



Código de Conducta del grupo ZEISS



Prólogo

ZEISS es una empresa que apuesta por ofrecer un rendimiento ejemplar con los más altos estándares de calidad, no solo desde un punto de vista tecnológico, sino también con lo relacionado al cumplimiento de las “reglas de juego” relativas a un comportamiento leal y ejemplar frente a la competencia y en el trato con nuestros empleados, clientes y socios comerciales.

Por eso, ZEISS aprobó ya en el año 2007 un Código de Conducta de aplicación global en el cual se definían y se explicaban las reglas fundamentales para las diferentes áreas de nuestras actividades comerciales.

Este Código de Conducta ha demostrado su eficacia. Nuestra recompensa por cumplir el código de conducta es la confianza depositada en nuestra empresa y la excelente reputación de la marca ZEISS en los mercados internacionales. Creemos firmemente que el éxito económico sostenible está siempre ligado al cumplimiento de las leyes, el derecho y nuestras reglas fundamentales internas, lo que depende de cada uno de nuestros empleados.

Este Código de Conducta cumple con todo lo establecido en el Código de Conducta Internacional denominado “*Code of Conduct of the Responsible Business Alliance (RBA)*”.

El objeto del Código de Conducta no es reflejar todas las normas legales aplicables a las actividades comerciales, sino que indica explícitamente los ámbitos que se consideran fundamentales para el éxito sostenible de ZEISS y que, en caso de no respetarse, podrán implicar graves sanciones financieras o afectar negativamente a nuestra reputación. Por tanto, se espera del equipo directivo y de los empleados que cumplan en todo momento con las normativas y las leyes que se indican expresamente en este Código de Conducta.

Al usar este Código de Conducta como una guía para sus operaciones diarias y establecer sus objetivos, se dará cuenta de que ya aplicamos la mayor parte de este Código en nuestro día a día.

No obstante, puede haber aspectos individuales con margen de mejora, ya que la mejora continua es una parte integral de todo lo que hacemos y es un principio fundamental de ZEISS.

La Junta Ejecutiva de ZEISS proporciona el marco y los recursos, y garantiza la implementación de este Código, junto con la Administración de todas las empresas de ZEISS.



Dr. Karl Lamprecht Susan-Stefanie Breitkopf Sven Hermann Dr. Christian Müller Andreas Pecher Dr. Jochen Peter Dr. Markus Weber

Índice

- 1** Principios generales
- 2** Trato justo a los empleados y a los socios comerciales
- 3** Competencia leal
- 4** Lucha contra la corrupción
- 5** Uso y tratamiento de la propiedad de la empresa
- 6** Protección del secreto comercial y de la seguridad informática
- 7** Prohibición del uso de la información privilegiada
- 8** Evitar conflictos de intereses y actividades privadas
- 9** Cumplimiento de las disposiciones sobre aduanas y control de exportaciones
- 10** Protección laboral y de la salud
- 11** Seguridad y calidad de productos
- 12** Protección del medio ambiente, uso eficiente de la energía y sostenibilidad
- 13** Protección de los datos de carácter personal
- 14** Integridad financiera y lucha contra el blanqueo de capitales
- 15** Comportamiento en caso de duda y persona de contacto para recibir instrucciones
- 16** Responsabilidad especial del equipo directivo

1 Principios generales

Comportamiento conforme a la ley

Entre los requisitos fundamentales para el éxito de ZEISS se encuentran la competencia leal, la dedicación y la actuación responsable de los empleados.

La responsabilidad hacia las personas y la naturaleza, así como la justicia y la tolerancia, marcan y definen de manera decisiva nuestra cultura corporativa.

Nuestros valores corporativos definen las acciones de nuestros empleados que juegan un papel importante para garantizar el éxito de la empresa. Invertimos en el conocimiento de nuestros empleados, les asignamos responsabilidades y reconocemos sus logros.

Independientemente de donde trabajemos, hay que seguir todas las leyes, regulaciones y políticas de la compañía aplicables, según el país donde trabajamos o hagamos negocios al ser obligatorio y fundamental para el éxito de ZEISS.

Las leyes regulaciones globales son complejas y están sujetas a cambios además a menudo varían de un país a otro. Es por ello que cada empleado está obligado a conocer y seguir las leyes, regulaciones y políticas que se aplican a su trabajo y a buscar orientación si el empleado tiene preguntas

Los principios generales son:

- Comportamiento ético y respeto a las leyes, especialmente el cumplimiento constante de todas las normas y regulaciones aplicables.
- Compromiso social
- Tratamiento justo, cortés y respetuoso a los empleados y socios comerciales
- Renuncia a cualquier forma de discriminación
- Profesionalidad, justicia y seriedad en todas las relaciones comerciales
- Lealtad a ZEISS

2 Trato equitativo a los empleados y a los socios comerciales

Comportamiento justo

Nuestros empleados y socios comerciales (clientes, socios de ventas y proveedores) son el foco central de nuestras actividades. Las respectivas relaciones deberán estar marcadas por la seriedad mutua y la sostenibilidad.

Se espera de nosotros que negociemos de manera honesta, seamos respetuosos en el trato y que actuemos de manera cordial y justa.

El comportamiento justo hacia nuestros empleados implica también ofrecer unas condiciones laborales justas. Entre estas se incluye el acceso libre al trabajo, la prohibición del trabajo forzado o esclavo y de la trata de personas, la prohibición del trabajo infantil, el cumplimiento de las remuneraciones acordadas legal o contractualmente, la libertad de sindicación y el derecho a un trato humano en el lugar de trabajo.

Nadie podrá ser molestado ni discriminado por su raza, el color de la piel, la nacionalidad, el origen, el sexo, la identidad sexual, las creencias o la ideología, las preferencias políticas, la edad, la constitución corporal ni el aspecto físico.

Estos principios básicos solo se pueden garantizar si el equipo directivo los aplica a sus empleados y los empleados los observan en sus interacciones entre ellos.

Nuestro comportamiento será el correcto

si ...

- garantizamos un buen clima laboral tanto en nuestro puesto de trabajo como en las tareas realizadas.
- respetamos las diferencias culturales.
- no molestamos ni discriminamos a nadie por su origen étnico o social, el color de su piel, el sexo, la edad, el estado civil, la diversidad, la religión, la nacionalidad, la identidad sexual u otras características especiales.
- nos tratamos unos a otros de manera cordial, cortés y respetuosa.
- tomamos decisiones y las comunicamos de manera transparente y comprensible.
- defendemos no solo nuestras condiciones laborales y derechos humanos, sino también las de nuestros socios comerciales.
- solicitamos a nuestros socios comerciales que cumplan con las leyes y reglamentos pertinentes, incluida la protección de datos, la protección del medio ambiente, la seguridad y energía en el trabajo.

Para obtener más información sobre los requisitos, consulte las políticas de la empresa sobre Procesos comerciales y cadena de suministro.

3 Competencia leal

Competencia

Un componente indispensable del libre mercado es garantizar una competencia justa y leal. Casi todos los países han regulado la competencia desleal en las leyes. Queda terminantemente prohibido:

- acuerdos e intercambio de información con la competencia acerca de los precios, las asignaciones territoriales, las cantidades producidas y otros parámetros relevantes para la competencia,
- la fijación de los precios con los socios comerciales de manera no autorizada y
- el abuso de una posición dominante en el mercado.

Las conversaciones informales, los acuerdos informales o incluso comportamientos concretos, siempre que impliquen una medida que limite la competencia se deben de evitar. Incluso se debe de evitar el aparentar un comportamiento desleal.

Cualquier incumplimiento de las disposiciones legales puede provocar sanciones considerables a la empresa como, por ejemplo, multas o daños a la reputación implicando también una multa personal para los empleados afectados.

Nuestro comportamiento será el correcto

si ...

- no llegamos a ningún acuerdo con la competencia acerca de factores decisivos para esta (como, por ejemplo, precios, cambios de precios, condiciones, cantidades producidas, áreas de ventas, reparto de clientes).
- no intercambiamos información con la competencia sobre factores decisivo para la competencia.
- no ejercemos ninguna influencia en la fijación de los precios ni en otras condiciones de venta de nuestros socios comerciales (ya sea mediante amenazas o promesas).
- no intervenimos en el desarrollo habitual de las licitaciones, es decir, no acordamos las ofertas con la competencia ni incitamos a los demás participantes a divulgar información que no sea pública.
- no aprovechamos nuestra posición privilegiada en el mercado (por ejemplo, mediante un bloqueo del suministro).
- no hacemos publicidad engañosa ni falsa.

Encontrará más información al respecto en las directrices del grupo sobre Compliance.

4 Lucha contra la corrupción

Regalos e Invitaciones

Nuestra empresa convence por el precio, el servicio y la calidad de nuestros productos, sin influir de otra forma en la decisión de compra.

Queda prohibido cualquier comportamiento corrupto, por ejemplo, obteniendo, aceptando, ofreciendo o concediendo ventajas personales a cambio de favorecer la preparación, adjudicación o ejecución de un determinado contrato. La responsabilidad penal recae tanto sobre aquellos que ofrecen el beneficio (o que prometen ofrecerlo) como sobre los que lo buscan (o reciben). Se considera beneficio en este sentido cualquier tipo de gratificación como pagos monetarios (por ejemplo, donaciones), compensaciones económicas (por ejemplo, bonos, invitaciones, descuentos no permitidos) o regalos materiales.

Debemos entender la diferencia entre corrupción y concesión o aceptación de invitaciones y regalos. Estos pueden estar permitidos si se trata de «muestras de cortesía habituales» y no buscan un favoritismo ilegítimo, por ejemplo, a la hora de adjudicar un contrato. No obstante, es fácil que pueda parecer que se está ejerciendo una influencia inadecuada, por lo que, en general, hay que tener mucha cautela con los regalos y las invitaciones.

La cautela debe ser especial en el caso de los regalos e invitaciones a funcionarios o cargos públicos, también de países extranjeros, ya que incluso están prohibidos en algunos países (por ejemplo, representantes oficiales u organizaciones gubernamentales) y empleados del sector médico (por ejemplo, médicos y farmacéuticos).

Nuestro comportamiento será el correcto

si ...

- no tomamos ninguna decisión comercial esperando obtener una ventaja competitiva.
- no intentamos que las decisiones comerciales beneficien a ZEISS ofreciendo o prometiendo ofrecer beneficios personales a los socios.
- rechazamos cualquier soborno e informamos inmediatamente al superior jerárquico o al Compliance Officer.
- actuamos con cautela a la hora de conceder o recibir invitaciones y regalos.
- aplicamos un valor orientativo de 50 euros para las invitaciones y regalos.
- donamos al bien común o sorteamos los regalos inapropiados que no podamos rechazar por razones culturales o de cortesía (por ejemplo, sorteo interno).
- no ofrecemos ni prometemos ofrecer a los cargos públicos o profesionales sanitarios invitaciones ni regalos, a menos que hayan sido expresamente autorizados por el Compliance Officer. Esto no se aplicaría a las invitaciones apropiadas para un almuerzo/cena de negocios o una hospitalidad de bajo valor con un trasfondo legítimo de negocio.
- en caso de duda, consultamos al superior jerárquico o al Compliance Officer.

Para obtener más información sobre los requisitos, consulte las políticas de Compliance de la compañía

5 Uso y trato de la propiedad de la empresa

Diligencia Debida

Todos los empleados están obligados a tratar los bienes de la empresa, en particular las máquinas y las herramientas, al igual que los sistemas de información y comunicación, con sumo cuidado y conforme a los fines previstos. El lugar de trabajo y todos los bienes a disposición de los empleados y de la empresa se deberán mantener en perfecto estado y se deberá informar al departamento responsable acerca de cualquier daño.

La propiedad de la empresa no se podrá emplear con fines personales ni podrá salir de las instalaciones de la empresa sin la autorización expresa de la persona competente.

Cualquier incumplimiento puede tener consecuencias laborales incluso sanciones para el empleado en cuestión.

Nuestro comportamiento será el correcto

si ...

- protegemos los bienes de la empresa y los sistemas de información y comunicación para evitar pérdidas, daños o usos inadecuados.
- notificamos inmediatamente cualquier daño o pérdida.
- empleamos de manera cuidadosa los medios facilitados por la empresa.
- cumplimos lo establecido en las directrices sobre viajes a la hora de reservar y facturar los viajes de empresa.
- empleamos la propiedad de la empresa con fines privados y/o la sacamos de las instalaciones de la empresa, sólo con la autorización del equipo directivo.
- nunca empleamos la propiedad de la empresa para fines ilegales o no autorizados (por ejemplo, la visita a páginas web ilegales).
- controlamos que nadie intente dañar nuestros bienes empresariales, por ejemplo, mediante robo, estafa, ataques informáticos, etc.

Para obtener más información sobre los requisitos, consulte las políticas de Corporate Security de la compañía

6 Protección del secreto comercial y de la seguridad informática

Normativas de seguridad de IT

Nuestros inventos y los conocimientos técnicos que poseemos son claves para el éxito de la empresa a largo plazo. Por eso, debemos proteger nuestra propiedad intelectual manteniéndola en secreto y evitando el acceso no autorizado de terceros. Se entiende por propiedad intelectual, por ejemplo, los inventos y prototipos de productos, al igual que los secretos comerciales como, por ejemplo, los datos sobre clientes, proveedores y software.

La seguridad informática ayuda a proteger la propiedad intelectual frente al acceso de terceros no autorizados, el robo de datos, la filtración de nuestros conocimientos técnicos o los efectos de software malicioso a través de procedimientos de seguridad informática como contraseñas, software antivirus o derechos de acceso.

Además, sin previa aprobación por el superior jerárquico, los empleados no podrán participar en debates públicos (por ejemplo, conferencias, foros de internet, etc.) ni divulgar públicamente información relevante (por ejemplo, Internet) en calidad de miembros de ZEISS.

La pérdida de secretos comerciales puede tener efectos negativos en el futuro éxito de la empresa y, por ende, en los empleados.

Nuestro comportamiento será el correcto

si ...

- mantenemos en secreto la información confidencial que afecte a la empresa y no la divulgamos a terceros no autorizados (entre ellos a familiares o amigos).
- protegemos los datos y archivos frente a un acceso no autorizado (por medio de la codificación o cifrado).
- cumplimos las normas de seguridad establecidas por el departamento informático y de seguridad del grupo tanto en nuestras comunicaciones personales como en las que realicemos con terceros y aplicamos también las mismas normas de seguridad a la información que divulguemos a terceros de manera confidencial.
- no divulgamos información confidencial en las redes sociales.
- no guardamos datos de la empresa en dispositivos electrónicos privados.
- no conectamos dispositivos electrónicos privados a las redes de la empresa.

Para obtener más información sobre los requisitos, consulte las políticas de la compañía sobre Marca, Comunicación y Seguridad.

7 Prohibición del uso de la información privilegiada

Información privilegiada

Las leyes sobre el uso de información privilegiada están destinadas a proteger a los inversores, y prohíben;

- aprovechar una información privilegiada para lograr un beneficio personal directo o indirecto con la compra o venta de acciones, así como
- la divulgación no autorizada de dicha información.

La información privilegiada es aquella que aún se desconoce en el mercado y cuya divulgación ejerce una influencia considerable sobre el precio de las acciones afectadas (por ejemplo, información sobre planes de adquisición de empresas, acuerdos estratégicos sobre colaboración de dos empresas, resultados financieros, nuevos productos, problemas con productos o contratos importantes).

Las operaciones prohibidas con información privilegiada pueden tener consecuencias penales o civiles y afectar tanto a la empresa como a los empleados.

Nuestro comportamiento será el correcto

si ...

- no empleamos la información que recibimos en el marco de nuestras actividades comerciales sobre empresas que cotizan en bolsa (por ejemplo, Carl Zeiss Meditec AG u otras), y que puede influir en el precio de las acciones, para comprar o vender acciones de esta empresa, siempre que aún no se haya hecho pública dicha información.
- no divulgamos a terceros esta información ni les hacemos recomendaciones sobre la compraventa de acciones (tampoco a familiares, socios, amigos u otros empleados de ZEISS que no dispongan de esta información).

Para obtener más información sobre los requisitos, consulte las políticas respectivas de la compañía

8 Evitar conflictos de intereses y actividades privadas

Transparencia

En el día a día de la empresa pueden surgir situaciones en las que los intereses o las relaciones personales o privados no concuerden con los de ZEISS. Los conflictos pueden surgir, por ejemplo, de una actividad empresarial (paralela) propia o, en ocasiones, de la actividad de algún familiar.

Se deberá informar al departamento de recursos humanos sobre cualquier actividad (empresarial), cargo o similar paralelos para obtener su autorización.

ZEISS apoya la implicación social y política de sus empleados. No obstante, cualquier participación en asociaciones, partidos u otro tipo de institución comercial, política o social, ya sea con cargo o como voluntario, debe ir en consonancia con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

Los conflictos de intereses descubiertos y las actividades paralelas no autorizadas pueden provocar daños para la empresa y pueden implicar consecuencias laborales para el empleado en cuestión.

Nuestro comportamiento será el correcto

si ...

- notificamos cualquier conflicto de interés posible o real al superior jerárquico.
- Dejamos en manos del superior jerárquico aquellas decisiones que nos supongan un conflicto de intereses.
- no dejamos en manos de ninguna persona cercana (por ejemplo, pareja, familiar) aquellas tareas que nosotros mismos no podamos llevar a cabo por un conflicto de intereses.
- en caso de realizar actividades paralelas (por ejemplo, la aceptación de un cargo en otra empresa, trabajos para otra empresa, actividad empresarial propia) informamos al superior jerárquico y solicitamos la autorización del departamento de recursos humanos.
- informamos al superior jerárquico y a recursos humanos si aceptamos un cargo voluntario (por ejemplo, jurado, concejal, instructor, etc.) para evitar conflictos con las obligaciones contractuales.

Para obtener más información sobre los requisitos, consulte las políticas de Compliance de la compañía

9 Cumplimiento de las disposiciones sobre aduanas y control de exportaciones

Restricción a la libre circulación de mercancías

ZEISS es una empresa internacional que en sus operaciones comerciales en todo el mundo debe cumplir las disposiciones que limitan la libre circulación de mercancías.

Existen diferentes leyes nacionales e internacionales que limitan o prohíben la importación, exportación o compraventa interna de mercancías, tecnologías o servicios, así como la circulación de capitales. Las limitaciones y prohibiciones pueden derivarse de las propiedades de la mercancía, del país de origen de la mercancía, del país donde se usan las mercancías o del propio socio comercial.

ZEISS también apuesta por la lucha contra el contrabando. Todas las empresas de ZEISS, así como los empleados implicados, deberán cumplir las disposiciones aduaneras en los negocios de importación y exportación.

Cualquier incumplimiento de dichas disposiciones puede afectar gravemente, además de al negocio en sí, a la reputación de todo el grupo y tener consecuencias incalculables.

Nuestro comportamiento será el correcto

si ...

- comprobamos la compra, venta, intermediación y comercialización de mercancías y servicios, así como la transferencia de tecnologías y comprobamos que los especialistas implicados conocen las limitaciones.
- obtenemos los permisos oficiales necesarios antes de realizar la operación en cuestión.
- comprobamos y cumplimos los requisitos aduaneros antes de realizar operaciones de importación y exportación.

Para obtener más información sobre los requisitos, consulte las políticas de la compañía sobre el Control de exportaciones.

10 Protección laboral y de la salud

Seguridad en el trabajo

La seguridad en el puesto de trabajo y la protección de la salud de todos los empleados es un elemento fundamental para ZEISS que está ya muy arraigado en la Fundación.

Por tanto, cada entidad legal de ZEISS debe tomar las medidas de prevención de accidentes y de riesgos laborales para la salud que sean necesarias en su negocio, así como garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas.

Se considera parte de la protección laboral y de la salud el apoyo profesional a nuestros empleados antes y durante los viajes de negocios.

Todos los miembros del equipo directivo son responsables de la protección de sus empleados y deberán instruir, formar y supervisar adecuadamente a los empleados en este sentido.

Nuestro comportamiento será el correcto

si ...

- cumplimos las disposiciones sobre seguridad (por ejemplo, sobre la manipulación de sustancias peligrosas).
- concienciamos acerca de los peligros y estamos atentos en todas las tareas relacionadas con la seguridad.
- actuamos con mucha prudencia para evitar que se produzcan situaciones de peligro.
- solucionamos cualquier situación peligrosa.
- notificamos inmediatamente al equipo directivo competente acerca de posibles peligros, riesgos y sobre accidentes .
- comprobamos que es seguro viajar antes de cualquier viaje de negocios.
- aprovechamos las medidas preventivas que ofrece la empresa.

Para obtener más información sobre los requisitos, consulte las políticas de la compañía sobre Protección Laboral y Salud

11 Seguridad y calidad del producto

Calidad

Los productos, soluciones y servicios de ZEISS deben ser seguros y deben cumplir con las especificaciones de calidad y rendimiento requeridas para ofrecer resultados efectivos, precisos y óptimos en línea con su campo de aplicación previsto.

Apoyamos el éxito de nuestros clientes mediante la innovación, la fiabilidad y la facilidad de uso y fomentando relaciones comerciales sostenibles.

La seguridad del producto comienza en la etapa de desarrollo, continúa durante los procesos de adquisición y producción y es de fundamental importancia durante la instalación de nuestros productos en la sede del cliente y durante el servicio.

Para garantizar la seguridad del producto deben cumplirse numerosos requisitos legales relativos al desarrollo, la producción, la autorización y la venta de nuestros productos. Los productos de ZEISS no pueden poner en peligro la seguridad y salud de los usuarios y deben cumplir determinadas características de calidad.

Los productos defectuosos pueden causar daños importantes, no solo a la empresa (por ejemplo, retirada de productos, reputación), sino también y especialmente al consumidor o usuario.

Nuestro comportamiento será el correcto

si ...

- cumplimos las normas estándares de calidad aplicables.
- contamos con todos los permisos necesarios para los lanzamientos de nuestros productos en el mercado.
- informamos a nuestros clientes y tomamos medidas inmediatas si se detectan peligros derivados de nuestros productos.

Para obtener más información sobre los requisitos, consulte las políticas de la empresa sobre Procesos comerciales y cadena de suministro.

12 Protección del medio ambiente, uso eficiente de la energía y sostenibilidad

Sostenibilidad, Eficiencia energética

Nuestra empresa está comprometida con la protección del medio ambiente, como un objetivo corporativo contemplado en los estatutos, y declara que el uso moderado de los recursos y la mejora continua del rendimiento energético es un factor fundamental en nuestras actividades comerciales. Aplicando los siguientes compromisos:

- Nos obligamos a adoptar una actitud respetuosa con el medio ambiente y a emplear todos los recursos, incluida la energía, de manera eficiente y prudente, así como a regular el reciclaje y la eliminación de residuos en nuestras actividades. Evitamos y minimizamos los efectos para las personas, el medio ambiente y la naturaleza, y mejoramos continuamente el rendimiento energético.
- Seguimos las obligaciones legales relevantes relacionadas con la protección del medio ambiente y la energía.
- Tenemos en cuenta los requisitos para mantener el impacto cero sobre el medio ambiente en el desarrollo, diseño, fabricación, embalaje y envío de nuestros productos, así como en la mejora de los procedimientos y actividades comerciales. Además, en actividades de diseño relacionadas con productos, instalaciones y equipos, reconocemos la mejora del rendimiento energético.
- Nuestro objetivo principal es lograr la máxima eficiencia en el empleo de los recursos, preservando su sostenibilidad.

El incumplimiento de las disposiciones medioambientales no solo podría dañar de manera irreparable a las personas y la

naturaleza, sino también al éxito de la empresa (por ejemplo, por una mala reputación o por sanciones).

Nuestro comportamiento será el correcto

si ...

- empleamos los recursos con prudencia (por ejemplo, el agua, el papel y la corriente) y los desechamos y reciclamos de manera controlada.
- tenemos en cuenta las normas de protección del medio ambiente y eficiencia energética en todo el proceso de producción de productos y creación de valor.
- Creamos productos sostenibles y de valor.
- eliminamos los residuos de manera respetuosa con el medio ambiente.
- Apoyamos la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes.
- Informamos a los proveedores relevantes que la protección del medio ambiente, la salud, la seguridad y el desempeño energético es uno de nuestros criterios en la evaluación de la selección.
- evitamos dañar el medio ambiente, notificando cualquier riesgo detectado.
- informamos acerca a los especialistas internos de cualquier accidente que afecte al medio ambiente, quienes lo notificarán de la manera prescrita a las autoridades competentes.

Encontrará más información al respecto en las directrices del grupo sobre protección del medio ambiente, energía y sostenibilidad.

13 Protección de los datos de carácter personal

Protección de datos

A medida que aumenta la facilidad y la frecuencia con la que se procesan los datos se hace más necesario proteger los datos de carácter personal de los clientes, socios comerciales y empleados (por ejemplo, nombre, dirección, fecha de nacimiento, NIF, información sobre el estado de salud).

Estos datos personales solo se pueden ceder y procesar en la medida que lo permita la legislación aplicable.

Una multitud de leyes y reglamentos relacionados con la protección de datos sirven para garantizar el tratamiento de los datos personales. Los incumplimientos de las estipulaciones de protección de datos se castigan con severas sanciones.

Nuestro comportamiento será el correcto

si ...

- nos informamos de hasta qué punto podemos gestionar el tratamiento de los datos de carácter personal al operar en el sistema de gestión del grupo.
- Tenemos un oficial corporativo de protección de datos “Data Protection Officer” y un equipo global de protección de datos.
- tenemos una visión general del grado en que tratamos los datos de carácter personal.
- protegemos los datos de carácter personal para evitar accesos no autorizados (por ejemplo, cumplimos las normas de seguridad aplicables a las transferencias electrónicas a terceros).
- recopilamos, almacenamos o compartimos datos relacionados con la persona solo en la medida en que sea necesario para ejecutar la tarea legalmente permitida.
- Disponemos de datos de carácter personal de manera segura.
- solicitamos el compromiso de nuestros socios con los mismos altos estándares de protección de datos

Para obtener más información sobre los requisitos, consulte las políticas de la compañía sobre Protección de datos.

14 Integridad financiera y lucha contra el blanqueo de capitales

Transacciones

Todas las transacciones comerciales deben reflejarse correctamente en la contabilidad, los balances financieros y las declaraciones fiscales. Para hacerlo, es necesario que se registren, de forma correcta e íntegra, se documenten de manera reproducible y se archiven todas las operaciones. Cualquier infracción podría implicar inspecciones por manipulación de balances financieros, falsificación documental, fraude, delito fiscal o blanqueo de capitales.

El blanqueo de capitales implica ocultar la procedencia del dinero obtenido de manera ilegal (por ejemplo, por terrorismo, tráfico de drogas, corrupción y otros actos delictivos) infiltrándolo en el circuito legal de la economía. Uno de los objetivos declarados de ZEISS es no participar ni contribuir en el blanqueo de capitales ni en otros fines ilegales.

Nuestro comportamiento será el correcto

si ...

- cumplimos las normas financieras y contables.
- no realizamos operaciones fuera de los procesos habituales.
- formalizamos todos los documentos relacionados con las transacciones.
- cumplimos las obligaciones legales de archivo y registro.
- no modificamos ni destruimos de manera arbitraria documentos relacionados con inspecciones oficiales o documentos.
- no cerramos negocios si existen indicios de blanqueo de capitales y, en caso de cualquier duda, consultamos la situación con el superior jerárquico o con el Compliance Officer.

Para obtener más información sobre los requisitos, consulte las políticas de la compañía sobre Finanzas y Controlling.

15 Comportamiento en caso de duda y persona de contacto para recibir instrucciones

Preguntas o notificaciones

Se espera de todos los empleados que soliciten asesoramiento y ayuda a sus superiores, los departamentos especializados competentes, las agrupaciones de defensa de los trabajadores o al Compliance Officer en caso de dudas sobre cómo han de comportarse o para notificar procedimientos dudosos.

En la Intranet, en el apartado de Compliance, está disponible una lista con todos los Compliance Officers y todas las directrices.

Si los empleados no pueden o no quieren abordar un incidente ante su supervisor o la Organización de Cumplimiento de ZEISS, se puede utilizar la herramienta de “línea de integridad – Integrity Line” para su denuncia con o sin anonimato. Está disponible tanto en la intranet como para terceros en el sitio web de Internet.

Se tendrán en cuenta todas las peticiones y las personas que informen no deberán temer ninguna represalia de ningún tipo, incluso si no se confirma el supuesto comportamiento inadecuado. No obstante, no toleraremos denuncias falsas ni de mala fe para difamar a terceros.

Se asegurará la confidencialidad si la persona que hace la acusación así lo desea.

Nuestro comportamiento será el correcto

si ...

- actuamos con valentía y, en caso de duda, preguntamos o notificamos un posible comportamiento inadecuado.
- notificamos las sospechas a los responsables locales y, si no se pueden tramitar localmente, al Compliance Officer general de BG o de Corporate, o a través de la herramienta “Línea de integridad”.

Más información sobre este tema está disponible en el apartado de Compliance de la página Web de ZEISS.

16 Responsabilidad especial del equipo directivo

Modelo

Los responsables y el equipo directivo asumen una responsabilidad especial sobre el cumplimiento del Código de Conducta y la cultura corporativa actuando como *“tone from the top”* and *“tone at the top”*.

El compromiso del equipo directivo con los principios de cumplimiento debe demostrarse (actuando como un modelo a seguir) mediante un comportamiento consistente y constante al Código de Conducta.

Los responsables y gerentes demuestran su compromiso constante con el cumplimiento, incluidos sus esfuerzos para remediar cualquier situación de incumplimiento.

Deben

- ser un ejemplo a seguir y comunicar constantemente la importancia del cumplimiento a todos los empleados.
- asegurarse de que sus empleados conozcan, comprendan y cumplan con los requisitos del Código de Conducta.
- llevar a cabo la información necesaria y cursos de formación para sus empleados.
- garantizar la seguridad y salud de sus empleados en las actividades laborales cotidianas.
- establecer objetivos en línea con el Código de Conducta
- tomar medidas correctivas o disciplinarias en caso de infracciones de la ley, el Código de Conducta u otras regulaciones.
- ser la referencia para los empleados y ayudarles, por ejemplo, indicándoles el comportamiento adecuado.

Para obtener más información sobre los requisitos, consulte el Libro Azul y las políticas / principios de la compañía sobre Liderazgo.

Carl Zeiss AG

Corporate Compliance Office

73447 Oberkochen

E-Mail: compliance@zeiss.com

Internet: www.zeiss.com