



SCHOTT
glass made of ideas

Code of Conduct

Estimados empleados:

Desde el año 2010 está vigente en SCHOTT el Código de Conducta. Ha demostrado su eficacia. Sus elementos esenciales son el respeto a los derechos personales y la igualdad de oportunidades, unas posturas inequívocas en la lucha contra la discriminación y la corrupción, así como el compromiso con un trato justo en las relaciones con los socios comerciales y los competidores.

La revisión actual se basa en el SCHOTT Strategy Framework introducido en el año 2014 y en los valores descritos en él. Al mismo tiempo, el tema de la «elusión de conflictos de intereses» se ha recogido en un capítulo propio en aras de una mejor comprensión y se ha adaptado el apartado sobre la protección de la información a los cambios actuales que se están produciendo en SCHOTT.

Esperamos de todos los empleados que sigan no solo este Código de Conducta, sino también todas las leyes y reglamentos internos de la empresa, que eviten los conflictos de intereses, que protejan los valores patrimoniales y la imagen de SCHOTT de cara a la opinión pública y que tengan en cuenta las costumbres, las tradiciones y los valores sociales de los respectivos países y áreas culturales donde opera SCHOTT. Cualquier infracción o desvío de estos principios no redundará nunca en interés de SCHOTT y puede ocasionar daños considerables para la empresa.

Si tienen alguna pregunta al respecto, no duden en contactar con toda confianza con sus superiores, con los responsables de cumplimiento legal o con la Oficina de Cumplimiento Legal de SCHOTT.

Mainz, noviembre de 2015

La Junta Directiva

Índice

Preámbulo	4
1 Conducta básica	4
1.1 Conducta apropiada	4
1.2 Respeto, honestidad e integridad	4
1.3 Responsabilidad por la reputación de SCHOTT	4
1.4 Liderazgo, responsabilidad y supervisión	5
2 Interacción con los empleados	5
2.1 Tratados y recomendaciones emitidos por organizaciones internacionales.....	5
2.2 Representaciones de los empleados.....	5
2.3 Promoción de los empleados	6
2.4 Prohibición de la discriminación	6
3 Negociar con socios comerciales y terceros	6
3.1 Leyes sobre la competencia y antimonopolio	6
3.2 Corrupción	6
3.3 Relaciones comerciales con clientes y proveedores.....	7
4 Conflictos de intereses	7
4.1 Elusión de conflictos de intereses	7
4.2 Prohibición de competencia	7
4.3 Otras ocupaciones	7
5 Trato de la propiedad y las informaciones de SCHOTT	8
5.1 Uso profesional y particular de la propiedad de SCHOTT	8
5.2 Protección de la información	8
6 Seguridad, salud y medio ambiente	8
6.1 Seguridad y salud	8
6.2 Medio ambiente.....	9
6.3 Prevención de peligros externos	9
7 Control de exportaciones y aduanas	9
8 Protección de datos	9
9 Colaboración y notificaciones	10
10 Ámbito de validez e implementación	10

Preámbulo

Uno de los objetivos esenciales de la Fundación Carl Zeiss es la percepción de una responsabilidad social y empresarial especial por parte de las empresas que componen la fundación y sus filiales. Desde la fundación de la empresa en el año 1884 y más adelante como empresa dentro de la Fundación Carl Zeiss, SCHOTT AG se ha propuesto orientar sus actividades y sus operaciones hacia la responsabilidad social de cara al ser humano y el medio ambiente.

La responsabilidad para con los empleados, así como la responsabilidad social y empresarial y la comprensión del medio ambiente y los recursos naturales como una fuente limitada para el uso humano son principios básicos que rigen y determinan las actividades y las operaciones de SCHOTT.

Con plena conciencia y reconocimiento de su responsabilidad de cara a los empleados, la sociedad y el medio ambiente, SCHOTT AG y sus filiales (referidas aquí en su conjunto como «SCHOTT») se declaran en favor del respeto plenamente responsable a las normas éticas y los valores que configuran la sociedad, a los derechos inalienables de sus empleados y a la importancia y la significación del medio ambiente para las generaciones futuras, y se comprometen a desarrollar toda actividad u operación empresarial de forma armónica y compatible con este sistema de valores.

1 Conducta básica

1.1 Conducta apropiada

Es un principio básico de SCHOTT cumplir las leyes y las normativas vigentes. Todos y cada uno de los empleados deben cumplirlas en el marco de su actuación, además del Código de Conducta de SCHOTT y los reglamentos empresariales vigentes. Se deben evitar las infracciones bajo cualquier circunstancia. En caso de una infracción culpable, el empleado afectado debe esperar no solo las correspondientes sanciones legales, sino también consecuencias disciplinarias en la medida en que haya infringido sus compromisos contractuales laborales.

1.2 Respeto, honestidad e integridad

Se debe respetar la dignidad personal, la esfera privada y los derechos individuales de todas y cada una de las personas.

Con relación a los empleados, proveedores, clientes y socios comerciales, adoptamos nuestras decisiones exclusivamente sobre la base de reflexiones apropiadas y objetivas. Excluimos motivos arbitrarios como la discriminación o la coacción.

1.3 Responsabilidad por la reputación de SCHOTT

La reputación de SCHOTT depende en gran medida de la presencia, la actuación y el comportamiento de todos y cada uno de los individuos. Un comportamiento inadecuado o ilegal, aunque solo se deba a un único empleado, puede conllevar daños considerables para la empresa.

Por consiguiente, todos los empleados están obligados a respetar, mantener y fomentar la reputación de SCHOTT.

1.4 Liderazgo, responsabilidad y supervisión

Los directivos asumen la responsabilidad sobre sus áreas y sobre los empleados que se les han confiado. Deben explicarles a sus empleados subordinados que el cumplimiento de la legislación vigente, del Código de Conducta de SCHOTT y de los reglamentos de SCHOTT en todo momento y cualquier circunstancia es un aspecto de la máxima prioridad, pero al mismo tiempo también deben dejarles margen para que asuman su propia responsabilidad y tengan libertad de actuación. En cualquier caso, la responsabilidad de los directivos no exime a los empleados de su propia responsabilidad.

Los directores deben permanecer accesibles para atender dudas y preocupaciones profesionales y personales de sus compañeros. Los directores deben ganarse el respeto de su equipo a través de un comportamiento personal, un rendimiento, una apertura y una competencia social ejemplares. Deben enfatizar siempre la importancia de una conducta éticamente irreprochable, fomentarla a través del liderazgo personal y de acciones adecuadas y fijar objetivos claros, ambiciosos y realistas.

2 Interacción con los empleados

2.1 Tratados y recomendaciones emitidos por organizaciones internacionales

Además de las leyes y las normativas de los distintos países, existen multitud de importantes convenios y recomendaciones de organizaciones internacionales que representan directrices significativas para la conducta de los empleados de empresas con operaciones internacionales.

SCHOTT respalda estas recomendaciones y espera que sus empleados en todo el mundo muestren una conducta especialmente acorde con la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948 y el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1950.

SCHOTT se compromete a respetar la declaración de principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referente a empresas multinacionales y la política social de 1977, así como la declaración de la OIT sobre principios fundamentales y derechos laborales de 1998: eliminación de la mano de obra infantil, abolición del trabajo forzado, políticas contra la discriminación, libertad de asociación y derecho de negociación colectiva.

2.2 Representaciones de los empleados

Se reconoce y respeta el derecho de los empleados a ser representados mediante sindicatos y otras organizaciones de empleados reconocidas legalmente, dentro del marco de las leyes y reglamentos aplicables.

En empresas con representantes laborales elegidos democráticamente por la plantilla, la dirección empresarial colaborará según la situación legal en el respectivo país de forma abierta y constructiva con los representantes de los trabajadores.

2.3 Promoción de los empleados

El éxito de SCHOTT descansa en buena medida en los conocimientos y el compromiso de sus empleados. Por ello, en consonancia con sus necesidades y sus posibilidades económicas, SCHOTT aspira a invertir en el desarrollo y la cualificación de sus empleados y a fomentar el talento.

2.4 Prohibición de la discriminación

Nadie puede ser acosado, discriminado o perjudicado por su raza, color de piel, nacionalidad, origen, sexo, creencias o ideología, identidad u orientación sexual, ideas políticas, constitución corporal o aspecto.

En este sentido, para la contratación y la promoción laboral son determinantes exclusivamente las capacidades, el rendimiento y el comportamiento de los empleados.

Todos los empleados tienen derecho a ser tratados de forma honesta, educada y respetuosa por parte de los directivos y los colegas. Cada empleado se compromete a respetar la esfera personal de los demás empleados. Las molestias y el acoso sexual están terminantemente prohibidos y conllevan consecuencias desde punto de vista del derecho laboral.

3 Negociar con socios comerciales y terceros

3.1 Leyes sobre la competencia y antimonopolio

Cada empleado se compromete a cumplir las reglas de una competencia honesta. En especial, no se pueden mantener con los competidores negociaciones contrarias a la competencia para establecer precios vinculantes, acordar ofertas, especificar limitaciones o cuotas en la producción o repartirse clientes o mercados.

Igualmente, está prohibido por principio el intercambio con los competidores de informaciones sensibles para el mercado con cuya ayuda se posibilite tomar un conocimiento indebido de la capacidad de competencia actual o futura.

3.2 Corrupción

SCHOTT rechaza todo comportamiento corrupto y no lo tolera en ningún caso. Por tanto, SCHOTT exige a sus empleados que no se sirvan de prácticas corruptas, independientemente de los países donde operen.

Ningún empleado puede ofrecer, prometer, garantizar o autorizar ventajas inadecuadas en relación con una actividad empresarial. Igualmente, ningún empleado puede aprovechar su situación laboral o su influencia dentro de SCHOTT para fomentar, aceptar o acceder a ventajas de carácter personal.

Esto también es válido en relación con funcionarios públicos y con órganos, empleados y responsables de otras empresas y socios comerciales.

Las invitaciones, los regalos y las atenciones de otro tipo que sobrepasen un valor simbólico y que estén fuera de un ámbito proporcional y adecuado deben rechazarse de forma educada pero resuelta.

Las subcontrataciones, los pedidos o los contratos de asesoramiento no se pueden utilizar como medio para facilitar ventajas injustificadas a funcionarios públicos, empleados o socios comerciales ni a sus parientes o a otras personas con las que les unan lazos de amistad. La remuneración de las personas que operan en nombre de SCHOTT es adecuada, está en proporción con el servicio prestado y se paga exclusivamente en concepto de servicios legítimos.

3.3 Relaciones comerciales con clientes y proveedores

SCHOTT espera de sus clientes y proveedores que compartan los principios de este Código de Conducta que SCHOTT se ha fijado con respecto a su responsabilidad empresarial y que cumplan las leyes y las normativas vigentes.

4 Conflictos de intereses

4.1 Elusión de conflictos de intereses

Ningún empleado puede perseguir actividades comerciales o intereses personales que entren en contradicción con los intereses legítimos de SCHOTT.

Un conflicto de intereses puede surgir cuando los empleados se ven en situaciones donde sus intereses personales o económicos entran en conflicto con los intereses de SCHOTT. Este es el caso especialmente cuando los empleados mantienen relaciones (comerciales) con socios de SCHOTT o sus empleados, o bien si participan por sí mismos en una empresa que mantiene una relación comercial con SCHOTT.

Todos y cada uno de los empleados se comprometen a revelar a su superior íntegramente y por propia iniciativa este tipo de conflictos de intereses, ya sean actuales o potenciales.

4.2 Prohibición de competencia

Un empleado no puede dirigir ni trabajar para una empresa que sea competencia de SCHOTT ni desempeñar actividades que entren en competencia con SCHOTT.

4.3 Otras ocupaciones

Las actividades secundarias que se realizan de forma remunerada deben ser autorizadas previamente por escrito por el superior y por el departamento de personal responsable.

Quedan excluidas de esto publicaciones, conferencias y otras actividades ocasionales, así como todas las actividades honoríficas. Sin embargo, en ellas no se pueden utilizar ni revelar informaciones confidenciales de SCHOTT o de sus socios comerciales.

5 Trato de la propiedad y las informaciones de SCHOTT

5.1 Uso profesional y particular de la propiedad de SCHOTT

SCHOTT dispone en sus oficinas y dependencias de numerosas instalaciones, equipos y otros recursos laborales. Cada empleado se compromete a tratar esta propiedad de SCHOTT con el máximo cuidado y con adecuación a los fines. Sin consentimiento expreso o en la medida en que los reglamentos vigentes o las prácticas empresariales no permitan un uso de dichos materiales para fines particulares, la propiedad de SCHOTT no se puede usar a título privado ni sustraerse de la empresa.

5.2 Protección de la información

La protección de informaciones internas de SCHOTT y secretos empresariales reviste la máxima importancia para el grupo tecnológico SCHOTT. Igualmente importante es la protección de informaciones confidenciales de terceros que recibe SCHOTT en el marco de relaciones comerciales con clientes, proveedores y otros socios comerciales. Por tanto, por lo que respecta a estas informaciones está vigente el mandato de confidencialidad.

Esta obligación de confidencialidad permanece vigente también tras la conclusión de la relación laboral. Esto afecta especialmente a la revelación de secretos empresariales, independientemente de cuándo se produzca y de si puede perjudicar a SCHOTT, sus empleados o sus clientes.

6 Seguridad, salud y medio ambiente

Con la introducción ya en octubre de 1995 del «sistema de gestión integrado de la seguridad, la salud y el medio ambiente» («IMSU/EHS»), SCHOTT dispone el cumplimiento de las normativas en estos ámbitos y fija así unos elevados estándares con relación a la sostenibilidad de sus operaciones.

6.1 Seguridad y salud

La seguridad y la salud de los empleados en su puesto de trabajo revisten la máxima prioridad para SCHOTT. Esto incluye la conservación y la mejora continua de nuestros estándares en los ámbitos de la seguridad operativa y la protección laboral y de la salud. Todos los entornos de trabajo en SCHOTT deben estar a la altura de estos estándares de seguridad.

Cada empleado asume una responsabilidad compartida de ayudar a SCHOTT a crear condiciones laborales seguras. Por tanto, debe dedicar una atención continua a la seguridad laboral.

Todos los directivos son responsables según las leyes y las normativas vigentes de proteger a sus empleados, y deben instruirlos en este sentido, proporcionarles una formación continua y supervisarlos. Por otra parte, deben llevar a cabo una evaluación de riesgos adecuada en los

puestos de trabajo de su área, además de facilitar una previsión sanitaria laboral para sus empleados.

6.2 Medio ambiente

La protección del medio ambiente y el uso responsable de los recursos naturales son aspectos de la máxima prioridad para los objetivos empresariales de SCHOTT. Cada empleado debe contribuir a estos objetivos con su propio comportamiento. Mediante el compromiso de los empleados y la correspondiente responsabilidad por parte de la dirección, SCHOTT pretende configurar su forma de actuar basándose en el respeto al medio ambiente y trabajar continuamente en la mejora del balance ecológico. Ya en la propia fase de desarrollo de los productos, la configuración ecológica, la seguridad técnica y la protección de la salud son objetivos irrenunciables.

6.3 Prevención de peligros externos

Como empresa con operaciones globales, SCHOTT (con relación al patrimonio y los bienes materiales y también a los secretos empresariales) y sus empleados están expuestos a multitud de peligros externos que pueden producirse por factores como la criminalidad, el terrorismo, el sabotaje, el espionaje o las catástrofes naturales.

En este sentido y con la ayuda de la organización de cumplimiento legal y los reglamentos correspondientes, SCHOTT procura una protección efectiva y continua contra estos peligros tanto para la empresa como para sus empleados. Se insta a todos los empleados a contribuir en la medida de lo posible a la protección contra estos peligros.

7 Control de exportaciones y aduanas

SCHOTT cumple todas las prescripciones sobre control de exportaciones y aduanas vigentes en los respectivos países donde desarrolla su actividad comercial. A tal fin, la empresa ha puesto en marcha un sistema de control de exportaciones informático exhaustivo y ha hecho obligatorio su uso estricto.

Todos los empleados relacionados con la introducción y la salida de mercancías, servicios y tecnologías (incluidos datos técnicos) están comprometidos a cumplir las leyes vigentes sobre transacciones comerciales, control de exportaciones e importaciones, así como todas las directivas y procesos relacionados con su actividad comercial.

8 Protección de datos

SCHOTT solo recopila, procesa o utiliza datos personales en la medida en que esto sea necesario para objetivos declarados, inequívocos y reglamentarios. Además, los datos personales se almacenan de forma segura y solo se transfieren aplicando las necesarias medidas de precaución. En cuanto a la calidad de los datos y las medidas de protección técnica contra accesos no autorizados, se garantiza un elevado estándar. El uso de los datos es transparente para los afectados, y se garantizan sus derechos a obtener información y, si procede, a objetar, bloquear o eliminar los datos.

9 Colaboración y notificaciones

Si un empleado de SCHOTT tiene motivos de queja o duda sobre si su comportamiento o el de terceros infringe la legislación vigente, el Código de Conducta de SCHOTT o los reglamentos empresariales, tiene a su disposición a sus superiores, al encargado responsable del cumplimiento legal o a los empleados de la Oficina de Cumplimiento Legal de SCHOTT.

Existe además la posibilidad de notificar a través de la SCHOTT Integrity Helpline potenciales infracciones contra la legalidad a personas de confianza externas (los denominados «defensores del pueblo») con la garantía de una absoluta confidencialidad. Los datos de contacto de estos «defensores del pueblo» se pueden encontrar en la SCHOTTnet.

10 Ámbito de validez e implementación

El presente Código de Conducta es de aplicación ilimitada para SCHOTT AG y sus participaciones mayoritarias directas e indirectas (>50% o dirección empresarial). En las sociedades con un 50% o menos de participación, el objetivo de SCHOTT es intentar conseguir la introducción del presente Código de Conducta o de normativas similares.

Los reglamentos de SCHOTT ya existentes siguen vigentes sin restricciones junto al Código de Conducta, siempre que no entren en contradicción con él.

Los responsables de la implementación y el cumplimiento del Código de Conducta son los directores de las áreas de asuntos legales de SCHOTT. Todos los directivos de SCHOTT fomentan de forma activa en todo el mundo la comunicación del Código de Conducta a todas las instancias pertinentes.