

**SIEMENS**

**Siemens Business Conduct Guidelines**

Edición Enero 2009

## Prólogo



En los más de 160 años de su existencia, nuestra Compañía ha construido una excelente reputación mundial. La Performance técnica, innovación, calidad, confiabilidad, y compromiso internacional han hecho de Siemens una de las compañías líder en ingeniería electrónica y eléctrica. Es su desempeño máximo con la mayor ética lo que ha hecho fuerte a Siemens. Esto es lo que la Compañía debería seguir representando en el futuro.

Estas **Business Conduct Guidelines** proveen el marco ético y legal dentro del cual queremos mantener actividades exitosas. Ellas contienen los principios y reglas básicas para nuestra conducta dentro de nuestra compañía y en relación a nuestros socios externos y al público en general. Establecen como cumplimos nuestra responsabilidad ética y legal como compañía y damos sentido a nuestros valores corporativos de ser “responsables – excelentes – innovativos.”

Estas Business Conduct Guidelines han sido adaptadas a los nuevos requerimientos legales y están basadas en tratados internacionales sobre derechos humanos, anti-corrupción y sustentabilidad. Intentan reforzar la sensibilización de los estándares legales y morales como una parte integral de nuestras acciones empresariales. El mensaje clave es que solamente negocios limpios son negocios Siemens.

Llamo a todos los empleados a vivir y respirar las Business Conduct Guidelines.

*Peter Loescher*  
*Presidente y CEO*

*Enero 2009*

## Contenido

<b>Prólogo .....</b>	<b>2</b>
<b>A. Requerimientos Básicos de Conducta .....</b>	<b>4</b>
A.1. Conducta que cumple con la Ley .....	4
A.2. Respeto Mutuo, Honestidad e Integridad.....	4
A.3. Responsabilidad por la Reputación de Siemens .....	4
A.4. Management, Responsabilidad y Supervisión.....	5
<b>B. Tratamiento de Business Partners y Terceros .....</b>	<b>6</b>
B.1. Competencia Leal y Leyes Antimonopolio .....	6
B.2. Anti-Corrupción: Ofrecer y Conceder Ventajas .....	6
B.3. Anti-Corrupción: Demandar y Aceptar Ventajas .....	7
B.4. Contribuciones Políticas, Donaciones de Caridad y Sponsoreo .....	8
B.5. Adquisiciones Gubernamentales .....	8
B.6. Anti-lavado de dinero .....	9
B.7. Controles de Comercio.....	9
B.8. Trabajar con Proveedores .....	10
<b>C. Evitando Conflictos de Intereses .....</b>	<b>10</b>
C.1. Compitiendo con Siemens.....	10
C.2. Trabajo secundario.....	11
C.3. Interés en Terceras Compañías .....	11
<b>D. Manejo de Propiedad de la Empresa .....</b>	<b>11</b>
<b>E. Manejo de Información .....</b>	<b>12</b>
E.1. Registros e Integridad Financiera .....	12
E.2. Confidencialidad.....	12
E.3. Protección y Seguridad de Datos .....	13
E.4. Normas sobre Acceso a Información Comercial Corporativa .....	13
<b>F. Medio Ambiente, Seguridad y Salud.....</b>	<b>14</b>
F.1. Medio Ambiente y Seguridad Técnica.....	14
F.2. Seguridad laboral .....	15
<b>G. Denuncias y Comentarios.....</b>	<b>15</b>
<b>H. Implementación de Compliance y Monitoreo.....</b>	<b>15</b>
<b>Información Adicional y Contactos.....</b>	<b>16</b>
<b>Adjuntos .....</b>	<b>17</b>

## **A. Requerimientos Básicos de Conducta**

### **A.1. Conducta que cumple con la Ley**

Observar las Leyes y el sistema legal en cada país donde realizamos negocios es un principio fundamental para Siemens<sup>1</sup>. Todos los empleados deben obedecer las leyes y regulaciones del sistema legal dentro del cual están operando adicionalmente a las Políticas aplicables de Siemens. Violaciones a estas leyes deben ser evitadas en toda circunstancia.

Además de las sanciones que pudieran ser impuestas por ley, todos los empleados culpables de una violación estarán sujetos a consecuencias disciplinarias por la violación de sus deberes como empleados.

### **A.2. Respeto Mutuo, Honestidad e Integridad**

Nosotros respetamos la dignidad personal, la privacidad y derechos personales de cada individuo. Trabajamos junto a individuos de varios perfiles étnicos, culturas, religiones, edades, discapacidades, razas, identidades sexuales, visión del mundo y género. De acuerdo a nuestros principios corporativos y a las leyes laborales de numerosos países en los cuales trabajamos, no toleramos discriminación contra cualquier persona en base a alguna de estas características o acoso o conducta ofensiva, sea sexual ó personal.

Estos principios aplican tanto a la cooperación interna como conducta frente a socios externos. Tomamos decisiones sobre aquellos con los que trabajamos – incluyendo personal, proveedores, clientes y socios comerciales – basadas solo en consideraciones apropiadas, no sobre la base de consideraciones inapropiadas como discriminación o coerción.

Somos abiertos, honestos y cumplimos con nuestras responsabilidades. Somos socios confiables y no realizamos promesas que no podemos cumplir. Y esperamos que nuestros empleados actúen con integridad.

### **A.3. Responsabilidad por la Reputación de Siemens**

En un grado sustancial la reputación de Siemens está determinada por nuestras acciones y la forma en la cual cada uno de nosotros se presenta y se comporta. Conductas ilegales o inapropiadas por parte de aunque sea un solo empleado pueden causarle considerable daño a la Compañía.

Cada empleado debe preocuparse por mantener y fomentar la buena reputación de Siemens en el respectivo país.

---

<sup>1</sup> Referencias a “Compañía” o “Siemens” se refieren a Siemens AG y sus subsidiarias.

#### **A.4. Management, Responsabilidad y Supervisión**

La cultura de integridad y cumplimiento en una organización empieza en la Dirección. Todos los directivos deben cumplir con sus deberes de organización y supervisión. Todos los directivos son responsables por todos los empleados que les han sido confiados y deben ganarse el respeto con una conducta personal, desempeño, franqueza y competencia social ejemplar. Esto significa, entre otros, que cada directivo debe enfatizar la importancia de una conducta ética y cumplimiento, convertirlos en temas regulares para el negocio de cada día y promoverlos a través del liderazgo personal y entrenamiento. Cada directivo también debe establecer objetivos claros, ambiciosos y realistas y liderar dando el ejemplo.

Los directivos deberían permitirles a sus empleados toda la responsabilidad individual y libertad de acción posibles, dejando claro que se requiere el cumplimiento bajo todas las circunstancias, en todo momento. Todos los directivos deberán estar accesibles en caso de que empleados tengan dudas sobre compliance, hagan preguntas o quieran discutir problemas personales o laborales.

Estas responsabilidades de los directivos no relevan a los empleados de sus propias responsabilidades. Debemos trabajar todos juntos para cumplir con las leyes vigentes y las políticas de Siemens. Las responsabilidades específicas de los directivos están aquí detalladas para darle a los empleados idea del liderazgo y apoyo que deberían esperar de sus superiores.

Es responsabilidad de todos los directivos velar que no haya violaciones de leyes dentro de su área de responsabilidad que una supervisión apropiada podría haber prevenido. Siguen siendo responsables, aunque deleguen tareas particulares.

Particularmente se aplican los siguientes deberes a los directivos:

1. El directivo debe seleccionar a los empleados cuidadosamente, basado en sus calificaciones e idoneidad personales y profesionales. El deber del adecuado cuidado aumenta con el significado de la tarea que el empleado debe llevar a cabo (deber de selección).
2. El directivo debe dar instrucciones precisas, completas y obligatorias a sus empleados, especialmente con respecto al cumplimiento con la ley (deber de dar instrucciones).
3. El directivo debe asegurar que el cumplimiento de la ley es continuamente monitoreado (deber de monitoreo).
4. El directivo debe comunicar claramente a sus empleados la importancia de la integridad y compliance en el negocio cotidiano. Debe también comunicar que las violaciones a la Ley son inaceptables y tendrán consecuencias laborales (deber de comunicación).

## **B. Tratamiento de Socios Comerciales y Terceros**

### **B.1. Competencia Leal y Leyes de Antimonopolio**

La competencia leal permite a los mercados desarrollarse libremente - con beneficios sociales. En forma acorde, el principio de equidad también aplica a la competencia por márgenes de mercado.

Cada empleado está obligado a regirse por las normas de competencia leal.

La evaluación antimonopolio puede ser difícil, particularmente porque las normas pueden diferenciarse entre países y casos. Por ejemplo en muchos lugares los requerimientos especiales de leyes antimonopolio aplican a las grandes empresas.

Aquí tenemos ejemplos de los tipos de conducta que pueden llevar a la violación de leyes antimonopolio. Los empleados no deben:

- hablar con competidores sobre precios, volumen, capacidades, ventas, ofertas, ganancias, márgenes, costos, métodos de distribución o cualquier otro parámetro que determine o inflencie la conducta competitiva de la compañía con el objetivo de demandar una conducta paralela por parte del competidor,
- llegar a un acuerdo con un competidor de no competir, de restringir negocios con proveedores, enviar falsas ofertas o dividirse clientes, mercados, territorios o programas de producción, ó
- ejercer cualquier influencia sobre los precios de reventa cargados por nuestros compradores, o intento para hacerles restringir la exportación o importación de bienes de Siemens.

Además, los empleados no deben obtener información competitiva usando espionaje industrial, sobornos, robo o escuchas electrónicas, o comunicar a sabiendas información falsa sobre un competidor o sus productos o servicios.

### **B.2. Anti-Corrupción: Ofrecer y Conceder Ventajas**

Nosotros competimos lealmente por órdenes con la calidad y precio de nuestros productos y servicios innovativos, no ofreciendo beneficios impropios a otros. Como resultado, ningún empleado podrá ofrecer, prometer, garantizar o autorizar directa o indirectamente la entrega de dinero o cualquier otra cosa de valor a un oficial de gobierno para influenciar acciones oficiales u obtener una ventaja impropia. Lo mismo aplica a una contraparte comercial en una transacción comercial en consideración de una ventaja impropia. Cualquier oferta, promesa, concesión o regalo debe cumplir con las leyes y políticas aplicables de Siemens, y no debe dar la apariencia de mala fe o algo inadecuado. Esto significa que ninguna oferta, promesa, concesión o regalo debe hacerse si podría razonablemente entenderse como un esfuerzo de influir en forma impropia en un oficial de gobierno o como soborno a una contraparte comercial para otorgarle a Siemens una ventaja comercial.

El término “oficial de gobierno” está definido ampliamente para incluir oficiales o empleados de cualquier gobierno ú otro organismo, agencia o entidad legal pública, en cualquier nivel, incluyendo oficiales o empleados de empresas gubernamentales y organizaciones públicas internacionales. Esto también incluye candidatos para oficinas políticas, oficiales y empleados de partidos políticos como también partidos políticos.

Adicionalmente los empleados no deberán dar dinero o cualquier cosa de valor *indirectamente* (p.ej. a un consultor, agente, intermediario, socio comercial u otro tercero) si las circunstancias

indican que todo ó parte puede ser entregado directa o indirectamente a un oficial de gobierno para influenciar una acción oficial u obtener una ventaja impropia o a una contraparte privada comercial en consideración de una ventaja desleal en una transacción comercial. Por esta razón, los empleados responsables de contratar consultores, agentes, socios en joint ventures u otros socios comerciales deben tomar las acciones apropiadas para:

- asegurar que estos terceros entienden y acatarán las políticas anti-corrupción de Siemens y equivalentes comparables,
- evaluar las calificaciones y reputación de estos terceros, e
- incluir las provisiones apropiadas en acuerdos y contratos diseñados para proteger a Siemens.

Esto aplica en particular, pero no solamente, si tienen contacto con oficiales de gobierno en nombre de Siemens.

Finalmente cada decisión de inversión tomada por la compañía – sea la compra de intereses de control sobre una compañía ó intereses minoritarios, o un acuerdo de joint venture – debe estar basada en una revisión de compliance previa.

### **B.3. Anti-Corrupción: Demandar y Aceptar Ventajas**

A los empleados no les está permitido usar su puesto para solicitar, demandar, aceptar, obtener ó recibir promesas de ventajas. Esto no aplica a la aceptación de regalos ocasionales de puro valor simbólico o comidas o entretenimiento con valor razonable, consistente con costumbres y prácticas locales y las políticas de Siemens. Cualquier otro regalo, comida o entretenimiento debe ser rechazado.

#### **B.4. Contribuciones políticas, Donaciones de caridad y Sponsoreo**

Siemens no hace contribuciones políticas (donaciones a políticos, partidos políticos o organizaciones políticas).

Como miembro responsable de la sociedad, Siemens realiza donaciones monetarias o de productos para educación y ciencia, arte y cultura, y proyectos sociales y humanitarios. Sponsoreo por el cual Siemens recibe publicidad no es considerado donación, como tampoco contribuciones a asociaciones de industria o cuotas para membresías en organizaciones que sirven a intereses comerciales. Algunas donaciones están siempre prohibidas, incluyendo las que son (1) a individuos u organizaciones con fines de lucro; (2) pagadas a cuentas privadas; (3) a organizaciones cuyos objetivos son incompatibles con los principios corporativos de Siemens; ó (4) que puedan dañar la reputación de Siemens.

Todas las donaciones deben ser transparentes. Esto significa, entre otros, que la identidad del receptor y el uso planeado de la donación deben ser claros y la razón y el propósito de la donación debe ser justificables y documentados. Simil-donaciones, es decir donaciones que parecen compensaciones por un servicio pero que son sustancialmente mayores al valor del servicio están prohibidas por violar los principios de transparencia.

Sponsoreo significa cualquier contribución en moneda o en especie por Siemens para un evento organizado por un tercero a cambio de la oportunidad de publicitar las marcas Siemens a través de, p.ej. mostrar el logo de Siemens, ser mencionado en los discursos de apertura o clausura, o la participación de un orador en el panel de debate, como también entradas al evento.

Todas las contribuciones de sponsoreo deben ser transparentes, en virtud a acuerdos por escrito, para propósitos comerciales legítimos, y adecuado a la consideración ofrecida por el anfitrión del evento. No se deben prometer, ofrecer o realizar contribuciones para asegurar ventajas competitivas injustificadas para Siemens o para otros propósitos impropios, y no deben realizarse para eventos organizados por individuos u organizaciones que tienen objetivos incompatibles con los principios corporativos de Siemens o que perjudicarían la reputación de Siemens.

#### **B.5. Adquisiciones Gubernamentales**

Siemens compite por contratos de entidades gubernamentales y negocios propiedad del gobierno alrededor del mundo. En todas las transacciones e interacciones de Siemens con gobiernos actuamos en una forma transparente, honesta y exacta.

Nosotros cumplimos con todas las leyes aplicables y regulaciones relacionadas con adquisiciones gubernamentales, incluyendo leyes prohibiendo acciones para influenciar en forma impropia a oficiales del gobierno.

## **B.6. Anti-lavado de dinero**

El lavado de dinero es el proceso de disfrazar la naturaleza y el origen de dinero conectado con actividades criminales –tales como terrorismo, tráfico de drogas o soborno – integrando "dinero sucio" al flujo comercial para que aparente legitimidad o su origen o propietario real no pueda ser identificado.

Es el objetivo de Siemens realizar negocios con clientes, consultores y socios comerciales acreditados involucrados en actividades lícitas y cuyos fondos estén derivados de procedencia legítima. No facilitamos el lavado de dinero. Todos los empleados deben acatar las leyes anti-lavado de dinero y los procedimientos de Siemens aplicables, tales como finavigate®, diseñado para detectar y desalentar formas sospechosas de pago a clientes y otras transacciones que puedan involucrar lavado de dinero. Para evitar problemas en este área, los empleados deben estar atentos y reportar conductas sospechosas por parte de clientes, consultores y socios comerciales. Los empleados deben seguir los requerimientos sobre contabilización, registro e informes financieros aplicables a efectivo y pagos en conexión con otras transacciones y contratos.

## **B.7. Controles de Comercio**

Siemens cumple con los controles de exportación aplicables y leyes y regulaciones de aduana en los países donde realiza negocios. Los controles de exportación generalmente aplican a la transferencia de bienes, servicios, hardware, software o tecnología que cruzan ciertas fronteras nacionales, incluso por e-mail. Las leyes de control de exportación pueden estar encadenadas a exportaciones o importaciones directas o indirectas de países o partes sancionadas que, p.ej. podrán estar designados basados en motivos de seguridad nacional o por la participación en actividades criminales. Violaciones a estas leyes y regulaciones pueden llevar a serias penalidades, incluyendo multas y la cancelación por los gobiernos de derechos de procedimiento simplificado de importación y exportación (interrupción de la cadena de entregas).

Los empleados involucrados en la importación y exportación de bienes, servicios, hardware, software o tecnología según lo arriba descrito deberán seguir las sanciones económicas aplicables, leyes de control de exportación e importación y cualquier política y procedimiento aplicable establecido por el negocio en el cual trabajan.

## **B.8. Trabajar con Proveedores**

Siemens como compañía espera que sus proveedores compartan los valores de Siemens y cumplan con todas las leyes aplicables. Además, Siemens espera que sus proveedores actúen de acuerdo con los siguientes principios, adoptados en forma similar por Siemens, con respecto a las responsabilidades vis-á-vis con partes interesadas y el medio ambiente:

- Cumplir con todas las leyes aplicables,
- Prohibir corrupción,
- Respetar los derechos humanos básicos de los empleados,
- Cumplir las leyes de prohibición de trabajo infantil,
- Tomar responsabilidad por la salud y seguridad de sus empleados,
- Actuar de acuerdo a los estándares aplicables legales e internacionales con respecto a la protección del medio ambiente, y
- Promover el cumplimiento entre sus proveedores del “Código de Conducta para Proveedores” de Siemens.

## **C. Evitar Conflictos de Intereses**

Es obligación de los empleados de Siemens tomar decisiones de negocio en el mejor interés de Siemens, no basadas en su propio interés personal. Conflictos de interés aparecen cuando los empleados se involucran en actividades o intereses personales a expensas del interés de Siemens.

Los empleados deben informar a su superior sobre cualquier interés personal que podrían eventualmente tener en conexión con la ejecución de sus tareas profesionales.

A los empleados no les está permitido usar, para sus propios contratos o pedidos personales, a las empresas con las cuales tienen negocios como parte de sus actividades para Siemens si esto pudiera derivar en cualquier ventaja para el contrato personal. Esto es aplicable en forma particular cuando el empleado ejerce o es capaz de ejercer una influencia directa o indirecta sobre si la compañía recibe un contrato de Siemens.

Un conflicto puede tomar la forma de una relación comercial con, o interés en un competidor o cliente de Siemens, o una participación en actividades secundarias que impidan a los empleados cumplir con sus responsabilidades en Siemens. Es importante que todos los empleados reconozcan y eviten conflictos de interés, y hasta la apariencia de un conflicto de interés, cuando conducen sus actividades profesionales.

### **C.1. Compitiendo con Siemens**

Un empleado no podrá operar o asistir a una compañía que compite con Siemens o participar en cualquier actividad de competencia.

## **C.2. Trabajo secundario**

Los empleados no podrán participar en trabajos secundarios que compitan con Siemens. Antes de que un empleado tome otro trabajo secundario con remuneración deberá notificar a Siemens y obtener el permiso por escrito. Actividades ocasionales como escritor, lecturas y actividades ocasionales comparables, no son consideradas trabajos secundarios. No se dará permiso si esto es en detrimento de los intereses de Siemens. Se podrá rechazar el permiso si el empleado realiza transacciones durante sus deberes oficiales en Siemens con la compañía en cuestión. Permisos dados anteriormente pueden ser también revocados por estos motivos.

## **C.3. Intereses en otras Compañías**

Los empleados que directa o indirectamente tengan o adquieran participación en una compañía de la competencia deben declarar este hecho a su departamento de personal si esta participación les da la oportunidad de ejercer influencia en la Dirección de esta compañía. Como regla general se asume que existe la posibilidad de ejercer influencia sobre la Dirección si la participación excede el 5 % del capital total de la compañía competidora.

Los empleados que directa o indirectamente tengan o adquieran participación en un socio comercial de Siemens o una compañía donde Siemens tenga acciones propietarias también deben declarar este hecho al responsable del departamento de personal, si tienen relación con el socio comercial o compañía en el curso de sus deberes oficiales o si ocuparán una posición en esta compañía. Para participaciones en las compañías que cotizan en bolsa esto aplica únicamente si la participación excede el 5% del total del capital.

Una vez que la participación en otra compañía haya sido declarada, la Compañía podrá tomar las medidas necesarias para eliminar cualquier conflicto de intereses.

## **D. Manejo de Propiedad de la Compañía**

Existen muchos dispositivos y piezas de equipo en las oficinas y talleres de Siemens, como teléfonos, fotocopiadoras, computadoras, software, Internet/Intranet, máquinas y otras herramientas, incluyendo sistemas de e-mail y contestador. Estos deberán ser utilizados únicamente para propósitos comerciales de la Compañía y no para beneficio personal. Excepciones, y eventualmente pagos, pueden ser acordados localmente, siempre que el uso de la propiedad de Siemens no:

- refiera a una actividad ilegal,
- cause un conflicto de intereses real o percibido, o
- lleve a costos adicionales significativos, interrupción del negocio de Siemens u otros efectos adversos para la Compañía, incluyendo interferencia con las obligaciones asignadas a un empleado o las obligaciones asignadas a otros empleados.

En ningún caso podrá transmitirse información que promueva o incite odios raciales, incite a la violencia u otros actos criminales, o contenga material que sea sexualmente ofensivo dentro de la respectiva cultura.

No se les permite a los empleados -sin consentimiento de su supervisor- realizar registros, archivos, videos o audios, o reproducciones usando equipos o instalaciones de Siemens si la actividad no está directamente asociada a negocios de la Compañía.

## **E. Manejo de Información**

### **E.1. Registros e Integridad Financiera**

La comunicación abierta y efectiva requiere informes exactos y verdaderos. Esto aplica por igual a relaciones con inversores, empleados, clientes y socios comerciales, como también con las oficinas públicas y de gobierno.

A Siemens también se le requiere mantener procesos y controles para que las transacciones se ejecuten de acuerdo a la autorización de la Dirección. Siemens debe prevenir y detectar el uso no autorizado de activos de Siemens. A todos los empleados de Siemens se les requiere asegurar que los libros y registros de Siemens que ellos crean o son responsables por:

- son completos,
- son exactos,
- reflejan en forma honesta cada transacción o gasto, y
- son oportunos y acordes a las normas y estándares contables aplicables

sea la información incluida en un archivo público o entregado a una agencia gubernamental o no. Estos libros y registros incluyen todos los datos, certificaciones y otro material por escrito provisto para informes financieros y propósitos de declaración como también material recolectado para otros propósitos. Estos también incluyen registros internos de gastos (como informes de la cuenta de gastos).

### **E.2. Confidencialidad**

La confidencialidad debe ser mantenida con respecto a información interna de Siemens confidencial o de propiedad que no fue dada a conocer al público. Información no pública de / relativa a proveedores, clientes, empleados, agentes, consultores u otros terceros también debe ser protegida de acuerdo a requerimientos legales y contractuales.

La información confidencial o de propiedad puede incluir, particularmente:

- detalles concernientes a la organización y equipamiento de una compañía, precios, ventas, ganancias, mercados, clientes y otros temas de negocios,
- información sobre la fabricación o investigación y desarrollo, y
- cifras de informes internos.

La obligación de mantener confidencialidad se extiende más allá del período de la relación, ya que la divulgación de información confidencial puede causar daño al negocio de Siemens o a sus clientes sin importar cuando se divulgue.

### **E.3. Protección de Datos y Seguridad de Datos**

El acceso a Intranet e Internet, el intercambio y diálogo electrónico mundial de información y las transacciones electrónicas son cruciales para la efectividad de cada uno de nosotros y para el éxito del negocio en su totalidad. Sin embargo, las ventajas de la comunicación electrónica están conectadas a riesgos en términos de la protección de privacidad personal y seguridad de datos. La previsión efectiva con respecto a estos riesgos es un componente importante del manejo de la tecnología de la información, la función de liderazgo y también la conducta de cada individuo.

Los datos personales solamente podrán ser recolectados, procesados, o usados siempre que sean necesarios para propósitos determinados, claros y legítimos. Adicionalmente los datos personales deben ser mantenidos en forma segura y deberán tomarse las precauciones apropiadas al transmitirlos. Deben asegurarse altos estándares con respecto a la calidad de los datos y la protección técnica contra el acceso no autorizado. El uso de los datos debe ser transparente para los involucrados y los derechos de estos deben ser salvaguardados con respecto al uso y corrección de la información, y -si aplica- a objeciones correspondientes al bloqueo, y supresión de información.

En algunas jurisdicciones (como p.ej. la Unión Europea) existen leyes y regulaciones estrictas correspondientes a la recopilación y uso de datos personales, incluyendo datos sobre otros, como clientes o socios comerciales. Todos los empleados deben acatar estas leyes en toda su aplicabilidad para proteger la privacidad de otros.

### **E.4. Normas sobre Acceso a Información Comercial Corporativa**

A las personas que tienen acceso a información comercial corporativa con respecto a Siemens u otra compañía, como clientes, proveedores o socios de joint venture, cuyos títulos/valores cotizan en la bolsa o un mercado de valores organizado, no les está permitido comerciar con estos valores o instrumentos financieros los precios de quienes dependen directa o indirectamente de estas empresas de valores (valores con información privilegiada). La información comercial corporativa es cualquier información específica que no sea de conocimiento público relativa a Siemens o cualquier otro emisor de información comercial corporativa, la cual, si se hiciera pública, tendría un efecto significativo sobre el precio de los valores de los operaciones. Esta probabilidad existe si un inversor razonable ve como probable que la información pueda tener un impacto sobre el precio del título/valor. También existe si un inversor razonable toma en cuenta la información tomando una decisión de inversión.

La información comercial corporativa puede adquirirse como resultado de la posición de un empleado y sus responsabilidades o inadvertidamente, e incluye información no pública sobre:

- resultados financieros,
- planes financieros o budgets,
- cambio de dividendos,
- adquisiciones o fusiones significativas,

- desinversiones,
- adjudicaciones especialmente importantes de contratos o planes estratégicos
- desarrollos importantes en litigios,
- desarrollos técnicos o de productos,
- cambios importantes del management, joint ventures y acuerdos de negocio importantes, o
- relaciones comerciales.

Para evitar hasta la apariencia de una violación de las normas de tráfico de información comercial corporativa por los miembros de nivel superior del Management, estas personas en general no podrán efectuar ninguna transacción en valores de Siemens en un período desde dos semanas antes de la finalización del trimestre o año fiscal hasta dos días después de la publicación de los resultados trimestrales o del final del año fiscal. Lo mismo aplica a empleados de Siemens cuyas actividades o función les da acceso a los resultados financieros u otra información material que no esté todavía publicada. La información comercial corporativa no debe ser divulgada o puesta a disposición de terceros sin la autorización de realizar esto. La divulgación de información comercial corporativa está desautorizada siempre que se haga fuera del alcance normal de funciones internas u obligaciones profesionales, o en cumplimiento de otras obligaciones en nombre del emisor. Esto aplica tanto para información divulgada dentro de Siemens y para información divulgada fuera de Siemens, incluido a periodistas, analistas financieros, clientes, consultores, miembros familiares, o amigos. Además, los empleados deben asegurar siempre que la información comercial corporativa relevante esté asegurada o guardada bajo llave y clave para que personas no autorizadas no puedan acceder a ella.

Las personas que tienen información comercial corporativa no se les permite recomendar que un tercero adquiera o disponga de valores para los cuales esta información es importante, o inducir de alguna forma a un tercero para que lo haga.

Los Directores pueden ser considerados personalmente responsables por daños en algunos casos si el empleado viola normas de información comercial corporativa y la supervisión apropiada podría haber prevenido la violación. Deben cumplirse las normas de tráfico de información comercial corporativa adicionales ó especiales y las leyes locales, según lo que corresponda.

## **F. Medio Ambiente, Seguridad y Salud**

### **F.1. Medio Ambiente y Seguridad Técnica**

Proteger el medio ambiente y conservar los recursos naturales son altas prioridades para nuestra compañía. A través del liderazgo del management y compromiso de los empleados, Siemens se esfuerza por conducir sus operaciones en una forma segura para el medio ambiente y mejora continuamente su performance medioambiental. Un sistema de gestión mundial del medio ambiente ha sido implementado por Siemens para asegurar la observancia de las leyes y establecer estándares elevados para este propósito.

Comenzando por la etapa de desarrollo de producto, siguiendo con el diseño compatible con el medio ambiente, la seguridad técnica y la protección de la salud son fijados como objetivos.

Todos los empleados deben contribuir a estos objetivos a través de su propia conducta.

## **F.2. Seguridad Laboral**

Proteger la salud y seguridad de los empleados en el lugar de trabajo es una prioridad importante para Siemens. Es la responsabilidad de todos fomentar los esfuerzos de Siemens para conducir sus operaciones de una forma segura. La responsabilidad frente a los empleados requiere las mejores medidas de prevención y se aplica a la:

- planificación técnica del lugar de trabajo, equipamiento y procesos
- gestión de la seguridad, y
- conducta personal en el lugar de trabajo diario.

El medio ambiente laboral debe cumplir con los requerimientos de diseño orientado a la salud. Todos los empleados deben estar constantemente atentos a la seguridad laboral.

## **G. Denuncias y Comentarios**

Todo empleado puede presentar una denuncia a su supervisor, a su compliance officer, gerente de personal u otra persona / unidad designada para este propósito o a un consejo laboral interno. Deben reportarse circunstancias que apunten a una violación de los Business Conduct Guidelines al Chief Compliance Officer, al Compliance Officer responsable por el Sector, la División, a nivel Regional o Unidad Corporativa, al Helpdesk "Tell Us" o al Ombudsman de Siemens. Hay un proceso especial para manejar denuncias relativas a prácticas contables. Todas las denuncias pueden ser enviadas tanto en forma confidencial como anónima, y todas las denuncias serán investigadas. Si es necesario se implementarán medidas correctivas. Toda la documentación será guardada con carácter confidencial según lo permitido por ley. No será tolerado ningún tipo de represalia en contra de un denunciante.

## **H. Implementación del Compliance y Monitoreo**

La Dirección de Siemens a nivel mundial deberá fomentar activamente la distribución extendida de las Business Conduct Guidelines y velar por que sean implementadas.

El cumplimiento con la ley y la observancia de las Business Conduct Guidelines deberá ser monitoreado a nivel mundial en todas las compañías Siemens sobre una base regular. Esto deberá realizarse de acuerdo a los procedimientos nacionales aplicables y disposiciones legales.

Es recomendable una extensa organización de Compliance a nivel de Siemens, los Sectores, Divisiones y Regiones para asegurar que el programa de compliance de Siemens sea cumplido.

## Mayor información y contactos

La integridad es la esencia de todas nuestras acciones. Estas normas definen el significado de "integridad" en nuestro negocio. Pero no cuentan toda la historia o contestan todas las preguntas.

Página Web de Intranet sobre Compliance de Siemens

<https://cpps.eps.siemens.com/irj/portal/ep/public/de/compliance> proporciona información adicional – incluyendo preguntas frecuentes de toda la compañía, material de entrenamiento y otras ayudas – que suman especificaciones referidas al contenido de estas Normas.

Si un empleado de Siemens no está seguro sobre lo correcto en un caso específico, hay muchas fuentes de información disponibles para ayudar, incluyendo al supervisor del empleado, el Sector, la División, el Oficial de Compliance Regional o Corporativo y el Helpdesk "Ask Us", disponible en la Intranet de Siemens.

<https://xenios.os.fth.sbs.de/compliance/question.do?dispatchAction=new>

Además, si un empleado ha descubierto un caso de posible mala conducta, hay varias opciones disponibles para informar esto. Esto incluye no solamente al supervisor del empleado y al compliance officer sino también el Helpdesk de Compliance "Tell Us", ahora disponible las 24 horas los 7 días de la semana por teléfono e Internet externa, y el Ombudsman de Siemens.

<https://cpps.eps.siemens.com/irj/portal/ep/public/de/compliance/compl-helpdesk>

## Adjunto

### Convenios y Recomendaciones de Organizaciones Internacionales

Adicionalmente a las leyes y regulaciones de países individuales, hay cantidad de Convenios y Recomendaciones de organizaciones internacionales que son notables. A pesar de que estos documentos están dirigidos primariamente a Estados Miembros y no directamente a compañías, son importantes guías para la conducta de compañías multinacionales y sus empleados. Siemens apoya los requerimientos de estos convenios y recomendaciones.

Siemens es un miembro del Pacto Global de las Naciones Unidas y observa sus 10 principios, como también las normas fijadas en el acuerdo marco de la Federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos (IMF) como obligatorias para toda la Compañía. Por lo demás aplican los acuerdos internos de arbitraje de la Compañía.

Siemens también está comprometida a adoptar, apoyar y a promulgar, dentro de su ámbito de influencia, el conjunto de valores fundamentales en las áreas de derechos humanos, estándares de trabajo, medio ambiente y anti-corrupción incluidos como parte integral de su estrategia y operaciones comerciales.

En línea con su compromiso con el Pacto Global Siemens espera de sus empleados, proveedores y socios comerciales en todo el mundo que reconozcan y apliquen en particular los estándares de:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y la Convención Europea para la Protección de Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (1950)
- Declaración Tripartita de Principios de la ILO (Organización Laboral Internacional) concerniente a Emprendimientos Multinacionales y Política Social (1977) y Declaración ILO sobre Principios y Derechos Fundamentales laborales (1998) (especialmente con los siguientes temas: eliminación de trabajo infantil, abolición del trabajo forzado, prohibición de discriminación, liberación de asociación y derecho a la negociación colectiva)
- Normas OECD para Emprendimientos Multinacionales (2000)
- “Agenda 21” sobre el Desarrollo Sustentable (documento final de la conferencia básica de las NU sobre medio ambiente y desarrollo, Rio de Janeiro (1992)
- Convención de las NU contra la Corrupción (2005)