

Código de conducta empresarial



Índice



Prólogo	4
Principios	7
Cumplimiento de las leyes	7
Integridad empresarial	7
Competencia leal, ley antimonopolio	9
Corrupción y sobornos	10
Restricciones comerciales internacionales y control de las exportaciones	11
Empleo	13
Medio ambiente, salud y seguridad	15
Propiedad intelectual y confidencialidad	17
Responsabilidades y consecuencias de las infracciones	19
¿A quién se aplica este código?	19
Consultas y notificación del incumplimiento del Código de conducta empresarial	21
Consecuencias del incumplimiento	21
Implementación	22
Validez	22
Responsabilidades de la aplicación	22

Prólogo

Estimados compañeros de trabajo:

El Código de conducta empresarial de Stäubli contiene los principios y las políticas con las que Stäubli se ha comprometido y establece el marco básico para nuestro trabajo diario.

Queremos ocupar una posición líder y tener éxito en los segmentos del mercado en los que operamos. También deseamos diferenciarnos de nuestros competidores a través de la excelencia en el desarrollo y la producción de productos, así como en ventas y atención al cliente. Nos esforzamos para generar beneficios sostenibles como base de nuestra estrategia de crecimiento e independencia, y queremos crear valor para nuestros accionistas, clientes y empleados.

No obstante, estamos firmemente convencidos de que solo podemos triunfar a largo plazo si nuestra conducta empresarial es tanto ética como legal. Esto significa simplemente que si una actividad prevista para ayudar en la consecución de un objetivo global entra en conflicto con los criterios éticos o legales, debemos dar prioridad a esos criterios y cesar la actividad.

Las acciones ilegales, la conducta irresponsable y la negligencia pueden dañar nuestra reputación en el mercado, así como entre nuestros empleados actuales y futuros y accionistas, ya que pueden afectar de forma negativa en la confianza.

Este Código de conducta empresarial pretende ofrecer un marco y una guía para nuestro trabajo diario. Se espera que todos los empleados de Stäubli conozcan y comprendan este Código. Además, pedimos que todos los empleados cumplan con las leyes aplicables y con las directivas internas.

Estamos comprometidos con un desarrollo sostenible y responsable de nuestro negocio.

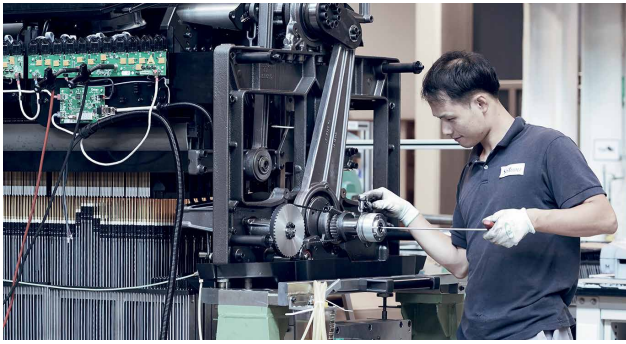
Atentamente,

Dr. Jakob Baer
Presidente de la Junta



Rolf Strebel
CEO





Principios

Cumplimiento de las leyes

Cumplimos con todas las leyes y regulaciones aplicables en los países donde operamos y nos aseguramos de que nuestros empleados sean conscientes de las leyes que afectan a sus funciones.

También respetamos la cultura y las costumbres de los países y comunidades donde hacemos negocios.

Integridad empresarial

Justicia y conflictos de intereses

Además de simplemente actuar según la ley, nuestras decisiones deben dar preferencia de forma transparente a la justicia y a los intereses de la empresa, así como a los de las partes interesadas. Los intereses personales no deben interferir con los intereses de la empresa.

Nos abstendemos de hacer cualquier actividad o acción que pudiera considerarse que apoya o fomenta cualquier forma de fraude fiscal o evasión de impuestos.

Obligaciones contractuales y normas de documentación

Stäubli cumple con sus obligaciones contractuales y se asegura de que las transacciones se lleven a cabo a su debido tiempo y con la documentación apropiada de conformidad con los requisitos legales y las normas de contabilidad aplicables. Los empleados no comprometerán a Stäubli a obligaciones contractuales que estén fuera del alcance de su autoridad. Los informes, registros, contratos y cuentas de la empresa se elaborarán y se almacenarán adecuadamente de acuerdo con las leyes aplicables y las normas correspondientes de la empresa.



Competencia leal, ley antimonopolio

Ley sobre la competencia

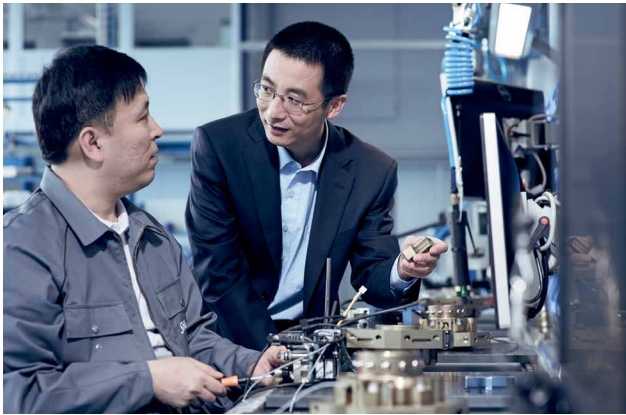
Esperamos que todos nuestros empleados cumplan con la ley sobre la competencia. Las leyes sobre la competencia se aplican a todos los acuerdos comerciales, independientemente de si están por escrito, son orales o en cualquier otro formato.

Se exige que todos los empleados cumplan con las leyes internacionales y nacionales que salvaguardan la competencia leal. En especial, se refiere a las disposiciones sobre competencia desleal y leyes antimonopolio. Están estrictamente prohibidos los acuerdos con los competidores sobre precios, condiciones de venta, restricciones de cantidad, reparto de territorio y ofertas en concursos públicos, etc. También debe evitarse cualquier otro intercambio de información que pudiera limitar la

competencia leal. Los contactos con nuestros competidores deben ser mínimos. Además, no hablamos de las estrategias con nuestros competidores ni intercambiamos información técnica o comercial sensible con ellos. Es especialmente válido en los encuentros profesionales y de empresa. Solo intercambiamos información con socios de empresas conjuntas en la medida en que sea necesario para lograr el objetivo comercial de la empresa conjunta.

Lealtad

Nos comprometemos con nuestros socios y empleados con total transparencia y con total conocimiento de los hechos. Así pues, establecemos relaciones profesionales honestas y leales mientras respetamos el principio de competencia leal.



Corrupción y sobornos

Definición del término

Stäubli prohíbe todas las formas de corrupción, como el soborno, y el otorgamiento o aceptación de otros beneficios, tanto si se ofrecen directamente como a través de intermediarios o a personas privadas o funcionarios del gobierno. La prohibición se aplica particularmente a dar (soborno activo, concesión de favores) o aceptar (soborno pasivo, recepción de sobornos) regalos con el fin de obtener una ventaja ilegal o una decisión favorable.

La corrupción es un delito penal. Es posible que un empleado sea sancionado en su lugar de

trabajo o en países terceros, aunque la corrupción se produjera en un lugar distinto.

Stäubli autoriza los regalos, servicios e invitaciones solamente como detalles de cortesía comerciales correctos y legales, siempre que respondan a la práctica habitual y no contravenzan ninguna ley aplicable y no se hagan con la finalidad de obtener una ventaja ilegal o una decisión favorable. Se aplica tanto a la aceptación como al otorgamiento de regalos, invitaciones o servicios no remunerados. No debemos usar a otras personas para eludir nada de lo anterior.

Restricciones comerciales internacionales y control de las exportaciones

Los gobiernos y organismos internacionales pueden imponer restricciones comerciales temporales y boicots que afecten a determinados productos de países o individuos. Stäubli reconoce las decisiones de la comunidad internacional.

Realizamos nuestras actividades comerciales exclusivamente de acuerdo con las normativas internacionales y no exportamos ningún producto o tecnología que esté afectado por las restricciones comerciales. En casos excepcionales, los productos individuales pueden usarse con fines militares (los denominados

productos de doble uso). Para este tipo de productos, deben respetarse las normativas correspondientes de control de las exportaciones. Es necesario cumplir con las directivas específicas del Comité ejecutivo.



Empleo

Diversidad

Nuestra diversidad étnica, cultural y filosófica es un activo fundamental reconocido y valorado de nuestra empresa. Ofrecemos a todos la misma oportunidad de integración y de triunfo.

Discriminación y acoso

Stäubli se compromete para impedir cualquier tipo de discriminación y acoso en sus lugares de trabajo. No toleramos la discriminación por sexo, religión, credo, procedencia, discapacidad física o mental, edad, orientación sexual, situación familiar,

opiniones políticas o cualquier otra característica protegida por la ley. El término acoso incluye cualquier forma de acoso: verbal, físico, mental, visual y electrónico.

Desarrollo

El principio de subsidiariedad aplicado dentro de Stäubli conduce a responsabilidades que se delegan ampliamente. Este principio, combinado con una determinación para ascender internamente, debe permitir que todos nuestros empleados desarrollen sus habilidades y su potencial profesional.



**Medio ambiente, salud
y seguridad**

Salud y seguridad laborales

Prestamos gran atención a la calidad de las condiciones de trabajo y a la salud y seguridad laborales, ya que son factores esenciales para la eficacia profesional de nuestros empleados. Nos comprometemos con los procedimientos y prácticas laborales seguros y respetamos todas las leyes y regulaciones vigentes. Nos comprometemos a ofrecer a nuestros empleados la formación adecuada u otras ayudas para lograrla.

**Rendimiento SOSTENIBLE:
sensibilización social y
medioambiental**

La clave para la longevidad y la prosperidad de Stäubli es un equilibrio bien gestionado entre los intereses de las distintas partes interesadas de Stäubli (accionistas, clientes, empleados y proveedores) y la protección de nuestro entorno natural y social. Nos comprometemos con un uso responsable y eficiente de la energía y recursos naturales en todas nuestras operaciones y cuando diseñamos nuestros productos. Animamos también a nuestros proveedores a que procedan de la misma forma.



Propiedad intelectual y confidencialidad

Confidencialidad

Para optimizar los diseños, procesos, productos y servicios, compartimos nuestro conocimiento entre equipos multidisciplinares a la vez que mantenemos confidenciales todas nuestras actividades. Cada empleado y socio comercial al que se le confía información confidencial es responsable de usar con cuidado y de proteger tanto la información confidencial que pertenece a nuestra empresa como la información confidencial recibida cuando trabajamos con nuestros socios de negocio.

La naturaleza privada de nuestro accionariado nos obliga a un grado considerable de confidencialidad con respecto a los datos financieros y estratégicos de la empresa, especialmente aquellos relacionados con nuestros activos y nuestra experiencia.

Propiedad intelectual

Como la innovación es la fuerza impulsora de nuestro progreso, estamos desarrollando una política internacional de protección industrial dinámica, a la vez que respetamos rigurosamente la propiedad intelectual de los demás. Protegeremos todos los activos, propiedades, secretos comerciales y recursos de la empresa, y solo los aplicaremos y usaremos para las actividades comerciales de nuestra empresa y no para nuestro beneficio personal.





Responsabilidades y consecuencias de las infracciones

¿A quién se aplica este código?

Este Código de conducta empresarial se aplica a todos los ejecutivos y empleados de las empresas bajo el control de Stäubli. Es un elemento fundamental del contrato laboral. Se entregará a todos los empleados actuales y nuevos empleados cuando sean contratados.

Responsabilidades de los directivos

Los directivos deben asegurarse de que sus empleados hayan leído y comprendido el Código de conducta empresarial, y de que lo apliquen en sus actividades diarias, y deben ofrecer formación y ayuda cuando sea necesaria. Los directivos y supervisores deben actuar como ejemplos para su personal

cumpliendo con los principios establecidos en el Código de conducta empresarial.

Responsabilidades de los empleados

Todos los empleados deben leer, comprender y aplicar el Código de conducta empresarial, independientemente desde dónde trabajen e independientemente del tipo de situaciones a las que se enfrenten. En caso de duda, deben formular las preguntas sobre este Código de conducta empresarial a sus responsables o al departamento de Recursos Humanos, según corresponda.



Consultas y notificación del incumplimiento del Código de conducta empresarial

Si un empleado duda sobre la medida adecuada que debe adoptar, debe consultar con su superior o buscar consejo en los departamentos Legal, de Recursos Humanos o de Auditoría interna.

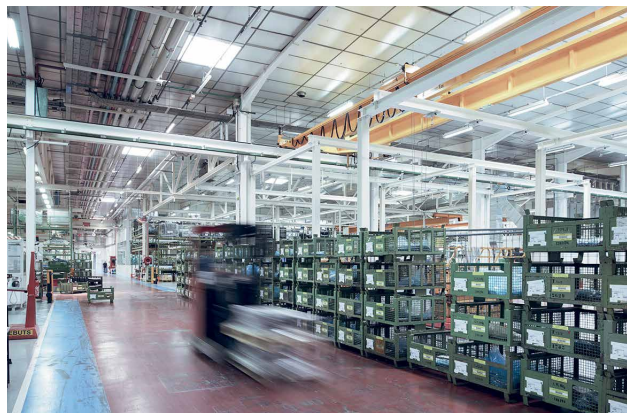
Se anima encarecidamente a los empleados de Stäubli a que notifiquen cualquier incumplimiento del Código de conducta empresarial. Deberían informar a sus responsables del incumplimiento. Si un empleado se siente incómodo a la hora de abordar a su responsable, una alternativa válida es notificar a Auditoría interna a través de la dirección de correo electrónico whistleblowing@staubli.com. La notificación también puede enviarse de forma anónima.

Siempre que sea posible, Stäubli procurará proteger la identidad del empleado que notifique el incumplimiento. Las notificaciones incorrectas de forma intencionada y las acusaciones falsas estarán sujetas a una acción disciplinaria.

Consecuencias del incumplimiento

El incumplimiento de este Código de conducta empresarial conllevará acciones disciplinarias establecidas por la legislación y prácticas laborales aplicables, y puede provocar la finalización del contrato laboral o la persecución legal, en función de la naturaleza y la gravedad.

Implementación



Validez

Stäubli introdujo su primer Código ético internacional en 2006. Este Código de conducta empresarial sustituye el Código ético.

Este Código de conducta empresarial ha sido aprobado por la Junta directiva el 8 de diciembre de 2016, con efecto inmediato.

Responsabilidades de la aplicación

La Junta ha ordenado al Comité ejecutivo (KL) aplicarlo a nivel internacional en todo Stäubli y en todas las entidades en las que Stäubli tiene el control de la gestión. Los directores de unidad son responsables de

aplicar este Código dentro de la unidad.

Los siguientes niveles de gestión son responsables de aplicar este Código de conducta empresarial dentro del área que supervisan.

Cada director de RR. HH. es responsable de distribuir este Código de conducta empresarial en formato escrito a cada empleado contratado y a cada nuevo empleado.

Este Código de conducta empresarial ha sido redactado en inglés y será distribuido en los idiomas locales de las unidades en las que operamos. En caso de ambigüedades, prevalece la

versión inglesa. Las traducciones adicionales así como las copias impresas y electrónicas pueden solicitarse al departamento de Comunicaciones corporativas en corporate.communications@staubli.com

Se solicita a todos los empleados el acuse de recibo, la aceptación, la comprensión y el cumplimiento del Código firmando el formulario entregado como anexo al Código de conducta empresarial. En el departamento de RR. HH. o en otras ubicaciones definidas para los documentos contractuales y laborales se guardará y documentará una copia firmada del formulario.



■ Unidades de Staubli ○ Agentes

Presencia mundial del Grupo Staubli

www.staubli.com

Staubli es una marca registrada de
Staubli International AG, registrada en
Suiza y en otros países. © Staubli 2019.
Créditos fotográficos: A. Bucher,
Shutterstock, Staubli

STÄUBLI