

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL GRUPO STIHL —

STIHL

EL GRUPO STIHL

Cuando Andreas STIHL desarrolló su primera motosierra hace más de 95 años, quería «facilitar el trabajo con y en la naturaleza». Hoy en día, la casa matriz y las empresas asociadas del Grupo STIHL (en lo sucesivo, el «Grupo STIHL») desarrollan, fabrican y distribuyen máquinas accionadas por motor para la silvicultura y la agricultura, así como para el paisajismo, los trabajos de construcción y la jardinería para usuarios particulares. Su gama de productos se completa con soluciones y servicios digitales. Desde 1971, STIHL es la marca de motosierras más vendida del mundo. La empresa se fundó en 1926 y tiene su sede central en Waiblingen, cerca de Stuttgart (Alemania).



■ Países en
los que
STIHL está
activa.

Los productos se venden generalmente a través de las tiendas especialistas que prestan servicios y tiendas online propias STIHL, que se ampliarán a nivel internacional en los próximos años, **con 41 empresas de ventas y comercialización propias**, unos **120 importadores** y más de **54 000 tiendas especializadas**. STIHL produce en siete países de todo el mundo: en Alemania, Brasil, Suiza, Austria, China, Estados Unidos y Filipinas.

Quien quiera ser líder mundial, nunca debe conformarse con lo que ha conseguido. Solo quien se desarrolla continuamente y alinea su empresa con los principios duraderos puede obtener un éxito sostenible. Nuestra cultura corporativa, nuestros valores y nuestra imagen de marca son la base de los principios según los que se rige el Grupo STIHL. Las relaciones con terceros se basan en esto. Siempre hemos pensado a largo plazo y hemos establecido los más elevados estándares en cuanto a la calidad de nuestros productos se refiere. Incluso el fundador Andreas STIHL fabricaba él mismo muchos componentes de sus motosierras. Solo así fue posible mantener la calidad que necesitaba para sus máquinas. Quien trabaja en el sector de la silvicultura o la agricultura, en el paisajismo o en la construcción, o incluso como usuario particular con las más altas exigencias, conoce STIHL y valora la promesa de la marca: Máxima calidad, orientación a los clientes e innovación.

La calidad «**Made by STIHL**» se caracteriza por un alto nivel de experiencia propia y un trabajo minucioso. El Grupo STIHL es más que la suma de empleados, edificios, máquinas y procesos. Consiste en una comunidad fuerte y fiable de empleados que trabajan juntos para lograr los objetivos de la empresa. La fiabilidad mutua y la identificación con la empresa son requisitos indispensables para el éxito en el mercado mundial. Para seguir desarrollando este éxito, es necesario un entendimiento mutuo de nuestros principios, cultura y valores.



ESTIMADOS/AS COMPAÑEROS/AS; ESTIMADOS SRES./SRAS.:

En consonancia con los principios de nuestro fundador Andreas Stihl, hoy y en el futuro, STIHL es y será una empresa sostenible y responsable, en interés de la empresa, de nuestros clientes, de los empleados y del público en general. El Grupo STIHL también quiere ser ejemplar en este ámbito y reconoce su responsabilidad como parte de la sociedad en todo el mundo. Todos los empleados respetan la diversidad cultural, social, política y religiosa de todas las personas, empresas y naciones.

Como parte de nuestro negocio, cumplimos con las leyes y regulaciones aplicables en cada país y actuamos como un socio justo y fiable. En nuestra empresa, es algo que damos por sentado. Este código de conducta constituye la base vinculante de nuestra actividad empresarial dentro del Grupo STIHL, así como con terceros. Exigimos que todos los empleados del Grupo STIHL, independientemente de su puesto, cumplan con la ley, las normativas y los contratos al llevar a cabo sus tareas. Por lo tanto, este código de conducta resume los principios esenciales que son importantes para este comportamiento desde el punto de vista del Consejo Asesor y la Junta Ejecutiva.

En el código de conducta se mencionan ejemplos concretos para orientar a todos los empleados del Grupo STIHL a la hora de tomar la decisión correcta, incluso en situaciones difíciles. De este modo, este código de conducta crea seguridad en el día a día empresarial para todos y cada uno de nosotros.

«El crecimiento y el éxito de STIHL se basan en los sólidos valores que están firmemente arraigados en la historia de la empresa».

Dr. Nikolas Stihl

Es responsabilidad directa de cada persona ser un socio fiable y respetuoso con la ley en su comportamiento. Esta responsabilidad no puede delegarse. En este sentido, le pedimos que se familiarice con el contenido de este código de conducta y que lo siga a través de sus acciones y conductas en el día a día de la empresa.

DR. NIKOLAS STIHL
Presidente del
Consejo Asesor

SELINA STIHL
Vicepresidenta del
Consejo Asesor

KAREN TEBAR
Vicepresidenta del
Consejo Asesor

MICHAEL TRAUB
Presidente de la
Junta Ejecutiva

INGRID JÄGERING
Directora financiera y de
tecnologías de la información

ANKE KLEINSCHMIT
Directora de Desarrollo

MARTIN SCHWARZ
Director de Producción
y Gestión de Materiales

DR. MICHAEL PROCHASKA
Director de Recursos Humanos
y Asuntos Legales



ÍNDICE

	ÁMBITO DE APLICACIÓN	08
1	PRINCIPIOS GENERALES DE CONDUCTA	10
2	PRINCIPIOS DE CONDUCTA EN EL CONTACTO CON SOCIOS COMERCIALES	14
3	PRINCIPIOS DE CONDUCTA EN EL TRABAJO DIARIO	22
4	REQUISITOS PARA NUESTROS SOCIOS COMERCIALES	26
5	APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	28
6	PERSONA DE CONTACTO EN EL GRUPO STIHL	30
	VISIÓN GENERAL DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	32

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA SE APLICA A TODOS LOS EMPLEADOS DEL GRUPO STIHL.

La conformidad normativa es la conducta de una empresa, de sus órganos, como la Junta Ejecutiva o la dirección local, de los directivos y de los empleados, de acuerdo con las normas, con respecto a todas las disposiciones legales vigentes y las normas propias de la empresa. El código de conducta es un componente obligatorio de un sistema eficaz de gestión de la conformidad normativa y forma parte del reglamento del Grupo STIHL. En caso necesario, se complementa y concreta con estándares locales en la sede central y las empresas afiliadas.

Este código de conducta es vinculante por igual para todos: para la Junta Ejecutiva, las direcciones locales, los directivos y todos los empleados de las empresas del Grupo STIHL. Es responsabilidad de todos los empleados informarse sobre las normas vigentes en su área de trabajo y responsabilidad y cumplirlas en consecuencia.

La responsabilidad general del cumplimiento de las leyes, los requisitos oficiales y las normas internas y, por tanto, también de la aplicación de este código de conducta, recae en la Junta Ejecutiva de STIHL AG y, a nivel local, en la dirección de las empresas afiliadas del Grupo STIHL, que también viven nuestros valores en su actividad diaria como modelos de conducta.



Además, los directivos tienen una tarea especial: son el primer punto de contacto para las preguntas de sus empleados sobre el comportamiento correcto en cada caso. En su área de responsabilidad, los directivos garantizan el cumplimiento de este código de conducta mediante las correspondientes instrucciones. En los cursos de formación, los directivos destacan y abordan la importancia del cumplimiento de las leyes y de los reglamentos de STIHL. Sin embargo, la responsabilidad de los directivos no exime a los empleados de cumplir con su propia responsabilidad, que implica la obligación de informarse periódicamente sobre las disposiciones legales y reglamentarias vigentes del reglamento de STIHL en su propia área de trabajo y su aplicación en la práctica diaria. Las infracciones de las normas que se observen pueden notificarse, por ejemplo, a través del **sistema de notificación de irregularidades** del Grupo STIHL.

En caso de preguntas o dudas sobre este código de conducta u otros temas relacionados con la conformidad normativa, tanto los directivos como los empleados pueden ponerse en contacto con el departamento de Conformidad Normativa de la empresa matriz o con la persona de contacto local de la empresa afiliada. Además, encontrará más información en la intranet y en la página de Internet del Grupo STIHL (www.STIHL.com).

PRINCIPIOS DE CONDUCTA GENERALES

1.1 CUMPLIMOS LA LEGISLACIÓN VIGENTE Y NUESTRO REGLAMENTO STIHL.

Nuestra actuación se rige siempre por los valores esenciales de la rectitud, el respeto a la ley y la equidad. Cumplimos las leyes de los países en los que operamos. Si no actuamos de acuerdo con las leyes y nuestras normas establecidas, podría producirse una pérdida de la reputación pública, pérdidas financieras y sanciones penales. Es nuestra responsabilidad conjunta garantizar el éxito empresarial a largo plazo y proteger la reputación del Grupo STIHL. La base para ello es el conocimiento de las leyes pertinentes, del reglamento interno y de los contenidos de este código de conducta.



1.2 RESPETAMOS LA DIGNIDAD HUMANA Y RESPETAMOS LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES.

En el Grupo STIHL respetamos, protegemos y promovemos el respeto de los derechos humanos reconocidos internacionalmente y las condiciones de trabajo buenas y justas. El Grupo STIHL respeta los derechos humanos de sus empleados y se compromete a evitar infracciones de los derechos humanos también en la cadena de suministro como objetivo declarado. En sus decisiones, el Grupo STIHL se rige por la responsabilidad empresarial de las Naciones Unidas y los derechos humanos, así como por el modelo de tres pilares: protección, respeto y ayuda.

Los valores a largo plazo del Grupo STIHL incluyen la confianza, la tolerancia y la implicación de los empleados. Los comportamientos degradantes o humillantes que puedan atentar contra la dignidad de otra persona, por ejemplo, mediante la discriminación, la intimidación, el acoso sexual de cualquier tipo, las amenazas o el uso de la violencia física y la coacción psicológica, no tienen cabida en STIHL. El aprecio mutuo es nuestro principio más importante. No hace falta decir que el Grupo STIHL cumple con los derechos y principios fundamentales en el trabajo definidos por la Organización Internacional del Trabajo de las Naciones Unidas (OIT):

1. Prohibición y abolición del trabajo infantil y forzado:

Rechazamos enérgicamente el trabajo infantil y el trabajo forzado en cualquiera de sus formas y nos comprometemos a su abolición efectiva.

2. Protección contra la discriminación:

No se tolera la discriminación por motivos de origen étnico, nacional y social, género, color de la piel, edad, idioma, discapacidad u otras características, religión, política u otra visión del mundo e identidad sexual.

3. Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva:

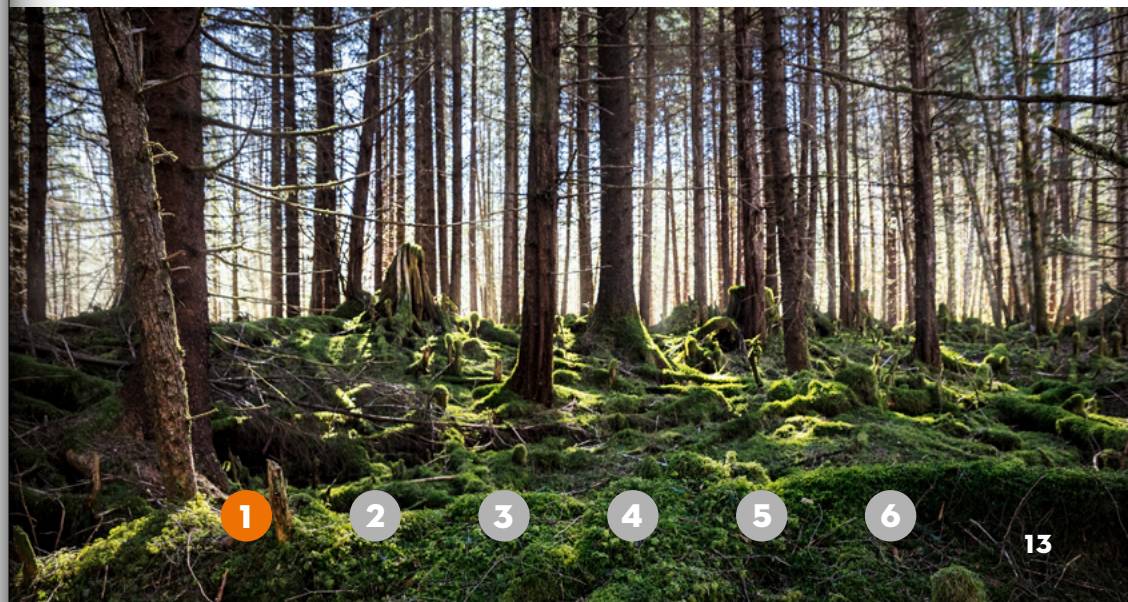
El Grupo STIHL se compromete con la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y la «igualdad de remuneración por el mismo trabajo». La confianza y la cooperación constructiva caracterizan el trato con los representantes de los trabajadores.

En lo que respecta a las condiciones generales de trabajo, como la jornada laboral, la remuneración y la cualificación, el Grupo STIHL cumple con la normativa nacional aplicable y promueve la participación de los empleados en el diseño y la mejora continua mediante un intercambio constructivo con los representantes de los trabajadores.

El Grupo STIHL fomenta las relaciones laborales a largo plazo y apoya el desarrollo de sus empleados a través de ofertas de formación y desarrollo. Para ello, el Grupo STIHL se rige por los instrumentos normativos de la OIT en relación con las condiciones de trabajo.

1.3 PROTEGEMOS EL MEDIOAMBIENTE.

Como fabricante de máquinas accionadas por motor, el Grupo STIHL se compromete a proteger el medioambiente y la eficiencia energética a un alto nivel y a mejorar continuamente, tanto en los procesos empresariales como en los productos. Ya durante el desarrollo y la producción de nuestros productos prestamos atención a un uso respetuoso de los recursos y a una reducción del impacto medioambiental, por ejemplo, mediante medidas de reciclaje adecuadas. La protección medioambiental sostenible se lleva a cabo a nivel empresarial a través de nuestra gestión medioambiental certificada (ISO 14001) en todo el mundo.

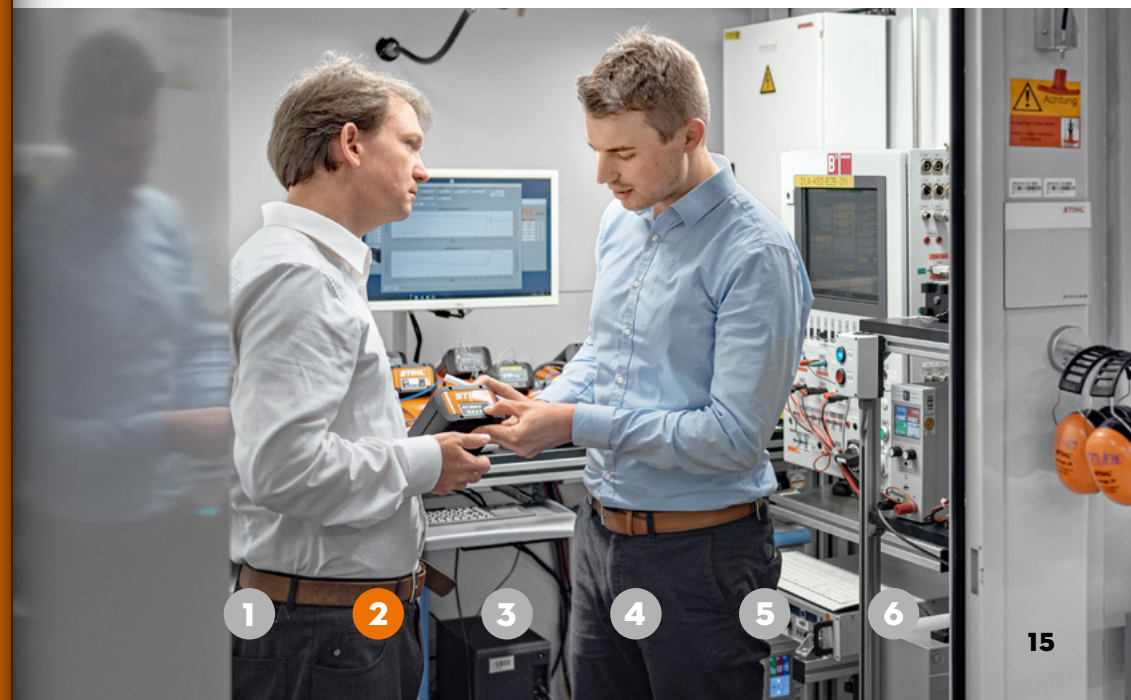




PRINCIPIOS DE CONDUCTA EN EL CONTACTO CON LOS SOCIOS COMERCIALES

2.1 REPRESENTAMOS UNA COMPETENCIA JUSTA.

El Grupo STIHL se compromete con el principio de economía de mercado de la libre competencia. Por lo tanto, cumplimos con las leyes antimonopolio y de competencia vigentes. Las autoridades antimonopolio persiguen constantemente las infracciones en todo el mundo y pueden dar lugar a sanciones contra el Grupo STIHL que podrían amenazar su existencia. El Grupo STIHL no participa en prácticas restrictivas ni en cárteles. Para nosotros, esto significa, en particular, que no celebramos ningún acuerdo, ya sea verbal, escrito o tácito, sobre el reparto de mercados y regiones, los precios, la asignación de clientes y la coordinación de estrategias con los competidores del Grupo STIHL. En caso de que un competidor nos incite a llegar a un acuerdo, esto debe rechazarse siempre de forma firme y explícita, documentarse e informarse inmediatamente al supervisor y al responsable de Conformidad Normativa competente.



2.2 RECHAZAMOS CUALQUIER FORMA DE CORRUPCIÓN.

El Grupo STIHL se opone a cualquier forma de corrupción, incluida la extorsión. En todos los países en los que el Grupo STIHL está activo, está prohibida la corrupción y esta puede dar lugar a consecuencias penales. La corrupción conlleva un alto riesgo penal para los empleados del Grupo STIHL, los funcionarios públicos y los socios comerciales. Cumplimos con todas las leyes y regulaciones locales en materia de prevención de la corrupción. En particular, los socios comerciales no deben ser influenciados en sus decisiones por la concesión de ventajas de tal manera que favorezcan injustamente al Grupo STIHL o que el socio comercial infrinja sus obligaciones frente a su empresa. Lo mismo ocurre con las decisiones que tomamos para el Grupo STIHL. No ofrecemos, exigimos ni proporcionamos beneficios inapropiados. Los obsequios en forma de regalos, invitaciones y hospitalidad entre socios comerciales pueden ser problemáticos si se entregan en el marco de negociaciones contractuales. El mero intento de ejercer influencia (por ejemplo, ofrecer regalos) puede ser punible. Es posible ofrecer hospitalidad en la medida adecuada.

Las comisiones y remuneraciones recibidas por los comerciantes, intermediarios o asesores solo se pagarán por los servicios permitidos y realmente prestados, deberán tener una relación adecuada con estos servicios y siempre se requerirá un acuerdo por escrito. El Grupo STIHL convence por la calidad y el rendimiento de los productos como socio comercial eficiente, no por influencia desleal.



2.3 EVITAMOS LOS CONFLICTOS DE INTERESES Y LOS HACEMOS TRANSPARENTES.

El conflicto de intereses se produce cuando la objetividad de un empleado se ve limitada por intereses privados y sus decisiones comerciales ya no se basan únicamente en el bienestar de la empresa. Los empleados están obligados a evitar que los intereses privados choquen con los intereses del Grupo STIHL. Debe evitarse incluso la aparición de un conflicto de intereses. Sin embargo, si se produce una situación de este tipo, los empleados revelarán los detalles al supervisor correspondiente.

2.4 TRATAMOS LAS DONACIONES Y LOS PATROCINIOS DE FORMA RESPONSABLE.

El Grupo STIHL participa regularmente en los ámbitos del medioambiente, la educación y la sociedad con colaboraciones, donaciones y patrocinios. Las donaciones son siempre gastos voluntarios sin contraprestación. Las donaciones solo se concederán si el destinatario y el uso previsto son conocidos. Los patrocinios son regalos que se basan en una contraprestación acordada contractualmente. Siempre nos aseguramos de que el beneficio y la contraprestación sean proporcionales entre sí. Las donaciones y los patrocinios siempre tienen un contexto objetivo y son compatibles con los intereses empresariales del Grupo STIHL y con la legislación vigente.

2.5 CUMPLIMOS CON LA PROHIBICIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALES Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO.

El Grupo STIHL se compromete a cumplir plenamente todas las disposiciones legales vigentes para combatir el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. Por blanqueo de capitales nos referimos a la introducción de activos, como el dinero en efectivo procedente de posibles delitos, en el ciclo económico legal. Por financiación del terrorismo entendemos la provisión de dinero u otros medios para delitos terroristas o para apoyar a asociaciones terroristas.

2.6 CUMPLIMOS CON LAS NORMATIVAS FISCALES Y TRIBUTARIAS.

Debido a sus actividades nacionales e internacionales, el Grupo STIHL está sujeto a diferentes condiciones marco fiscales o de otro tipo que deben tenerse en cuenta. Las infracciones de estas condiciones marco, especialmente aquellas contra las normativas fiscales de un país, pueden dar lugar a riesgos penales para las empresas del Grupo STIHL y para las personas que actúan, causar considerables perjuicios económicos a las empresas afectadas y perjudicar la reputación del Grupo STIHL de forma permanente. Esto debe evitarse.





2.7 CUMPLIMOS CON TODAS LAS LEYES DE CONTROL DE EXPORTACIONES Y DE COMERCIO EXTERIOR.

El control de exportaciones es un instrumento internacional que se centra en el intercambio transfronterizo de bienes, servicios y colaboración con personas (por ejemplo, embargos) relevantes desde el punto de vista de la política de seguridad.

Las regulaciones del control de exportaciones pueden suponer restricciones para el grupo STIHL. Estas restricciones pueden estar relacionadas con los bienes, los servicios o las personas, según la normativa de control de exportaciones. Las infracciones de estas restricciones pueden provocar graves consecuencias para las empresas del Grupo STIHL afectadas y sus empleados responsables.

2.8 REQUISITOS DE CONFORMIDAD DEL PRODUCTO.

La conformidad del producto (Product Compliance) se centra en los requisitos de seguridad y salud de las leyes y normativas vigentes que deben cumplir nuestros productos. La conformidad de los productos se demuestra como parte del proceso de aprobación de los mismos, lo que garantiza que el Grupo STIHL solo comercializa productos que cumplen con la normativa.

3

PRINCIPIOS DE CONDUCTA EN EL TRABAJO DIARIO

3.1 NOS RESPETAMOS MUTUAMENTE.

Al igual que en un bosque sano, en el Grupo STIHL no hay monocultivo, sino diversidad. Solo a partir de la combinación de diferentes perspectivas y de la tolerancia de estas puede crecer el éxito a largo plazo. Consideramos que una relación abierta, cooperativa y justa es una parte esencial de nuestra cultura empresarial. Todos los empleados aportan una valiosa contribución al respecto. Nuestra Junta Ejecutiva, los gerentes y la dirección proporcionan orientación, promueven el desarrollo individual y se comunican y hacen comentarios de forma abierta y respetuosa.



3.2 ESTAMOS COMPROMETIDOS CON LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Garantizar la seguridad y la salud de los empleados es una tarea esencial para el Grupo STIHL. Por lo tanto, se compromete a mantener un alto nivel de salud y seguridad en el trabajo y a garantizar un entorno de trabajo seguro. Para cumplir con este compromiso, hemos adoptado una serie de medidas de prevención y salud, y nos aseguramos de mejorarlas continuamente. Además, nuestros procesos internos garantizan el cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas de seguridad en el trabajo.

3.3 TRATAMOS LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL DE FORMA RESPONSABLE.

Los secretos empresariales y comerciales, así como los conocimientos técnicos, son la base de nuestro éxito empresarial. La divulgación no autorizada de información puede acarrear desventajas competitivas, pérdida de reputación, elevados daños y consecuencias legales. Dentro del Grupo STIHL somos conscientes de este riesgo y hemos previsto medidas para que ningún tercero no autorizado conozca información confidencial perteneciente al Grupo STIHL.

3.4 RESPETAMOS LA PROTECCIÓN DE DATOS.

En el Grupo STIHL, la protección de datos tiene la máxima prioridad. Protegemos los datos personales de nuestros empleados actuales y antiguos, clientes y proveedores, así como de todas las demás partes. Respetamos las disposiciones legales sobre protección de datos. No se pueden recopilar ni tratar datos personales sin la autorización legal o el consentimiento del interesado. En principio, los datos personales solo se tratan para los fines para los que se recopilaron.

REQUISITOS PARA NUESTROS SOCIOS COMERCIALES

Esperamos que nuestros socios comerciales, especialmente los proveedores, también respeten los valores y principios de este código de conducta. Además, en todas las actividades comerciales dentro de su propia área de influencia, los socios comerciales deben procurar que también sus socios comerciales cumplan estos principios. Esta es la base de una relación comercial exitosa con nuestros socios. Se aplica el código de conducta para proveedores.

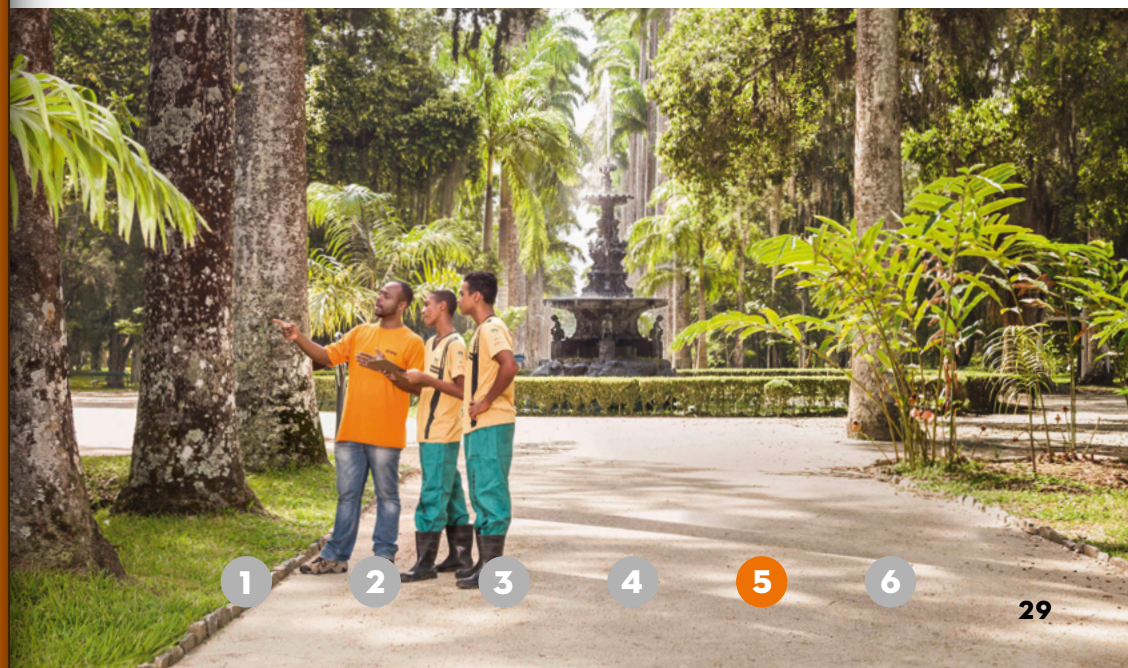


5

IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Las infracciones de este código de conducta no se tolerarán y pueden estar sujetas a medidas disciplinarias en función de la legislación laboral aplicable. Se investigarán todas las denuncias de tales infracciones. Todos los empleados de las empresas del Grupo STIHL pueden denunciar posibles infracciones de este código de conducta, de las normas internas o de la legislación vigente. Estas denuncias pueden enviarse al supervisor, a los **responsables de Conformidad Normativa** o al sistema de notificación de irregularidades. De este modo, se pueden tomar medidas y reaccionar ante las infracciones. Esto protege a todo el Grupo STIHL y a sus empleados.

Todas las denuncias sobre posibles infracciones se investigarán de inmediato. Las denuncias pueden ser anónimas. Todas las denuncias se tratarán de forma estrictamente confidencial en el marco de las disposiciones legales. No se tolerarán discriminaciones ni presiones contra un denunciante.





PERSONA DE CONTACTO EN EL GRUPO STIHL

El supervisor correspondiente responderá a las preguntas sobre este código de conducta o sobre el comportamiento correcto en casos concretos. Las preguntas específicas también se pueden discutir con los **responsables locales de Conformidad Normativa** o directamente con el **departamento de Conformidad Normativa** de la empresa matriz:



Markus Eckstein
Responsable de Conformidad Normativa del Grupo

T +49 (0) 7151/26-3474
markus.eckstein@STIHL.de



Matthias Kuhlmann
Director de Conformidad Normativa

T +49 (0) 7151/26-3316
matthias.kuhlmann@STIHL.de

La información también llega al Departamento de Conformidad Normativa a través de la dirección de correo electrónico de Conformidad Normativa: **compliance@STIHL.de**. Las denuncias enviadas a esta dirección de correo electrónico o realizadas por teléfono o a través del **sistema de notificación de irregularidades** se considerarán confidenciales.

1

PRINCIPIOS DE CONDUCTA GENERALES

Dignidad humana, derechos humanos, derechos laborales, protección del medioambiente.

PRINCIPIOS DE CONDUCTA EN EL CONTACTO CON SOCIOS COMERCIALES

Competencia leal, ausencia de corrupción, prevención de conflictos de intereses, gestión responsable de donaciones y patrocinios, prohibición del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, cumplimiento de las normativas fiscales y tributarias, observancia de las normativas de control de exportaciones y del comercio exterior, conformidad de los productos.

2

3

PRINCIPIOS DE CONDUCTA EN EL TRABAJO DIARIO

Respeto, protección de la salud, seguridad laboral, gestión responsable de la información confidencial, protección de datos.

4

REQUISITOS PARA NUESTROS SOCIOS COMERCIALES

El cumplimiento del código de conducta, también por parte de sus socios comerciales, es la base para una relación comercial exitosa.

IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

No se tolerarán las infracciones; en caso de infracciones = medidas disciplinarias, seguimiento de las denuncias de infracciones, solicitud de notificación de posibles infracciones del código de conducta, notificación de regulaciones internas, tratamiento de las denuncias.

5

6

PERSONA DE CONTACTO DEL GRUPO STIHL

Markus Eckstein, responsable de Conformidad Normativa del Grupo
T +49 (0) 7151/26-3474
markus.eckstein@stihl.de
Matthias Kuhlmann,
director de Conformidad Normativa
T +49 (0) 7151/26-3316
matthias.kuhlmannn@stihl.de
Departamento de Conformidad Normativa:
compliance@stihl.de.



STIHL