduaneras

ZEISS es una empresa de ámbito global que, en sus actividades internacionales, está sujeta a normativas que limitan la libre circulación de los bienes. Las distintas leyes nacionales e internacionales o los embargos restringen o prohíben la importación, la exportación o el comercio doméstico de bienes, tecnologías o servicios, así como el tráfico de capitales y de pagos. Las restricciones y prohibiciones pueden basarse en las características del producto, el país de origen o de uso o también en la identidad del interlocutor comercial.

Una relevancia especial revisten las normas nacionales e internacionales para el control de exportaciones. Todos los empleados tienen que atenerse a estas disposiciones de control cuando se compran, gestionen, fabriquen o se pongan en circulación bienes o servicios y también en el momento de transferir o recibir tecnologías. Antes de realizar la acción prevista hay que cerciorarse de si se requieren permisos oficiales.

Las empresas de ZEISS también declaran su adhesión a la lucha contra el contrabando. En las transacciones de importación y en las de exportación, cada sociedad de ZEISS y sus empleados implicados tienen la obligación de observar las disposiciones jurídico aduaneras aplicables.

Las infracciones contra las normas arriba mencionadas pueden tener consecuencias no solo para la unidad de negocio correspondiente, sino también perjudicar gravemente al grupo en su totalidad y traer otras consecuencias negativas incalculables. A fin de asegurar el cumplimiento de las normas citadas, todas las empresas de ZEISS deben adoptar las medidas oportunas de organización y designar a personas responsables.

Por lo demás, el reglamento vigente del **Control de exportaciones y aduanas** es de obligada observación.

11

Protección laboral y de la salud

La seguridad en el puesto de trabajo y la protección de la salud de toda la plantilla es un objetivo fundamental que ZEISS se ha marcado y así lo ha establecido además en el estatuto de la fundación.

Se espera de todos los empleados que se atengan a todas las normas de seguridad, tengan presentes los riesgos potenciales y actúen con prudencia en todas las actividades relevantes desde el punto de vista de la seguridad. Lo anterior se aplica a todos los peligros, tanto los que surjan en el puesto de trabajo como los que puedan presentarse al usar nuestros productos. Los accidentes detectados o los riesgos o cargas potenciales, así como los cuasi accidentes deben notificarse de inmediato al superior responsable.

A la instancia directiva de la unidad de negocio le compete establecer y supervisar una organización de seguridad. Todo cargo directivo es responsable de la protección de sus subordinados y deberá proporcionarles la formación teórica y práctica necesaria y supervisarles. Con el fin de determinar y evaluar los riesgos y cargas potenciales para las personas, todos los cargos directivos tienen el deber de efectuar evaluaciones periódicas de los riesgos, para realizar una valoración de los peligros personales y sanitarios que emanan los puestos de trabajo. En este apartado se inscribe también la organización de un programa de prevención de medicina laboral.

12

Seguridad de los productos

La seguridad y fiabilidad de nuestros productos es un factor clave de nuestro éxito. Nuestra capacidad y velocidad de innovación plantea, sobre todo, una enorme exigencia a todos los empleados que se ocupan de la seguridad de los productos y el aseguramiento de calidad. La seguridad de los productos comienza en la fase de desarrollo, acompaña al proceso de compras y de producción y es un aspecto esencial en la instalación de nuestros productos en las premisas del cliente y durante el servicio postventa.

Un gran número de disposiciones legales tiene por objeto asegurar la seguridad de nuestros productos, en el desarrollo, la producción, la homologación y la comercialización. La gestión de calidad y el área Regulatory Affairs garantizan el cumplimiento de las especificaciones legales.

13

Protección del medio ambiente

Nuestra empresa, que aboga por la protección del medio ambiente, la ha incorporado en su programa como cometido corporativo y consideramos un factor de producción importante proteger los recursos naturales al fabricar nuestros productos. Las siguientes directrices guían nuestra implicación en la protección del medio ambiente:

- Protegemos el entorno, no malgastamos los recursos naturales y procuramos causar un impacto mínimo a la naturaleza y el ser humano.
- Un medio ambiente intacto es nuestra meta última al desarrollar y diseñar nuestro productos, en el proceso de producción, al envasarlos y enviárselos a los clientes, así como en nuestro continuo afán de mejorar los procesos e introducir nuevos sistemas y productos.

Esperamos que nuestros socios mercantiles, especialmente nuestros proveedores, cumplan todas las leyes y disposiciones para la protección del ser humano, el medio ambiente y la energía.

Los programas de cualificación de los trabajadores incluyen siempre un apartado sobre la protección medioambiental. Cuando se trata de eliminar los residuos, siempre elegimos la vía de reciclaje que sea mejor para el medio ambiente y además viable desde el punto de vista económico.

Si ocurre algún incidente que tenga como consecuencia una contaminación medioambiental, es imprescindible informar de inmediato y detalladamente a las instancias competentes de la empresa, que, a su vez, harán llegar las notificaciones correspondientes a las autoridades públicas.

Nuestros informes medioambientales periódicos ponen de manifiesto que una forma de actuar acorde con la ecología forma parte integrante de nuestra cultura corporativa.

14

Política de privacidad, tratamiento de la información y documentación

Una actividad económica efectiva y de éxito está condicionada a que toda la información relevante llegue al círculo de personas previsto. Una difusión sin sistematizar de la información puede, por el contrario, resultar obstructiva. Por eso, se insta a todos los empleados a que sopesen bien a quién tiene que hacerse llegar la información para allanar el camino para una toma de decisión rápida y basada en una información fidedigna.

Cuando se vaya a transferir o reenviar información hay que observar los estándares de seguridad oportunos. Todos los trabajadores, al reenviar información, deben, por lo tanto, reflexionar sobre el grado requerido de confidencialidad .

La protección de la privacidad tiene una importancia especial. Los datos personales de nuestros clientes, socios comerciales y empleados solo se pueden recabar, almacenar, procesar y transmitir en el marco que permitan las leyes nacionales. Por lo demás hay que observar la versión vigente aplicable del reglamento **Política de privacidad, protección de los datos personales**.

Todas las actividades referentes a hechos importantes deben documentarse sistemáticamente y de forma reproducible. Es obligatorio observar los plazos de conservación de la documentación marcados por la ley.

15 Forma de actuar frente a la autoridad pública

ZEISS pone todo de su parte para mantener una relación abierta y de colaboración con todas las autoridades competentes. Cuando la autoridad pública abre un sumario por infracciones, el procedimiento se desarrolla siguiendo determinadas pautas. Entre estas se encuentra también el derecho de los implicados a la asistencia de un letrado. Hacer uso de este derecho y del derecho a permanecer callado no representa un reconocimiento de la culpabilidad.

En caso de investigaciones oficiales hay que procurar inmediatamente la intervención de los superiores y de los asesores legales de la empresa o, en los procesos tributarios, de los empleados del departamento fiscal.

Ningún empleado está autorizado a destruir, eliminar ni modificar documentos corporativos, ya sea en soporte impreso o electrónico, si esos documentos están relacionados con una investigación judicial, oficial o de derecho civil.

16 Observación de un código de conducta y control

Cada empleado recibirá un ejemplar de este código de conducta. Pero no basta simplemente con conocer el código de conducta. Se hace un llamamiento a todos los empleados a verificar su propia conducta a la luz de los baremos de referencia aquí expuestos, para identificar las áreas operativas susceptibles de mejora.

Los cargos directivos tienen un compromiso especial de actuar como modelos de comportamiento, observando una línea de conducta íntegra e informando sobre este Código de conducta a los trabajadores en su área de responsabilidad. Pueden además incluir este Código en las medidas de formación de los empleados.

El cuerpo directivo está también obligado a asegurar el cumplimiento de este código. Las violaciones de la ley y las infracciones contra este código de conducta no son tolerables. La empresa impondrá el cumplimiento de las reglas arriba expuestas. Las infracciones serán sancionadas con las medidas civiles, penales y jurídico-laborales oportunas.

Si un empleado cualquiera tiene dudas sobre la licitud de su propio comportamiento o percibe indicios de situaciones cuestionables desde el punto de vista legal, se espera que solicite consejo y ayuda a sus superiores, al departamento especializado correspondiente o a los representantes de los trabajadores. La sinceridad y la confianza son especialmente importantes en los casos en que haya peligro de perjudicar a la empresa.

Además existe la posibilidad de dirigirse de forma estrictamente confidencial al director de personal del consorcio, al Chief Compliance Officer o al director de Corporate Compliance Office.

Carl Zeiss AG

Corporate Compliance Office
73446 Oberkochen