



W

Z

O

Oetiker

Código de Conducta global



Nuestro propósito

Somos líderes globales en soluciones de conexión orientadas a la aplicación, comprometidos con el suministro a nuestros clientes de conexiones fiables que cubran las necesidades de sus aplicaciones más críticas. Hemos construido nuestra reputación sobre la base de más de 75 años de experiencia. Nuestros clientes nos eligen porque somos un socio global de largo recorrido y colaboramos con ellos en el desarrollo de soluciones innovadoras y de gran calidad.

Nuestros valores



Perspectiva global a largo plazo

Respetamos el legado de nuestra empresa familiar y realizamos nuestros negocios con una perspectiva global a largo plazo

- Los horizontes de planificación, las inversiones y la toma de decisiones de gestión aseguran la sostenibilidad a largo plazo de la empresa
- La presencia global permite la cercanía a nuestros clientes
- Perspectiva global significa actuar en favor del mejor interés de la empresa como un todo (UN OETIKER)



Los clientes son el eje central

Nuestras acciones se centran en nuestros clientes

- Dar el mejor servicio a nuestros clientes es nuestro principal objetivo
- Nuestro campo de batalla es externo; con los competidores en nuestros mercados
- Cada día vivimos de acuerdo con nuestros valores orientados hacia el cliente



Valoramos a las personas

Operamos sobre una base de confianza

- Confianza en las personas, con libertad y responsabilidad para lograr resultados
- Estímulo para asumir nuevas responsabilidades y apoyo invirtiendo en el desarrollo profesional y personal
- Cooperación multidisciplinaria y multicultural, así como respeto por las diferencias individuales y culturales



Estamos orgullosos de nuestra calidad

Tenemos una mentalidad de «cero defectos»

- Una mentalidad centrada en la calidad vivida en todas las divisiones y regiones
- Enfoque activo y abierto, centrado en la prevención de errores y en la realización de mejoras
- Fuente de ventaja competitiva de nuestros productos de calidad, servicio al cliente, empleados, trabajo en equipo y procesos subyacentes



Innovación

Adoptamos el espíritu de nuestro fundador, con liderazgo tecnológico y siempre enfocados al cliente

- Enfocarse en entender y abordar las necesidades actuales y futuras para los productos, procesos y servicios
- Una cultura abierta donde el fracaso es aceptable como forma de aprender a partir de experimentos y ensayos
- Empoderamiento para adaptarse sistemáticamente a los cambios y hacer mejoras de valor añadido

El código

Los valores de Oetiker definen quiénes somos y cómo actuamos.

Estos valores forman parte de nuestro ADN desde nuestra fundación en 1942. El Código de Conducta de Oetiker vincula nuestros valores con los estándares de conducta globalmente aceptados para profesionales. El Código es una valiosa referencia que establece las normas básicas para la toma de decisiones y especifica que comportamientos infringen las reglas legales, éticas y morales. También constituye la base para las políticas de empresa y normas locales detalladas.

Nuestro Código es aplicable a todos.

Esperamos que todas las actuaciones de nuestros empleados, socios, proveedores y todos los interesados vinculados a nuestra empresa estén en consonancia con nuestros valores y nuestro Código.

Elegimos trabajar con clientes que comparten nuestros mismos principios e ideas. Es responsabilidad personal de cada empleado de Oetiker cumplirlos y exigir su cumplimiento a terceros.

Comunicación del Código de Conducta.

Los líderes globales de cada área funcional y de las entidades legales son responsables de comunicar el Código de Conducta a sus empleados. También es responsabilidad suya asegurarse de que el Código de Conducta se comprenda y se cumpla. Como empresa que opera en más de 20 países, somos conscientes de que existen leyes locales y otros requisitos legales más detallados que los estándares establecidos en nuestro Código. Acatamos la legislación local aplicable, así como las conductas aceptables consignadas en nuestro Código. Si tiene constancia de un conflicto entre nuestro Código y otros requisitos legales, por favor comuníquelo a través del proceso «¡Alce la voz!».

Los empleados que infrinjan la ley, nuestro Código o nuestras políticas estarán sujetos a acciones disciplinarias, incluyendo la resolución de su contrato. Determinadas infracciones pueden tener consecuencias adicionales, de conformidad con la legislación específica del país, tales como multas, enjuiciamiento penal y penas de prisión. Cada uno de nosotros debe cumplir con su parte para proteger nuestra reputación y actuar en interés de nuestra empresa y clientes.

Comparta sus preocupaciones. ¡Alce la voz!

Cada uno de nosotros se considera responsable personalmente de vivir según nuestros valores y nuestro código. Actuamos cuando pensamos que se ha infringido la ley, nuestro Código o las políticas de nuestra empresa. Los empleados se han comprometido a informar si sospechan que existe una conducta indebida o un comportamiento que no coincida con nuestros valores y nuestro Código.

Hay muchas vías para expresar sus preocupaciones. Si se siente cómodo, hable con un miembro del equipo directivo de su confianza. Si prefiere informar de manera anónima, visite la página de la Intranet dedicada a ese tema. La información proporcionada se tratará con discreción, se investigará y se emitirá una respuesta adecuada.

No toleramos las represalias.

Valoramos su ayuda a la hora de evitar y descubrir posibles conductas indebidas. Expresar honradamente una preocupación de buena fe no provocará ningún tipo de represalia. Protegemos los derechos de aquellos que comuniquen preocupaciones o participen en una investigación relacionada con una infracción de nuestro Código, nuestras políticas o la ley. Las represalias contra un empleado por informar de un tema de buena fe constituye, en sí, una infracción de nuestro Código. Si sabe o sospecha que se ha producido o se está produciendo una represalia, denúnciela.



«Esperamos que todas las actuaciones de nuestros empleados, socios, proveedores y todos los interesados vinculados a nuestra empresa estén en consonancia con nuestros valores»

Valoramos a las personas

**En el marco de nuestro
compromiso con nuestros
empleados, nos preocupamos
por su salud y su seguridad.**

Mantenemos un lugar de trabajo seguro y saludable, centrándonos en prevenir las lesiones en el puesto de trabajo. Los empleados son responsables de actuar de manera activa y encontrar formas de que todo el lugar de trabajo sea seguro: reconocer riesgos, emprender los pasos necesarios para corregirlos, asegurarse de que haya condiciones de trabajo seguras y de que se observen prácticas de trabajo seguras. Si observa una situación poco segura, tiene la obligación de advertir a los demás e informar inmediatamente de dicha situación a su superior o al responsable local de seguridad en el lugar de trabajo.



«**Mantenemos un lugar de trabajo seguro y saludable, centrándonos en prevenir las lesiones en el puesto de trabajo.**»

Alertar a los compañeros que no estén trabajando de forma segura y aceptar sus comentarios sobre nuestra seguridad forma parte de ser un ejemplo constructivo para los demás y es crucial para valorar la seguridad de sus compañeros y clientes como lo haríamos con nuestra propia familia.

Oetiker también está comprometida con la promoción de la salud y el bienestar de nuestros empleados. La influencia del alcohol y las drogas puede afectar al rendimiento del empleado, a su capacidad de juicio y decisión, así como generar riesgos para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Por eso prohibimos a los empleados que trabajen bajo los efectos de estas sustancias. También fomentamos un estilo de vida saludable, evitando el uso del tabaco, siguiendo una alimentación sana, realizando actividad física y ejercicio, manteniendo un peso saludable y gestionando el estrés.

En ocasiones, la medicación prescrita por un médico puede afectar a su capacidad de realizar su trabajo con seguridad. Consulte a su médico sobre cualquier impacto que pueda tener su prescripción sobre su capacidad de realizar su trabajo de manera segura y comunique sus preocupaciones a un miembro del equipo de recursos humanos y a su supervisor.

Respetamos las diferencias individuales y culturales.

Fomentamos un entorno de trabajo colaborativo, que valore las contribuciones individuales de cada miembro del equipo, independientemente de su raza, color de piel, orientación

sexual, identidad o expresión de género, religión, nacionalidad de origen, edad, discapacidad, estado civil/embarazo e información genética. Todas las decisiones relacionadas con el empleo, incluyendo la contratación, evaluaciones del rendimiento, sueldo, beneficios, promoción y resolución del contrato se basan en las cualificaciones, la experiencia pertinente, el rendimiento, los requisitos particulares del puesto y las necesidades de la empresa.

No toleramos ningún tipo de discriminación, acoso o abuso. Nos protegemos contra las conductas ilegales, amenazas o actos violentos que generen un entorno de trabajo agresivo, hostil o intimidatorio. Más allá de la seguridad personal, apoyamos derechos básicos como la equidad en salarios, jornadas de trabajo y beneficios sociales, la libre elección del empleo, la libertad de asociación y la negociación colectiva y prohibimos el trabajo forzado o infantil y la trata de seres humanos.

Damos oportunidades a los empleados para que asuman su responsabilidad y apoyamos su desarrollo.

Asegurarnos de que todos los miembros de nuestro equipo cuenten con la formación adecuada para realizar su trabajo y obtengan oportunidades de desarrollo profesional es lo mínimo. También apoyamos activamente a nuestros empleados en la mejora de las comunidades en que vivimos y trabajamos. Contribuimos a programas locales y causas benéficas basándonos en los intereses y la implicación de nuestros empleados.

Innovación y liderazgo

**Nuestro espíritu innovador
comenzó con nuestro fundador,
Hans Oetiker.**

Su rompedora innovación, la abrazadera con oreja,
nos abrió el camino hacia el liderazgo tecnológico.

Centramos nuestro trabajo en innovación en entender
y abordar las necesidades actuales y futuras para los
productos, procesos y servicios.

Protección y seguridad.

Debido al carácter crítico de la innovación, protegemos toda la información confidencial de la empresa, así como activos tales como patentes en trámite, marcas registradas, derechos de propiedad, inventos, secretos comerciales, conocimiento especializado y tecnología. La información confidencial se define como información corporativa muy delicada que, de revelarse, podría suponer un riesgo financiero, legal o para la reputación de la empresa, o bien afectaría a nuestras ventajas competitivas. Algunos ejemplos de ello son planes para nuevos productos, planes de negocio, información financiera detallada y procedimientos y procesos empresariales estratégicos y técnicos. Todos los resultados del trabajo, independientemente de si los ha desarrollado un individuo o un equipo, son propiedad de Oetiker. La obligación de cuidado y confidencialidad se extiende más allá del periodo de empleo. La información confidencial no se puede compartir nunca, aportarla a un nuevo empleador ni revelar en ningún lugar.

A cambio, respetamos los derechos sobre la propiedad intelectual de nuestros clientes y socios y no infringiremos conscientemente los derechos de PI válidos de terceros. Siempre competimos limpiamente, sin obstaculizar la competencia. Nunca alcanzamos acuerdos que originen una ventaja injusta en el mercado, tales como la fijación de precios, el reparto de clientes o la obstaculización de la entrada en el mercado de nuestros competidores. No discutimos sobre temas delicados con competidores, tales como precios, términos contractuales o planes de marketing. Entendemos que incluso las conversaciones informales se pueden considerar obstaculizadoras de la competencia, por lo que somos conscientes de lo que hablamos con otros, particularmente con los competidores. Esperamos recibir la misma consideración de nuestros competidores, socios y clientes.



«Centramos nuestro trabajo en innovación en entender y abordar las necesidades actuales y futuras para los productos, procesos y servicios.»

Aseguramos activamente los datos personales de clientes, empleados y socios.

Obtenemos, procesamos, almacenamos y enviamos datos personales únicamente para nuestros legítimos intereses como empresa. Los empleados que trabajan con información personal o tienen acceso a ella deben protegerla. Está prohibido compartir dicha información de modos que infrinjan la ley o la política de empresa.

El modo en que cuidamos las herramientas y la información que usamos en nuestro trabajo diario es crítico para nuestro liderazgo tecnológico. Manejamos nuestros activos (activos físicos, tecnología, coches de empresa e información) con cuidado y los protegemos contra pérdidas, robo, fraude y uso indebido. Los ordenadores portátiles y dispositivos móviles se mantienen física y electrónicamente seguros.

Aplicamos el sentido común en el uso de las comunicaciones electrónicas y las redes sociales, recordando siempre que nuestras acciones están vinculadas a nuestra reputación y nuestro entorno de trabajo.

Perspectiva global

Realizamos nuestros negocios con una perspectiva global a largo plazo.

Nuestra herencia de más de 75 años como empresa familiar nos permiten priorizar la sostenibilidad de la empresa a largo plazo. Planificamos, invertimos y tomamos decisiones para el futuro en lugar de centrarnos en maximizar los beneficios a corto plazo.

Proteger el medio ambiente es nuestra responsabilidad corporativa.

Nuestro énfasis en la sostenibilidad a largo plazo implica que consideramos el impacto ambiental en cada paso de nuestro proceso de desarrollo de productos y producción. Gestionamos nuestra huella ambiental identificando formas de reducir, reutilizar y reciclar. Invertimos en fuentes de energía renovables y en diseñar productos que reduzcan o eliminen los residuos. Obtenemos nuestras materias primas de forma responsable y rechazamos los «minerales conflictivos», en cuya extracción y comercialización se infrinjan los derechos humanos, se cause un grave daño ambiental o se financien conflictos. Nos marcamos objetivos ambientales que consideran la cadena de valor completa, desde la idea hasta el cobro del pago del cliente, y medimos nuestros progresos para mejorar continuamente nuestro rendimiento.

Respectamos los estándares éticos.

Rechazamos tajantemente todo tipo de participación, directa o indirecta, en cualquier forma de corrupción o soborno y tenemos tolerancia cero con este tipo de comportamientos. No aceptamos ni ofrecemos regalos -de ningún tipo, incluyendo dinero, viajes, pedidos o favores- a cambio de un trato favorable, por ejemplo, para influir indebidamente en una decisión empresarial u obtener una ventaja comercial.

Evitamos cualquier conflicto de intereses que pueda influir negativamente en nuestra capacidad de tomar decisiones objetivas en nombre de Oetiker. Pueden surgir conflictos de intereses derivados de relaciones familiares o personales cercanas, en el ocio y actividades fuera del trabajo, por inversiones financieras personales u oportunidades de obtener beneficios o ganancias personales.

Vigilamos el blanqueo delictivo de dinero. Aplicamos el sentido común y no bajamos la guardia, especialmente cuando una transacción implica pagos en efectivo. Conocemos a nuestros clientes y hacemos negocios con terceros de buena reputación que participen en actividades de negocios legítimas.

Mantenemos libros y registros que reflejen con exactitud nuestra situación empresarial y financiera.

Registramos honradamente las transacciones y nos aseguramos de que nuestros registros sean exactos, completos y contengan suficientes detalles. Mantenemos nuestros registros siempre seguros, para evitar cualquier uso no autorizado o cualquier alteración, revelación, daño o pérdida. Todos los registros se mantienen de conformidad con los requisitos de conservación de registros aplicables.



Resumen de recursos

El Código de Conducta de Oetiker (OEGR-G-0001) se somete a control dentro del sistema de administración de Oetiker. Otras herramientas a disposición de los empleados incluyen las políticas del grupo y otros procedimientos aplicables locales y departamentales, que aportan más información sobre los temas tratados en el Código.

Si se enfrenta a una situación o elección difícil, su superior, un miembro del equipo directivo o de recursos humanos estarán siempre disponibles para consultarles.

Oetiker no tolera ningún tipo de represalia por denunciar un tema o una preocupación de buena fe.

Historial de cambios

El presente Código ha sido revisado y aprobado por la Junta Directiva el 1 de julio de 2020 en su versión inicial. El Código se revisa cada dos años o según necesidad.

El consejero delegado es responsable de asegurar que el Código se publique y revise regularmente. Los miembros de la Junta Directiva, los gerentes de entidades legales y de áreas funcionales son responsables de asegurarse de que el Código esté disponible y sea comunicado y acatado por todos los empleados.

Este Código no se interpretará como un contrato laboral y no implica derecho a empleo continuado para nadie.



Reliable Connections