

Programa para el Cumplimiento Legal y
la Responsabilidad Corporativa en Bayer



I. EXPERIENCIA Y RESPONSABILIDAD COMO FACTORES CLAVE DE ÉXITO, TAMBIÉN DENTRO DE UN MARCO LEGAL Y ÉTICO	4
II. FUNDAMENTO: LA LEGISLACIÓN VIGENTE	6
1. Libre competencia: No a la infracción de las leyes de derecho de competencia	8
2. Productos farmacéuticos, narcóticos y materiales peligrosos:	
Garantía sobre la seguridad	9
3. La seguridad en el trabajo es cosa de todos	10
4. Seguridad en las plantas: Precisión de las medidas de protección en la planificación y en el funcionamiento	10
5. La seguridad de los productos a través de la vigilancia de los mismos	11
6. Protección del medio ambiente	11
7. Cumplimiento del derecho internacional público y comercial	12
8. Ingeniería genética: Utilización responsable y respeto a los límites éticos	12
9. Compromiso con la investigación: Bayer protege los resultados de su propio esfuerzo y respeta los derechos de los demás	13
10. Separación de la esfera personal y empresarial: Los conflictos de intereses deben de evitarse	14
Las relaciones empresariales con terceros deberán regirse únicamente por criterios objetivos	14
La propiedad de la empresa no deberá utilizarse para fines personales	15
Actividades privadas: La integridad es fundamental	15
La información interna de la empresa no deberá utilizarse para obtener un beneficio personal	15
11. El comportamiento entre nosotros: Igualdad y respeto	16
12. El manejo de documentos y notas: Protección y orden	16
13. Comportamiento con las autoridades: Cooperación en la defensa de nuestros derechos	17
III. MEDIDAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA: INFORMACIÓN Y PREVENCIÓN EN PRIMERA INSTANCIA, SANCIONAMIENTO EN CASO DE INCUMPLIMIENTO	18
Formación de comités “Corporate Compliance”	19
Obligación de informar	19
Notificación y confirmación	19
Supervisión	19



Estimados empleados,

En los últimos años, los retos que debe afrontar nuestra empresa han aumentado considerablemente. Como todos ustedes sabrán, en la actualidad somos parte litigante en pleitos importantes. De hecho, las cuestiones jurídicas desempeñan una función cada vez más importante en prácticamente todos los aspectos de nuestra actividad empresarial. No existe ninguna área de actividad que no quede afectada por esta tendencia.

Por ello, el Consejo de Administración del Grupo ha aprobado el siguiente Programa para el Cumplimiento Legal y la Responsabilidad Corporativa de Bayer para que sirva de ayuda tanto para ustedes, los empleados, como para la compañía Bayer, con el fin de evitar riesgos jurídicos y defender nuestra buena reputación ante clientes, autoridades y ante la sociedad. Contribuyamos todos de esta manera al éxito económico continuado del Grupo Bayer.

Atentamente,

Werner Wenning
PRESIDENTE DEL CONSEJO DE DIRECCIÓN DE BAYER AG



I. Experiencia y responsabilidad como factores clave de éxito, también dentro de un marco legal y ético

El éxito del Grupo Bayer se basa en numerosos factores. Entre los más importantes, junto con nuestra experiencia, se encuentra el sentido de la responsabilidad que tienen nuestros empleados.

Nuestros objetivos son incrementar de manera continua el valor empresarial y generar un alto valor agregado para beneficio de nuestros accionistas, nuestros empleados y de la sociedad en general. Este objetivo está enmarcado por unas condiciones básicas, como son la igualdad, la responsabilidad social, el compromiso de Responsabilidad Integral (“Responsible Care”), la permanente protección del medio ambiente, la seguridad operativa y de los productos, la alta productividad, la rentabilidad óptima y la orientación a los clientes. Como grupo mundial de empresas encabezadas por una gran corporación, Bayer se encuentra continuamente en el centro de la atención pública y, así mismo, está condicionado por el entorno político. En este sentido, Bayer desea conservar y promover su buena imagen. La actividad empresarial se rige por las leyes y los reglamentos de los distintos países y de sus regiones administrativas, por los principios de coexistencia y por las normas éticas que imponen una serie de obligaciones tanto para la empresa como para sus empleados en todo el mundo. Si bien no siempre es sencillo identificar y cumplir dichas obligaciones, sí resulta indispensable.

Este programa de conducta ofrece información acerca de las áreas de responsabilidad que más importantes resultan. Se ruega a los empleados que, en caso de tener duda alguna, soliciten asesoramiento.

Dicho asesoramiento podrá provenir tanto de los superiores inmediatos del empleado, como de determinados departamentos especializados, como por ejemplo, el Departamento Jurídico, el Departamento de Auditoría Interna y el Departamento de Seguridad Corporativa. Esto se aplicará especialmente en caso de que se pueda producir un perjuicio a terceros o un daño a la propia empresa, en caso de que se incurra en un riesgo importante o si la situación legal no está clara.

II. Fundamento: La legislación vigente

La empresa respeta la legislación vigente y exige a sus empleados, clientes y proveedores que la respeten igualmente.

No se podrá ignorar una situación legal aunque sea desfavorable ya sea para el mismo individuo o para la empresa. La empresa siempre se sujetará a la ley independientemente de si se trata de legislación internacional o local.

Una conducta ilegal puede dañar a la empresa de muchas maneras. Además del daño financiero directo, la reputación de la empresa podría verse perjudicada, lo que pondría en peligro su posición en el mercado. El valor de una empresa también puede ser afectado por la imagen de la misma. Tan sólo la sospecha de una conducta ilegal, podría alterar la opinión pública de tal manera que, por ejemplo, influya negativamente en el comportamiento de nuestros clientes y accionistas.

Bayer está sujeta a numerosas jurisdicciones. Como empresa internacional y con presencia en un gran número de países, a menudo tiene que velar por el cumplimiento de las leyes de los países extranjeros, incluso en el caso de sucesos que se produzcan fuera de dichos países.

Por ejemplo, los acuerdos entre competidores que influyen significativamente en la situación competitiva deben considerarse no sólo de acuerdo con las leyes del país en el que se formalizan, sino también con las de los países a los que dichos acuerdos puedan afectar. En determinadas circunstancias, el simple hecho de que Bayer compita en cualquier mercado del mundo con empresas domiciliadas en otros países podría ser razón suficiente para que Bayer se tuviera que someter a las leyes de dicho país. Las jurisdicciones extranjeras a menudo imponen sanciones mucho más severas—incluso para la propia empresa— así como, demandas por daños y perjuicios en el caso de que se infrinja la ley. En ocasiones, los activos de la empresa en un país determinado podrían embargarse simplemente porque se den sospechas sobre conducta ilegal. En casos extremos, una conducta legal en un país podría estar estrictamente prohibida en otro. Conocer, por lo tanto, la situación legal de los países tiene una importancia fundamental.

Las empresas siempre actúan a través de las personas, y tanto Bayer como su personal comparten el mismo interés por proteger el sistema jurídico.

Todos los empleados están obligados a cumplir las leyes pertinentes, y todo superior debe asegurarse de que los empleados que tenga a su cargo cumplan dicha obligación. Los principios mencionados a continuación se refieren a la conducta de los empleados en relación con sus compañeros, clientes, proveedores, otras empresas y organismos gubernamentales. Dichos principios deben servir de ayuda a los empleados para cumplir con los requisitos de conducta en su actividad diaria en las áreas de trabajo correspondientes. El programa quiere centrarse en áreas que presentan especial importancia práctica. Su cumplimiento es obligatorio para todos los empleados. Las normas establecidas en el mismo tienen preferencia sobre las órdenes de superiores que sean contrarias a las mismas. En estos casos será de ayuda solicitar asesoramiento a los departamentos especializados mencionados anteriormente. Bayer se compromete a llevar a cabo sus actividades no sólo con apego a la ley, sino adicionalmente de acuerdo con los principios fundamentales éticos. La ética, a estos efectos, se define como el consenso de la sociedad en relación a los valores indispensables para el comportamiento social, el respeto mutuo y la igualdad en las relaciones interpersonales.

Y en esto nos declaramos a favor.

1. Libre competencia: No al incumplimiento de las leyes sobre la libre competencia

La empresa se compromete a velar sin reservas por el principio de la libre competencia, y a asegurarse de que los contratos que formalice con sus clientes y proveedores se realicen en condiciones justas.

Nuestro deseo es que las demás empresas también muestren un compromiso similar. Las prácticas en contra de la libre competencia son ilegales de por sí. Éstas incluyen: la fijación conjunta de precios con competidores, acuerdos sobre cuotas de mercado, acuerdos sobre la capacidad de producción, el reparto de mercados, el reparto de clientes y acuerdos para determinar o controlar el precio de reventa de clientes. Cualquier tipo de acción concertada, ya sean charlas informales o “pactos de caballeros”, cuyo propósito sea la restricción de la competencia o tengan la capacidad de hacerlo, están prohibidas. Se deberá evitar dar la impresión de formar parte de conspiraciones. También en los casos en que una empresa esté atravesando una crisis por motivos ajenos a la propia responsabilidad, no se justificará el uso de ninguna práctica que esté en contra de la libre competencia. Existen para cada caso individual soluciones jurídicas dentro del marco legal.

Se ruega que se maneje con precaución cualquier información sobre el mercado. Los congresos organizados por las asociaciones del sector, por ejemplo, ofrecen la oportunidad de reunirse con competidores y debatir asuntos de interés mutuo. Esta práctica será legítima siempre que se respeten los límites impuestos por las leyes de libre competencia. También los análisis de mercado son indispensables y, por supuesto, legítimos.

Sin embargo, no todas las técnicas de recopilación de información, — como en el caso de algunas prácticas organizadas—, resultan adecuadas para esta finalidad. En principio, la práctica del “benchmarking” con competidores sí es posible. No obstante, en todos estos casos existen ciertas “reglas del juego” con el objetivo de mantener anónimo el origen de informaciones relevantes desde el punto de vista de la libre competencia, de tal manera que no puedan influir en la evolución actual del mercado. La información relativa a las relaciones con clientes, precios, cambios inminentes de precios, o, en la mayoría de los casos, sobre costes, no deberá intercambiarse con competidores. Nuestros propios cálculos, capacidades o planes no deberán revelarse a las empresas de la competencia.

Se puede hacer una excepción a esta regla cuando la empresa esté pensando en adquirir o enajenar una empresa, o bien crear con ella una empresa de coinversión (Joint-Venture). Una condición previa para revelar dicha información es la formalización de un acuerdo de confidencialidad que establezca claramente el objetivo de la transacción.

El intercambio de datos debe limitarse a lo que resulte esencial para evaluar si la operación merece la pena.

La compraventa de negocios y de empresa o los proyectos de Joint-Venture están sujetos al control de los órganos de defensa de la competencia dentro y fuera del propio país.

Durante dichos procedimientos de control y aprobación es necesario proporcionar a las autoridades información completa. Dicha información deberá ser fidedigna y detallada.

A la hora de interpretar las leyes del derecho sobre la libre competencia pueden surgir dificultades, ya que éstas no pueden abordar todas las situaciones posibles. Algunos ejemplos son los acuerdos de producción conjunta y los acuerdos de fabricación o de concesión de licencias a los competidores.

En esos casos, es necesario contar con asesoramiento jurídico para evitar que se infrinja involuntariamente la ley y para encontrar alternativas válidas desde el punto de vista jurídico. Las posiciones dominantes del mercado no son de por sí ilegales, siempre que surjan gracias a nuestros propios logros, nuestros derechos de propiedad industrial, o —previo examen del derecho de competencia— de los acuerdos de concesión de licencias con terceros. Las patentes justifican monopolios con protección legal durante un período de tiempo determinado. No obstante, no se debe abusar de las posiciones dominantes.

2. Productos farmacéuticos, narcóticos y materiales peligrosos: Garantía sobre la seguridad

La adquisición, fabricación, evaluación, almacenamiento, importación, exportación o distribución de productos farmacéuticos deberá documentarse íntegramente.

Es necesario llevar registros precisos de todas las existencias de narcóticos, las cuales se guardarán bajo llave para evitar el acceso de personas no autorizadas, inclusive otros empleados de la empresa. Los materiales peligrosos deberán guardarse en contenedores debidamente identificados, que se almacenarán en las instalaciones aprobadas y destinadas para tal efecto. Es necesario evitar que personas no autorizadas accedan a estas instalaciones.

Al manipular dichos materiales se deberán cumplir todas las disposiciones reglamentarias y normativas técnicas. No se fabricarán materiales prohibidos en las instalaciones de la empresa ni se introducirán en las mismas.

3. La seguridad en el trabajo es cosa de todos

Todos los empleados son responsables de la seguridad laboral en sus áreas de trabajo. Se aplicará estrictamente la normativa sobre la protección del medio ambiente, la protección laboral y la seguridad en el trabajo.

Un problema de gran importancia en relación con las fuentes de peligro es que con el tiempo se tiende a reducir la prudencia necesaria, debido a que el cumplimiento de las normas de seguridad es considerado como una molestia, y se piensa que el peligro potencial está bajo control.

No obstante, todos los empleados deberán procurar cumplir siempre las normativas de seguridad de manera estricta y continuada en interés propio, pero también en interés de los compañeros y de toda la empresa. Es muy importante que los superiores den ejemplo a este respecto.

4. Seguridad en las plantas: Precisión de las medidas de protección en la planificación y en el funcionamiento

Las plantas e instalaciones industriales requieren una planificación cuidadosa así como inspección y mantenimiento regulares. Los empleados deben recibir instrucciones de trabajo detalladas y contar con la debida formación y supervisión necesaria. La puesta en marcha de estas medidas es fundamental para evitar interrupciones en el funcionamiento operativo, accidentes o fallos graves, y permite a la empresa poder defender a los responsables de una planta o instalación contra acusaciones criminales en caso de producirse un incidente.

5. La seguridad de los productos a través de la vigilancia de los mismos

Es necesario vigilar constantemente el mercado para asegurarse de que los clientes utilizan nuestros productos de una manera segura.

El principio de la vigilancia de los productos requiere que asumamos la responsabilidad tanto sobre los productos como sobre su ciclo completo.

Cualquier riesgo real o potencial derivado de la manipulación de un producto —incluso si surge únicamente en combinación con productos de otras empresas—, deberá notificarse inmediatamente a los responsables de la vigilancia del producto en la división empresarial pertinente. Se deberá informar al comprador del producto sobre los riesgos asociados con la utilización del mismo, y todos los productos deberán incorporar las advertencias necesarias.

6. Protección del medio ambiente

Junto con los principios de la iniciativa “Responsible Care” (Responsabilidad Integral), Bayer se ha comprometido voluntariamente a mejorar continuamente su conducta respecto al medio ambiente.

El medio ambiente, ya sea agua, aire o suelo, por lo general, sólo puede ser explotado comercialmente en caso de disponer de las autorizaciones correspondientes. En la gran mayoría de los casos, la construcción y explotación de instalaciones de producción química también requieren autorizaciones.

En este sentido, el funcionamiento operativo no autorizado de una instalación, el exceso deliberado o imprudente de los límites impuestos a su funcionamiento según el permiso otorgado, o la liberación no autorizada de sustancias en aguas superficiales o subterráneas, podrá suponer el enjuiciamiento criminal de los responsables de tales acciones. Las demandas de terceros por daños

y perjuicios también pueden suponer una carga financiera para la empresa. Por consiguiente, deberá evitarse cualquier emisión no autorizada de sustancias. Se debe garantizar la seguridad en el transporte, carga y descarga, almacenamiento o transformación química de materias primas o productos finales que resulten potencialmente contaminantes. En el caso de una descarga involuntaria de sustancias tóxicas o incidente similar, se deberá notificar inmediatamente a los departamentos de la empresa responsables de la protección medioambiental para que tomen medidas que limiten los efectos de dicho incidente. A este respecto, es obligatorio utilizar el sistema de alarma de Bayer “Bayer Emergency Response System (BayERS)”. A través de una notificación a tiempo, se podrá limitar las consecuencias. Ningún empleado será penalizado por realizar dicha notificación, pero sí se podrán tomar medidas disciplinarias en caso de que no lo haga.

7. Cumplimento del derecho internacional público y comercial

Ningún empleado, especialmente si trabaja en investigación y desarrollo, deberá investigar o fabricar sustancias, ya sea en solitario o en colaboración con otras personas, que resulten contrarias a la Convención sobre Armas Químicas. Ningún empleado deberá participar conscientemente en el desarrollo de sustancias o sistemas, si supone que dichos sistemas

están sometidos a la ley de control sobre exportaciones y se exportan a terceros países sin la debida autorización administrativa. Ningún empleado deberá utilizar el conocimiento adquirido durante su actividad en Bayer para tales propósitos ni ofrecer dichos conocimientos a terceros.

8. Ingeniería genética: Utilización responsable y respeto a los límites éticos

Bayer considera que la ingeniería genética es un método esencial para desarrollar nuevos productos y resolver problemas. Empleamos técnicas de ingeniería genética en la investigación, el desarrollo y la producción.

La ingeniería genética debe utilizarse tomando conciencia de nuestra responsabilidad con la dignidad humana y la protección del medio ambiente, y conforme a toda normativa pertinente.

Nuestra labor en el campo de la ingeniería genética se rige por valores éticos, y, en particular, por el respeto a la vida y a la dignidad humana. Por consiguiente, Bayer no utiliza métodos de ingeniería genética para trabajar en proyectos de genética humana. Ningún empleado deberá participar en dichos proyectos o prestar sus conocimientos para tal propósito. Bayer fomenta el diálogo abierto sobre el desarrollo de la ingeniería genética y se compromete a aumentar el conocimiento que de esta tecnología tiene la sociedad.

9. Compromiso con la investigación: Bayer protege los resultados de su propio esfuerzo y respeta los derechos de los demás

Los resultados de nuestra investigación científica y de nuestro trabajo de innovación técnica son activos de gran valor. Éstos no sólo constituyen las bases de decisiones con gran trascendencia económica.

También la seguridad y el bienestar de nuestros clientes, empleados y ciudadanos pueden depender de ellos.

Por consiguiente, nuestro personal científico y técnico está obligado a recopilar, documentar y comunicar los resultados de sus actividades de acuerdo con la tecnología de vanguardia. Las invenciones, patentes u otra propiedad intelectual tienen una importancia extraordinaria para el futuro de nuestra empresa. Las patentes, que confieren el derecho a excluir a los demás de la utilización de una invención durante un cierto periodo de tiempo, son la “recompensa” por nuestros logros y nuestras inversiones en investigación y desarrollo. Por ello, es preciso velar por la protección legal apropiada de las invenciones. Los empleados no podrán transmitir nuevos conocimientos o secretos comerciales a terceros de ninguna manera. Los procesos, las sustancias y las tecnologías que no sean de dominio público deberán mantenerse en secreto bajo cualquier circunstancia. Todos los acuerdos que supongan la concesión de licencias o la transferencia de conocimientos deberán revisarse por el departamento responsable antes de firmarse.

En el transcurso del desarrollo de productos, deberá investigarse exhaustivamente la situación legal en relación con los derechos de propiedad existentes. Todos los empleados deberán respetar los derechos de propiedad industrial de terceros y no deberán utilizarlos sin el permiso de sus propietarios. La violación de dichos derechos podrá tener consecuencias negativas tanto para nosotros como para nuestros clientes. Además de las demandas por daños y perjuicios — cuyo importe en caso de infracción deliberada de patentes podrá superar varias veces el valor de la deuda original—, los bienes podrán confiscarse en las fronteras de los países a los que se exporten.

En caso de duda, deberá obtenerse con antelación una opinión experta sobre la situación legal.

Está prohibido apropiarse de los resultados de la investigación llevada a cabo por otros empleados o por terceros. Ningún empleado deberá obtener o utilizar información confidencial de terceros sin autorización. La información sobre terceros deberá obtenerse únicamente a través de fuentes de acceso público. Por razones de seguridad, sólo los empleados con autorización especial podrán instalar programas de software.

Deberán respetarse las condiciones bajo las cuales el fabricante concede las licencias, y en especial, aquellas que se refieran al número de computadoras para las que les fue autorizado el acceso. Las preguntas específicas relativas a la protección de los procedimientos industriales deberán dirigirse al Departamento Jurídico o de Seguridad Corporativa.

10. Separación de la esfera personal y empresarial: Los conflictos de intereses deben evitarse

Todos los empleados deberán separar sus intereses privados de los de la empresa. Las decisiones de la esfera empresarial no deberán verse influidas por los intereses privados o las relaciones personales. Los conflictos potenciales deberán ser revelados inmediatamente. Los superiores consultarán inmediatamente al responsable de Auditoría Interna en caso de que se produzca alguna irregularidad dentro de sus áreas de responsabilidad.

Las relaciones empresariales con terceros deberán registrarse únicamente por criterios objetivos.

Los proveedores deberán elegirse siguiendo exclusivamente criterios de precio, calidad, fiabilidad, nivel tecnológico, idoneidad de los productos, existencia de una relación empresarial duradera sin conflictos, existencia de certificación ISO o de auditoría ecológica y de un sistema de administración de calidad. Bajo ninguna circunstancia, las relaciones o intereses personales influirán en la adjudicación de un contrato. El asesoramiento o las recomendaciones proporcionados por los empleados de Bayer a terceros no estarán motivados por el objetivo de obtener una ventaja ya sea material o inmaterial.

Ningún empleado deberá solicitar, aceptar, ofrecer o conceder directa o indirectamente una ventaja personal en relación con la actividad empresarial —especialmente la negociación, adjudicación o ejecución de un contrato—, independientemente de que la otra parte de la transacción sea una persona, una empresa o un organismo gubernamental.

No deberán concederse o prestarse favores personales de ningún tipo a funcionarios públicos o empleados de otras empresas. Esta prohibición se extenderá a cualquier tipo de regalo u otros incentivos, a excepción de los regalos simbólicos habituales, que tengan un valor intrínseco mínimo o sean material publicitario o promocional. También se aplicará dicha prohibición en el caso de que la operación con el cliente y/o proveedor se hubiera acordado sin concederse dicha ventaja. En todos los casos, deberá incluso evitarse dar la sensación de que existe una irregularidad. Si se hace una oferta de este tipo a un empleado, éste deberá notificarlo inmediatamente a su superior. La observación de un comportamiento similar en otras personas por parte de un empleado no justificará la violación de dichas reglas. Cuando Bayer participe en una licitación, está estrictamente prohibido cualquier acuerdo previo con otros posibles licitadores. Cuando Bayer convoca una licitación, también estará prohibido proporcionar información a otros licitadores sobre la identidad o la cuantía de la oferta de otro participante en dicho concurso.

La propiedad de la empresa no deberá utilizarse para fines personales

Ningún empleado podrá hacer uso de bienes de la empresa (equipos, bienes, vehículos, material de oficina, documentos, archivos, archivos digitales) o disponer de los servicios de los empleados de la empresa para fines personales sin el permiso expreso del departamento pertinente. Los bienes de la empresa no deberán retirarse de sus instalaciones sin el permiso del superior del empleado. Datos, programas o documentos no deberán copiarse, introducirse en y/o extraerse de las instalaciones de la empresa sin la debida autorización.

Actividades privadas:

La integridad es fundamental

Los empleados que tienen la intención de aceptar un empleo externo —aunque sea en calidad de autónomo— o crear su propio negocio deberán informar de ello al Departamento de Recursos Humanos. Esto se aplicará particularmente a los puestos en empresas susceptibles de hacer negocios con Bayer y/o de competir con Bayer. No obstante, cualquier empleado podrá comprar acciones de otra empresa. Bayer aprueba la participación de sus empleados en asociaciones, partidos políticos u otras instituciones económicas, políticas y sociales, siempre que ello no afecte el cumplimiento de sus obligaciones establecidas en los contratos de trabajo. No obstante, los empleados no deberán mencionar sus funciones en la empresa cuando expresen sus opiniones personales en público.

La información interna de la empresa no deberá utilizarse para obtener un beneficio personal

Ningún empleado podrá —ni directamente ni a través de intermediarios— utilizar información interna sobre los planes de la empresa con el objetivo de obtener un beneficio personal. Dichos planes pueden incluir la intención de vender una parte de la empresa, adquirir otra compañía o crear una Joint-Venture, u otra información que pudiera afectar al precio de las acciones (información privilegiada). Ningún empleado podrá transmitir dicha información a personas que no participen en el proyecto o a terceros. Los empleados podrán transmitir dicha información a las personas que participen en el mismo proyecto, siempre que sea estrictamente necesario y de conformidad con las normas de confidencialidad pertinentes.

11. El comportamiento entre nosotros: Igualdad y respeto

Todos los empleados deben ser conscientes de que su comportamiento se atribuirá a la empresa, y que esto podría afectar a la reputación interna y externa de la misma. Por lo tanto, la empresa espera que sus empleados sean cordiales, objetivos y justos cuando traten con sus compañeros y terceros.

Ninguna persona se verá desfavorecida, beneficiada, acosada o excluida por su raza, color, nacionalidad, origen, religión, sexo, edad, o apariencia.

Todo conflicto que persista a este respecto deberá notificarse al superior inmediato del empleado o al Departamento de Recursos Humanos, con el fin de encontrar una solución adecuada.

El acoso sexual está prohibido. Todos los empleados tienen el derecho de protegerse frente al acoso, independientemente de que el acosador/la acosadora considere que su comportamiento es normal o aceptable y de que la persona que sufra el acoso tenga la oportunidad de evitar tales abusos. Los empleados deberán trabajar en cooperación y en un ambiente de confianza. Las decisiones deben tomarse basándose en la comunicación. Todos los empleados deben procurar contribuir todo lo posible con su propia experiencia y con los conocimientos que pueda obtener de cualquier otra área dentro de la empresa. El éxito de un proyecto requiere la capacidad de trabajar en equipo y de iniciativa propia.

12. El manejo de documentos y notas: Protección y orden

Los documentos y los archivos digitales de datos utilizados en el lugar de trabajo no podrán ser accesibles a personas no autorizadas y, por consiguiente, se guardarán bajo llave. Se deberá prestar especial atención al cumplimiento total de las leyes y normativas de protección de datos. Las computadoras deberán protegerse mediante la utilización de contraseñas, y éstas se cambiarán con frecuencia.

En todo momento deberá evitarse el acceso a los datos por parte de terceros, incluso durante la ausencia prolongada de los empleados de su lugar de trabajo. Ningún empleado podrá sacar copias de documentos de la empresa o de archivos informáticos distintos a los que requiera por motivos de trabajo. Los empleados no tienen derecho a acceder a información ajena a sus funciones, excepto en su calidad de superior o como persona autorizada por un compañero.

El acceso deliberado a mensajes dirigidos a otras personas está prohibido, excepto por motivos de trabajo. Todos los envíos señalados como personales serán tratados confidencialmente.

Cualquier escrito o cualquier archivo digital de datos podría acabar en posesión de un competidor o de un adversario en un proceso judicial, y utilizarse en contra de la empresa. Esto se tendrá que tomar en consideración ya durante la creación de documentos, incluidos los correos electrónicos.

Para cualquier consulta o pregunta relacionada el Departamento Jurídico o de Seguridad Corporativa estará a su disposición. Las consultas concretas relacionadas con la protección de los procedimientos industriales podrán también dirigirse a dichos departamentos.

Todos los datos y archivos deberán mantenerse de tal forma que cualquier compañero pueda sustituir a otro en todo momento. Por consiguiente, los archivos deberán estar completos, ordenados y su comprensión debe resultar sencilla.

13. Comportamiento con las autoridades: Cooperación en la defensa de nuestros derechos

La empresa procurará cooperar y mostrar una postura abierta en sus relaciones con todas las autoridades y organismos gubernamentales.

No obstante, debe recordarse que ciertos organismos también deben realizar la labor de detectar y sancionar las violaciones de las leyes vigentes. Estas labores están sometidas a ciertas reglas, siendo una de ellas que todas aquellas personas que resulten afectadas podrán solicitar asesoramiento jurídico. El ejercicio de este derecho o del “derecho a permanecer en silencio” por parte de un empleado no dará lugar a culpa. En dichos casos, sólo se proporcionará información o se aportarán documentos después de consultar con el Departamento Jurídico.

Cuando resulte necesario el empleado solicitará la asistencia de un abogado de su confianza. No obstante, es responsabilidad del Departamento Jurídico proteger los derechos de los empleados en caso de comparecencia, interrogación o registro por la policía o fiscalía. Todos los empleados responsables de recopilar información de la empresa y de transmitirla a las autoridades del mercado de valores, a otras autoridades reguladoras o de plasmarla en forma de anuncios públicos deberán comunicar dicha información, oportunamente en su totalidad, de una manera abierta, correcta, puntual y comprensible.

III. Medidas para el cumplimiento del Programa: Información y prevención en primera instancia, sancionamiento en caso de incumplimiento

La empresa ofrecerá a sus empleados todas las fuentes de información y el asesoramiento de su Departamento Jurídico que resulten necesarios para evitar que se infrinjan las leyes. También ofrecerá protección a sus empleados en caso de acciones injustificadas por parte de las autoridades.

No obstante, no se tolerará ninguna infracción de las leyes. La empresa se compromete a velar por la ejecución de este Programa de Cumplimiento. Las infracciones del mismo pueden dar lugar a sanciones, reclamaciones por daños y perjuicios o al despido disciplinario. Los empleados que no estén seguros de si un comportamiento infringe este Programa, podrán y deberán solicitar asesoramiento a los departamentos responsables indicados al comienzo. No basta simplemente con tener conocimiento de este Programa de Cumplimiento; es necesario cumplirlo.

Se hace un llamado a todos los empleados para que revisen su propio comportamiento a la luz de las normas anteriores, y para que determinen en qué áreas pueden mejorar.

Todos los superiores deberán organizar sus propias áreas de responsabilidad de tal manera que los informes de las infracciones de la ley lleguen siempre a su poder. Los problemas deberán abordarse de una manera activa. No obstante, los superiores también deberán tomar la iniciativa de controlar regularmente las actividades de sus subordinados y de buscar la comunicación activa con ellos. Este deber aplica tanto a la recepción como a la emisión de información. El objetivo de este Programa es cumplir constantemente con los requisitos legales.

La puesta en marcha de este Programa también requiere que el conocimiento de los requisitos legales y su cumplimiento constituya el elemento central de la formación profesional interna y de la educación continua. La concienciación necesaria sólo podrá inculcarse si el tema se trata con regularidad. Los principios anteriores deberán ser siempre una parte activa de la cultura empresarial. El cumplimiento de los mismos se basa en la sensibilización necesaria de los límites legales de las acciones de los empleados y de la disposición de que dichas acciones se juzguen de acuerdo con la normativa legal. La puesta en marcha del Programa requiere, como mínimo, la aplicación de las siguientes medidas:

Formación de comités “Corporate Compliance”

Cada una de las empresas que forman el grupo: Bayer HealthCare AG, Bayer CropScience AG, Bayer MaterialScience AG; así como las empresas de servicios: Bayer Business Services GmbH, Bayer Technology Services GmbH y Bayer Industry Services GmbH & Co. OHG, así como Bayer AG deberán crear un comité “Compliance”. Dicho comité estará presidido por un “Compliance Officer”, que o bien pertenecerá al equipo directivo correspondiente o bien dependerá directamente de éste. Todos los comités “Compliance” deberán contar con al menos un abogado. Los nombres de los “Compliance Officers” se publicarán internamente a toda la empresa.

Es responsabilidad de los comités “Compliance” elaborar, comunicar, llevar a cabo y supervisar la formación sistemática y la implantación de las medidas establecidas en este Programa en función de la naturaleza de sus propias actividades empresariales.

También es responsabilidad suya investigar cualquier infracción del Programa que se denuncie, y en caso de comprobarse la existencia de la misma, los comités deberán garantizar que se tomen las medidas oportunas para solucionar la situación. Al menos una vez al año, todos los comités “Compliance” deberán informar al consejo de coordinación FACT-LP de las infracciones en el cumplimiento, medidas correctoras, medidas disciplinarias y medidas sistemáticas de formación e implantación promovidas por este Programa. El director de BAG Law and Patents, que es miembro del consejo de coordinación FACTLP, actúa como responsable de cumplimiento corporativo.

Obligación de informar

Todos los empleados deberán informar inmediatamente de cualquier infracción del Programa de Cumplimiento.

Dichos informes deberán dirigirse a sus respectivos “Compliance officers”, a otro miembro del comité de cumplimiento, a su superior y al Departamento de Auditoría Interna, o bien al Departamento Jurídico

pertinente. Las denuncias también pueden ser anónimas. Todo comité “Compliance” deberá incorporar y mantener una línea directa (ej. hotline). Todos los superiores deben supervisar el cumplimiento del Programa por parte de los empleados en su actividad laboral. Las infracciones identificadas, o las denuncias de las mismas recibidas de los empleados deberán trasladarse inmediatamente al comité. La empresa deberá garantizar que ningún empleado se vea perjudicado sólo porque actuando de buena fe haya informado de una posible infracción del Programa. Cuando el propio empleado que ha notificado la infracción haya participado en la misma, la empresa, cuando determine las medidas que deberá tomar contra dicho empleado, deberá tener en cuenta si la denuncia, y cualquier colaboración suya proporcionada a la hora de investigar la posible infracción, ha evitado algún daño a la empresa.

Notificación y confirmación

Todos los empleados deberán recibir una copia de este Programa de Cumplimiento, o una versión del mismo adaptada a su país. De los directivos se requerirá confirmación por escrito de la recepción, lectura y entendimiento del Programa, así como la aceptación de cumplir sus disposiciones. Dicha confirmación deberá guardarse en el Departamento de Recursos Humanos correspondiente, dentro del historial de cada directivo. Siempre que los comités “Compliance” organicen nuevas sesiones de formación o implanten nuevas medidas, éstos deberán asegurar que la información relevante se comunique a todos los empleados afectados y que dicha información está adecuadamente documentada.

Supervisión

El Departamento de Auditoría Interna, a petición del consejo de coordinación FACT-LP, deberá supervisar regularmente el cumplimiento de este Programa. Cuando realice dicha tarea, este departamento deberá tener la autoridad necesaria para consultar a los empleados, inspeccionar los archivos y visitar las instalaciones de la empresa siempre que sea necesario.



Publicado por Bayer AG
Law & Patents, Insurance
51368 Leverkusen, Alemania.
2004