

Bayer



Corporate Compliance Policy

Edición en español

COMPLIANCE W.I.N.S.
Worldwide Integrity is Necessary for Success

Estimados empleados:



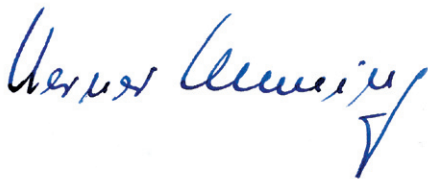
Bayer busca crear valor para sus accionistas, empleados y en general para la sociedad. El incremento del valor de nuestra compañía sólo será duradero si actuamos dentro de la ley y en concordancia con principios éticos.

Cada empleado es responsable de asegurar que su conducta es legal y éticamente adecuada. Esto resulta aplicable a empleados en todos los niveles, áreas y países del Grupo Bayer.

Todas nuestras acciones deben ser consistentes con nuestro buen nombre y nuestra reputación. Nuestros socios de negocios, inversionistas y el público en general esperan que seamos competentes, justos y fiables. Mis colegas del Consejo de Dirección y yo estamos orgullosos de los empleados que se comportan de tal forma.

Debido a la importancia creciente del Buen Gobierno Empresarial (“Corporate Governance”), así como al incremento de los riesgos legales, el Consejo de Dirección de Bayer ha decidido actualizar nuestra Política de Cumplimiento Legal y Responsabilidad Corporativa (“Corporate Compliance Policy”). La nueva edición se basa en los principios que caracterizan nuestras operaciones de negocios, y explica claramente dónde y cómo obtener ayuda en relación con aspectos del cumplimiento legal y la responsabilidad corporativa (“Corporate Compliance” o “Compliance”).

Trabajemos juntos para mantener la buena reputación de Bayer. La integridad a nivel global es la base del éxito duradero.



Werner Wenning

Introducción: ¿Por qué preocuparse por el Compliance?

página 6

Nuestros principios de actuación

-
- 1. Estamos comprometidos a mantener la libre competencia: no aceptamos violaciones de la legislación antimonopolio *página 8*

 - 2. Estamos comprometidos a mantener la integridad en los negocios: no aceptamos la corrupción *página 11*

 - 3. Estamos comprometidos con el principio de sostenibilidad: no aceptamos peligros para la salud humana y el medioambiente *página 12*

 - 4. Estamos comprometidos a cumplir las leyes internacionales de comercio: no aceptamos el incumplimiento de la normativa de exportación *página 14*

 - 5. Estamos comprometidos a proteger la igualdad de oportunidades en transacciones en el mercado de valores: no aceptamos la compraventa de acciones con información privilegiada *página 15*
-

→ 6. Estamos comprometidos a contabilizar apropiadamente y a emitir informes financieros transparentes: no aceptamos la falsedad, la simulación ni el engaño *página 16*

→ 7. Estamos comprometidos a que nuestras condiciones laborales sean justas y basadas en el respeto: no aceptamos la discriminación *página 18*

→ 8. Estamos comprometidos a proteger el resultado de nuestros esfuerzos y respetamos los derechos legalmente reconocidos de terceros: no aceptamos violaciones a nuestros derechos o a los de otros *página 19*

→ 9. Estamos comprometidos a mantener separados los intereses corporativos de los personales: prevenimos los conflictos de intereses *página 20*

→ 10. Estamos comprometidos a cooperar con las autoridades: no aceptamos la transmisión de información parcial o inadecuada *página 22*

¿Cómo afecta esta política a la rutina laboral diaria de cada individuo?

página 23

¿Cómo está organizado el Compliance en Bayer?

página 25

Introducción:

¿Por qué preocuparse por el Compliance?

Bayer es reconocida como una compañía con claras fortalezas. Aunque esta reputación es el resultado de muchos años de trabajo, las acciones indebidas o descuidadas de un solo empleado pueden dañar nuestra imagen en un abrir y cerrar de ojos. Debemos prevenir esto. Para ello se requiere que todos los empleados realicen sus actividades guiados por los principios descritos en la presente *Corporate Compliance Policy*. **Recuerde que la manera en que cada empleado conduce los negocios de la compañía puede afectar a la imagen pública de Bayer.**

El Corporate Compliance significa el comportamiento legal de los empleados de la compañía. Cada empleado está obligado a obedecer todas las leyes aplicables y las directrices de la compañía en su trabajo para Bayer.

La *Corporate Compliance Policy* sirve de base para esto. Sin embargo, no cubre todas las situaciones imaginables ni describe todas las reglas particulares que deben seguirse. Adicionalmente, la ley en algunos países puede establecer reglas más estrictas que las expuestas aquí, en cuyo caso rige la regla más estricta.

Las infracciones de la legislación y los principios éticos pueden tener consecuencias serias y extensas para la compañía, incluyendo:

- Penas pecuniarias
- Multas administrativas
- Indemnizaciones por daños y perjuicios
- Embargo de beneficios
- Prohibición de contratar
- Terminación de relaciones de negocios
- Intento de extorsión o chantaje
- Daño de nuestra imagen
- Percepciones negativas en el mercado de valores

Los empleados que violen los principios de esta *Corporate Compliance Policy* se enfrentan además a serias consecuencias, tales como multas o prisión, reclamaciones por daños y perjuicios, sanciones laborales y el posible despido.

Los empleados que desobedezcan las reglas no podrán alegar haber actuado en favor de los intereses de Bayer, **porque cualquier violación a las normas perjudica a la compañía.** En vista de las posibles consecuencias, cualquier ventaja que alguien, aparentemente,

haya obtenido en una situación específica, no será, ni siquiera desde el punto de vista económico, beneficiosa para la compañía vista como un todo.

Bayer desea triunfar en el mercado siendo innovadora, con altos estándares de calidad, así como siendo fiable y justa. Si la única manera de cerrar un trato es actuando de forma ilegal o inmorales, nos abstendremos del mismo. Un empleado nunca sufrirá represalias por rehusar realizar negocios en tales circunstancias.

Estamos continuamente en el punto de mira del público. Con la implantación sistemática de esta *Corporate Compliance Policy*, demostramos a los medios de comunicación, a nuestros inversionistas, competidores, a las autoridades y a nuestros socios de negocios que el *Compliance* es parte integral de nuestra cultura de empresa.

Bayer es una compañía que actúa a escala mundial. Nuestros empleados, por consiguiente, están expuestos a una amplia variedad de normas y principios éticos, algunos de los cuales en ocasiones son desconocidos para ellos. Lo que a primera vista podría parecer simplemente un tema local, podría además estar sujeto a las leyes de una jurisdicción extranjera. Esta *Corporate Compliance Policy* pretende

dar a los empleados un punto de referencia en su trabajo diario de tal modo que les ayude a evitar violaciones de estas normas y principios. Por definición, está enfocado a aquellas áreas de particular importancia en la práctica. Sin embargo, también motiva a los empleados a familiarizarse por sí mismos con las leyes que les afectan y a buscar consejo en caso de duda, ya que el desconocimiento de una norma no exime del cumplimiento de la misma ni de las posibles consecuencias de su inobservancia. Como apoyo, los empleados pueden recurrir a sus jefes, a su respectivo *Compliance Officer* o a cualquiera de los departamentos especializados de la compañía, incluyendo el departamento jurídico, el departamento de auditoría interna y el de seguridad corporativa. Los empleados deben usar estos recursos especialmente cuando terceros puedan ser perjudicados, cuando ellos mismos estén en peligro, cuando haya un alto riesgo o cuando la situación legal sea ambigua o confusa.

Nuestros principios de actuación

1. Estamos comprometidos a mantener la libre competencia: no aceptamos violaciones de la legislación antimonopolio

→ Bayer es un firme partidario de la economía de libre mercado. Las leyes de defensa de la competencia son la herramienta más importante de la economía de mercado para asegurar la libre competencia.

Las violaciones de las leyes de defensa de la competencia de los países y regiones en los cuales Bayer hace negocios, incluyendo, en particular, las leyes de Estados Unidos y Europa, pueden tener graves consecuencias para la compañía. Como se mencionó en la introducción, podríamos enfrentarnos a una serie de consecuencias negativas, incluyendo multas cuantiosas, litigios, exclusión de contratos estatales (prohibición de contratar) y daño a nuestra reputación.

Los empleados que violen la legislación antimonopolio además podrían enfrentarse a graves repercusiones externas, incluyendo posible prisión. Internamente, Bayer no mostrará indulgencia alguna ante los empleados que ignoren las leyes de defensa de la competencia. Incluso si un negocio presenta complicaciones sin mediar culpa del empleado, no es aceptable recurrir a acuerdos ilegales con los

competidores. El *Compliance* es el único comportamiento aceptable, incluso ante una crisis.

Es particularmente importante conocer la “doctrina de los efectos” de la legislación antimonopolio. De acuerdo con la misma, determinar la existencia y sancionabilidad de un acto que infringe la legislación antimonopolio no depende solamente de la jurisdicción en la que ocurra la violación. En algunos casos, provocar un efecto contrario a la competencia en otra jurisdicción puede constituir una violación de la competencia.

La legislación antimonopolio protege la libre competencia de tres formas:

- Prohibiendo acuerdos ilegales entre competidores y arreglos anticompetitivos entre proveedores y clientes, como se menciona más adelante en la sección 1.1
- Prohibiendo el abuso de la posición dominante en el mercado, como se menciona más adelante en la sección 1.2
- Supervisando las concentraciones económicas, como se menciona más adelante en la sección 1.3

1.1 Violaciones de la legislación antimonopolio

Los principales tipos de violación de la legislación antimonopolio son:

- Fijación de precios
- Asignación de cuotas de mercado entre competidores
- Acuerdos sobre capacidades de producción
- Asignación de mercados geográficos entre competidores
- División de clientes entre competidores
- Establecer o controlar el precio de reventa de los clientes

Cualquier clase de acciones concertadas, conversaciones informales o “pactos entre caballeros” que pretendan restringir la competencia o que puedan tener el efecto de restringirla están prohibidos. Aun la apariencia de tales acontecimientos debe ser evitada. Establecer acuerdos con otros oferentes cuando se compite por contratos del sector privado o público no constituye solamente una violación de la legislación antimonopolio, sino también un delito. Por favor involucren al departamento jurídico cuando acuerden o contemplan cualquier clase de contrato con un competidor, incluso si el contenido del contrato se encuentra fuera del área en la cual Bayer y la otra compañía compiten.

Las reuniones de asociaciones ofrecen la oportunidad de establecer relaciones con competidores y discutir asuntos de interés mutuo. Esto es absolutamente legítimo, siempre y cuando los límites impuestos por las normas de competencia sean respetados. Por consiguiente, los empleados deben normalmente consultar con el departamento jurídico antes de participar en dichas reuniones.

Se requiere cuidado en el manejo de información del mercado. La investigación de mercado es indispensable y, evidentemente, legal en términos generales. Sin embargo, no todas las técnicas de recogida de información, tales como ciertos sistemas organizados de información de mercado, son admisibles para este propósito. Compararse con la competencia es también permisible en principio. Pero en todos estos casos hay ciertas “reglas de juego” admitidas para asegurar que la información sensible para el ejercicio de la libre competencia sea suministrada de una forma lo suficientemente anónima como para no poder identificar su fuente y que, por lo tanto, no pueda influir sobre la evolución del mercado. Por ejemplo, no nos está permitido intercambiar información concerniente a relaciones con los clientes, precios, cambios inminentes de precio o información semejante con nuestros competidores, ni nos está permitido divulgar nuestros propios cálculos, capacidades o planes a los competidores.

Finalmente, tengan presente las disposiciones de la legislación antimonopolio cuando se negocian los términos y las condiciones de los contratos en los cuales Bayer actúa como cliente o proveedor. Las cláusulas que afectan a los precios de reventa, que restringen el uso o la venta, o estipulan acuerdos de exclusividad siempre requieren revisión legal.

1.2 Abuso de la posición dominante

La posición dominante en el mercado no es ilegal por sí misma, siempre y cuando se logre, por ejemplo, mediante nuestro propio esfuerzo. Adicionalmente, las patentes son monopolios legalmente otorgados por un período de tiempo determinado. Se entiende que una compañía tiene posición dominante en un mercado cuando no tiene competencia relevante en ese mercado. El comportamiento de las compañías con posiciones dominantes de mercado está sujeto a controles en materia de competencia particularmente estrictos para compensar la falta o poca competencia en dicho mercado. No se debe abusar de una posición dominante de mercado, lo que quiere decir que no se deben llevar a cabo negocios que no serían viables o que serían poco realistas en un verdadero ambiente competitivo.

Las compañías con una posición dominante en el mercado no pueden deliberadamente vender a un precio más bajo que el de sus com-

petidores con el propósito de excluirlos del mercado. Tampoco pueden llegar a acuerdos con los clientes que establezcan períodos contractuales, exclusividad, ofertas de descuento o ventas vinculadas que hagan imposible que sus competidores compitan por el mismo cliente. Las compañías tampoco pueden abusar de las posiciones dominantes del mercado en sus relaciones con los clientes, exigiendo, por ejemplo, precios que no están justificados económicamente. Los empleados de Bayer deben solicitar asesoramiento legal si sospechan que se han realizado ciertas actuaciones o que se han impuesto términos a causa de una posición dominante del mercado.

1.3 Cumplimiento de pautas para fusiones

Los contratos de venta o adquisición de negocios o empresas, y las empresas conjuntas (*joint ventures*) requieren generalmente de la aprobación de las autoridades, nacionales y extranjeras, que supervisan la defensa de la competencia, siempre que la envergadura del negocio alcance un límite determinado. El incumplimiento de los procedimientos de autorización correspondientes puede resultar en multas cuantiosas y, más particularmente, en la nulidad de la operación. Para asegurar que los requisitos de autorización se cumplan de manera adecuada desde el inicio del proyecto, debe involucrarse desde el comienzo de cualquier proceso de fusión al departamento jurídico.

2. Estamos comprometidos a mantener la integridad en los negocios: no aceptamos la corrupción

→ Bayer no tolera la
corrupción.

La corrupción es contraria a la competencia leal y perjudica la estabilidad económica y la reputación de la compañía. Adicionalmente, muchos países consideran la corrupción un delito, independientemente de si el hecho mismo se lleva a cabo en su jurisdicción o en otro país.

Por lo tanto, está totalmente prohibido a los empleados de Bayer intentar influir **ilícitamente** sobre sus socios de negocios, incluso a través de favores, regalos u ofrecimiento de otras ventajas, en cualquier lugar del mundo. Esta regla se aplica especialmente a los acuerdos con individuos que actúen en nombre de entidades gubernamentales u otras instituciones públicas.

Bayer no tendrá negocios que supongan la infracción de normativa o la violación de las reglas de la compañía relativas al ofrecimiento o la aceptación de favores, siendo conscientes del hecho de que eventualmente se puedan perder algunos negocios. Ninguna cantidad de potenciales ingresos adicionales o ganancias pueden justificar prácticas ilícitas en los negocios. Esto rige sin excepción en todo el Grupo Bayer. Ningún empleado, sin importar el país en el que trabaje, está autorizado a violar la ley ni las normas de la compañía.

Cualquier regalo, incluso aquellos dados indirectamente (por ejemplo a amigos, parientes o asociaciones), se considera una **ventaja**. Ejemplos al respecto incluyen: dinero, invitaciones a eventos, billetes de avión, estadías en hoteles, empleo para amigos o parientes, favores personales especiales e incluso la provisión de comidas y bebidas caras.

El ofrecimiento o aceptación de regalos debe llevarse a cabo conforme a la ley y a las normas internas de Bayer. Si existen reglas y leyes más estrictas (por ejemplo códigos de conducta publicados por asociaciones farmacéuticas), debe cumplirse la norma más estricta.

No se permite a los empleados de Bayer, bajo ninguna circunstancia, solicitar regalos personales. Asimismo, está prohibido ofrecer o conceder regalos en dinero, o regalos equivalentes a dinero, a cualquier funcionario público.

En los tratos con socios de negocios, los empleados deben evitar el ofrecimiento y aceptación de cualquier regalo relacionado con la negociación, adjudicación o desarrollo de un contrato, y cualquier regalo ofrecido o aceptado debe ser proporcional, de tal forma que sea legalmente justificable tanto para quien lo otorga como para quien lo recibe. En caso de duda debe contactarse con el departamento jurídico respectivo.

3. Estamos comprometidos con el principio de sostenibilidad: no aceptamos peligros para la salud humana y el medioambiente

→ Bayer es consciente de su responsabilidad de proteger el medio ambiente, la salud y la seguridad de todos aquellos que entren en contacto con nuestros productos. Esto es extremadamente importante para nuestra forma de llevar a cabo los negocios.

La compañía desarrolla y comercializa productos y servicios dirigidos a ayudar a las personas. De acuerdo con este trabajo, Bayer reconoce su deber de satisfacer las necesidades económicas, ecológicas y sociales de las generaciones presentes y futuras. En otras palabras, estamos comprometidos con el desarrollo sostenible.

3.1 Responsabilidad integral por nuestros productos y límites de la ingeniería genética

Asegurar el uso apropiado de nuestros productos requiere supervisarlos en todas las fases de vida del producto. Manejar responsablemente los riesgos potenciales es particularmente importante. Una vez que se identifica un riesgo potencial relacionado con el manejo de uno de nuestros productos, las personas encargadas dentro de la compañía deben ser notificadas inmediatamente,

incluso si el riesgo surge sólo por uso en conjunto con el producto de un tercero. El comprador del producto debe ser avisado de los riesgos asociados con su uso, y cada producto debe contener las advertencias pertinentes en las etiquetas.

Un componente esencial en el desarrollo de cualquier producto o nueva tecnología es la evaluación de los riesgos potenciales frente a los beneficios del producto o nueva tecnología, como la biotecnología.

Bayer considera la ingeniería genética como un método esencial para el desarrollo de nuevos productos y la solución de problemas. Debe ser utilizada teniendo en cuenta nuestra responsabilidad con la seguridad humana y la protección del medioambiente y conforme a todas las leyes aplicables. Nuestro trabajo en ingeniería genética se rige por valores éticos y, en particular, por el respeto a la vida y a la dignidad humanas. En consecuencia, Bayer se niega absolutamente a utilizar métodos de ingeniería genética para trabajar en genética humana y rechaza cualquier intento de clonación humana. Ningún empleado puede participar en dichos proyectos o poner sus conocimientos a disposición para dicho propósito.

Nuestros empleados deben cumplir todas las leyes aplicables relativas a la fabricación, control de calidad, pruebas, almacenamiento, importaciones, exportaciones o comercialización de productos sujetos a registro (tales como productos farmacéuticos y fitosanitarios).

Todas las leyes y regulaciones deben cumplirse también en el manejo de materiales peligrosos. No se pueden fabricar ni introducir a nuestras instalaciones materiales prohibidos.

3.2 Protección medioambiental

Creemos que podemos prestar una importante contribución al desarrollo sostenible a través del uso eficiente de los recursos. La reducción del consumo de energía y materias primas en la producción y la consecuente reducción de residuos requiere que agotemos todas las posibilidades razonables para optimizar los procesos.

En general, no podrá haber uso comercial de aire, agua ni tierra sin los permisos pertinentes. Por consiguiente, todos los empleados involucrados en la construcción y el funcionamiento de nuestras instalaciones deben seguir las regulaciones locales para solicitar y recibir dichos permisos.

3.3 Seguridad en las instalaciones

Las fábricas e instalaciones industriales requieren una planificación cuidadosa y una inspección y mantenimiento regulares y sistemáticos para prevenir fallos, accidentes, emisiones y riesgos considerables. Los empleados que trabajan en nuestras fábricas deben ser rigurosamente capacitados, se les deben impartir instrucciones laborales detalladas y deben ser apropiadamente supervisados.

3.4 Salud ocupacional y seguridad

Conservar la salud de nuestros empleados redundará en beneficio de todos, tanto de los empleados como de la compañía. La gerencia de línea recibe apoyo en la prevención de accidentes y enfermedades por parte de especialistas en salud ocupacional y seguridad que se esfuerzan por mantener y mejorar la seguridad y la salud.

La salud ocupacional y las regulaciones de seguridad nos ayudan a lograr esto. Los empleados comparten la responsabilidad por mantener la salud ocupacional en el lugar de trabajo. A veces, los accidentes también ocurren porque nos volvemos menos cuidadosos.

Se debe tener especial cuidado cuando se trabaje con potenciales fuentes de peligro. Cada empleado está llamado a cumplir estricta y constantemente todas las reglas de seguridad en su respectivo puesto de trabajo, para su beneficio personal y para el beneficio de sus compañeros y de la compañía en general.

Cuando ocurra un incidente los jefes responsables y los coordinadores de seguridad deben notificarlo inmediatamente a aquellas unidades de la compañía responsables de salud, seguridad y protección del medioambiente. Para este propósito, es obligatorio utilizar el sistema de alerta precoz de Bayer, el “Sistema de Respuesta a Emergencias de Bayer” (BayERS por sus iniciales en inglés).

4. Estamos comprometidos a cumplir las leyes internacionales de comercio: no aceptamos el incumplimiento de la normativa de exportación

→ Bayer está comprometida con el cumplimiento de todas las leyes nacionales e internacionales de comercio exterior. Apoyamos los esfuerzos de la comunidad internacional destinados a impedir la fabricación y proliferación de armas químicas, biológicas y nucleares y los mecanismos para distribuir las, así como el esfuerzo para combatir el terrorismo internacional.

Nosotros también participamos activamente en los esfuerzos internacionales para prevenir la fabricación de drogas ilegales mediante la supervisión de sus productos precursores.

Se exige a todos los empleados cumplir con las restricciones y prohibiciones de comercio nacional y de comercio exterior con ciertas mercancías, tecnologías y servicios restringidos. Los empleados deben además respetar las prohibiciones y restricciones comerciales incluidas en embargos internacionales, así como los esfuerzos internacionales para combatir el terrorismo, incluyendo aquellos que puedan afectar a pagos y otros movimientos de capital así como aquellos que impliquen controles a las reexportaciones de los Estados Unidos y otros países. Los empleados deberán desistir de cualquier negocio en el cual exista duda acerca de la legalidad del uso o la distribución de un producto.

5. Estamos comprometidos a proteger la igualdad de oportunidades en transacciones en el mercado de valores: no aceptamos la compraventa de acciones con información privilegiada

→ La ley exige a cada empleado de Bayer confidencialidad con respecto a cualquier información interna, no pública, de la compañía que pueda afectar a la cotización de sus acciones en bolsa.

El uso de información interna confidencial, es decir, información privilegiada, para beneficio personal o beneficio de otros está prohibido. Ejemplos comunes de información privilegiada incluyen el conocimiento sobre planes de desinversión de ramas de negocio de la compañía, de adquisición de compañías externas, la constitución de empresas conjuntas (*joint ventures*), nuevos descubrimientos relacionados con productos clave o información específica acerca de la evolución del negocio que no se hayan hecho públicos.

La normativa relativa a transacciones de acciones con información privilegiada (“insider trading”) prohíbe la transacción de acciones en base a información privilegiada y la divulgación de dicha información a terceras partes. En otras palabras: las personas con acceso a información privilegiada no pueden divulgar información confidencial a terceras personas, dentro o fuera de Bayer, salvo en la medida estrictamente necesaria, y tomando medidas razonables que aseguren que la información permanecerá confidencial y no será mal utilizada por terceras partes.

6. Estamos comprometidos a contabilizar apropiadamente y a emitir informes financieros transparentes: no aceptamos la falsedad, la simulación ni el engaño

→ Un sistema de control interno debe establecer la apropiada documentación de los procesos de negocios claves de una entidad y el establecimiento de controles para asegurar que todos los detalles de transacciones relevantes para propósitos contables sean registrados completa y correctamente.

Los archivos, por tanto, deben estar completos, ordenados y ser fácilmente comprensibles. Todos los documentos y archivos deben guardarse de tal forma que puedan ser delegados a un compañero en cualquier momento. Los empleados deben conservar los archivos por el tiempo que las leyes o los reglamentos internos lo requieran, y nunca deben destruirse documentos relevantes para procesos administrativos o judiciales, posibles o en curso.

Cualquier clase de correspondencia, ya sea una carta, un fax, un correo electrónico o incluso un comentario verbal, debe comunicarse dando cumplimiento a sencillas normas

de educación, y debe ser claro y consistente en su contenido, de tal modo que pueda ser presentado o entregado a un tercero (como a órganos investigadores, juzgados y tribunales, otras autoridades gubernamentales o auditorías externas). Los comentarios atribuibles a la compañía que sean inapropiados, confusos, incompletos o apresurados pueden ser extremadamente perjudiciales porque pueden ser malinterpretados, mal utilizados o tomados fuera de contexto. Los empleados deben ser cordiales y eficientes cuando utilicen el correo electrónico u otras formas de comunicación en línea. El volumen de correos electrónicos debe mantenerse en el mínimo necesario.

Las siguientes pautas son esenciales para asegurar un informe financiero apropiado y oportuno:

Todos los temas con relevancia contable deben sostenerse con documentación completa y correcta y deben ser registrados en los libros como corresponde. Los registros contables y documentos relacionados deben reflejar completa y acertadamente todas las transacciones

de negocios y deben dar una visión verdadera y exacta de los activos de la compañía.

Cada empleado involucrado en la presentación de información que es relevante para nuestro informe financiero y que se destina para divulgación pública, es responsable de asegurar que esta información es completa y correcta. Los empleados deben notificar de inmediato a sus superiores o al *Compliance Officer* las razones que puedan tener para dudar de la correcta presentación de las transacciones de negocios en los informes financieros.

Bayer proporciona a sus accionistas, analistas financieros, asociaciones de inversores, medios de comunicación y al público en general informes regulares y oportunos sobre la situación de la compañía y sobre cambios relevantes en sus negocios con el fin de mantener el más amplio grado de transparencia posible. El informe financiero de Bayer sigue las directrices especificadas en el Código alemán de Buen Gobierno, informando trimestralmente a los accionistas acerca de los negocios de la compañía y sobre la situación patrimonial, financiera y de rentabilidad de las empresa. Las cuentas anuales se publican dentro de los 90 días siguientes a la finalización del respectivo ejercicio. Bayer además hace uso de

Internet como un medio para suministrar a las partes interesadas la última información de la compañía. El sitio web de Bayer incluye un calendario financiero con publicaciones importantes y fechas de eventos, incluyendo fechas para el informe anual, informes internos y la junta general de accionistas.

Siguiendo el principio de la igualdad de información, Bayer trata de igual manera a todos sus accionistas y al público e inversores cuando se trata de proporcionar información y anunciar cualquier cambio importante. Los accionistas también tienen acceso oportuno a la información que Bayer publica fuera de Alemania de conformidad con las regulaciones aplicables para mercados de capital extranjeros.

7. Estamos comprometidos a que nuestras condiciones laborales sean justas y basadas en el respeto: no aceptamos la discriminación

→ Ninguna persona podrá ser tratada injustamente, discriminada, favorecida, acosada o excluida en virtud de su raza u origen étnico, del color de su piel, su nacionalidad, sus creencias religiosas, su ideología, su sexo, su edad, su constitución física, su aspecto ni su orientación sexual.

Todos tienen el derecho a ser protegidos contra la discriminación y el acoso de cualquier tipo dentro de Bayer y en su contacto con personas externas.

Bayer espera que sus empleados sean amistosos, objetivos, justos y respetuosos en sus relaciones con sus compañeros y terceras partes, incluyendo clientes, proveedores y funcionarios públicos. De este modo, ellos también prestan una contribución activa a proteger la buena reputación de Bayer.

La responsabilidad de mantener estas pautas de conducta es propia de cada empleado, no sólo de sus jefes. Un incumplimiento de estas pautas no será tolerado. Cualquier conflicto deberá ser remitido al jefe del empleado, al departamento de recursos humanos o al *Compliance Officer* quien, de ser necesario, tomará las medidas oportunas para tratar apropiadamente toda mala conducta y para prevenir que ese incumplimiento se repita.

8. Estamos comprometidos

a proteger el resultado de nuestros esfuerzos y respetamos los derechos legalmente reconocidos de terceros: no aceptamos violaciones a nuestros derechos ni a los de otros

→ Los resultados de nuestra investigación científica y de nuestro trabajo de desarrollo técnico de productos son activos extremadamente valiosos para el negocio.

Los inventos, las patentes y el know-how son la “recompensa” por nuestros esfuerzos e inversiones en las áreas de investigación y desarrollo. Son extremadamente importantes para el futuro de nuestra compañía, así como lo son nuestras marcas, cuyo valor puede ser considerable en algunos casos, y el resultado de décadas de esfuerzo y actividades de marketing. Debemos por lo tanto tener sumo cuidado para asegurar que nuestros derechos sobre los bienes de propiedad industrial e intelectual que creamos gocen de completa protección legal.

Los secretos comerciales y nuevos conocimientos no deben compartirse con terceras partes, y mucho menos deben hacerse públicos, sin tomar las previsiones legales adecuadas. Debe tenerse el mismo cuidado con la información que se comparte a través de la intranet de la compañía.

Ningún empleado puede registrar o disponer de la propiedad industrial e intelectual de Bayer (por ejemplo: patentes, marcas, particularmente marcas comerciales; modelos y diseños industriales; derechos de autor) ni ejecutar acuerdo alguno o disponer autónomamente de dicha propiedad sin el consentimiento expreso por escrito de las unidades centrales especializadas de la compañía competentes en estos asuntos (departamento de asuntos jurídicos, licencias y patentes).

Se debe tener cuidado para evitar una transferencia involuntaria de know-how a través del manejo negligente de la información de la compañía en público, por ejemplo, trabajando con ordenadores portátiles de manera visible para terceros o haciendo comentarios casuales en público o en presentaciones. La información de negocios debe protegerse contra el acceso no autorizado a la misma por terceras personas. Ningún empleado puede hacer copias de los documentos de negocio o archivos de información, salvo en lo requerido para propósitos laborales.

Los empleados deben respetar la validez legalmente reconocida de derechos de propiedad de terceras partes y no pueden utilizarlos sin autorización.

9. Estamos comprometidos a mantener separados los intereses corporativos de los personales: prevenimos los conflictos de intereses

→ Todos los empleados deben separar sus propios intereses privados de los de Bayer.

Durante el horario laboral, en particular, los empleados tienen el deber primordial de promover los intereses de Bayer. Los conflictos de intereses –e incluso la simple apariencia de dichos conflictos– debe evitarse. Una lista de áreas típicas de conflicto se detalla más adelante. Cuando aparezca un posible conflicto de intereses, los empleados deben buscar la ayuda de su superior.

- Decisiones sobre contratación de personal: los intereses individuales o las relaciones de una persona no deben influir sobre las decisiones de contratación de personal.
- Relaciones de negocios con terceras partes: las relaciones de negocios con terceras partes deben establecerse sobre la base de criterios objetivos (por ejemplo: precio, calidad, confiabilidad, nivel tecnológico,

conveniencia del producto, existencia de una relación de negocios duradera y libre de inconvenientes). La ejecución de un contrato, la continuación o terminación de una relación de negocios con una tercera parte no debe estar influida por relaciones o intereses personales o ventajas personales tangibles o intangibles. El suministro de productos o la prestación de servicios a Bayer por parte de compañías que pertenecen o que controlan los empleados de Bayer o sus familiares cercanos está sujeto a vigilancia estricta.

- Contratación de proveedores u otros socios de negocios de Bayer para propósitos personales: si un empleado desea hacer un pedido personal u otro contrato con una persona o entidad que tenga además una relación de negocios preexistente con Bayer y dicho empleado está en posición de influir directa o indirectamente sobre la relación de negocios de Bayer con el proveedor o socio de negocios en cuestión, el empleado debe notificar a su jefe con antelación y recibir la autorización del jefe antes de contratar.
- Uso de los servicios de empleados de Bayer para propósitos personales: los jefes y gerentes no pueden abusar de su autoridad aprovechando los servicios de los empleados de Bayer para propósitos personales.

- Uso de la propiedad de Bayer (por ejemplo, equipos, mercancías, vehículos, suministros de oficina, documentos, archivos, medios de almacenamiento de información): Los empleados no pueden utilizar los artículos pertenecientes a Bayer para sus propósitos personales o retirar dichos artículos de las instalaciones de la compañía sin consentimiento expreso de su jefe. Asimismo, ninguna información, programa o documento de la compañía puede ser copiado o retirado de las instalaciones de la compañía sin autorización.
- Uso de Internet y el sistema de correo electrónico: Bayer proporciona acceso a Internet y comunicaciones electrónicas para propósitos del negocio. Está permitido el uso ocasional, y sólo marginal, de la conexión de Internet para propósitos personales durante los descansos individuales. Esta autorización puede ser revocada en cualquier momento. El uso de Internet para propósitos personales debe ser estrictamente limitado en su duración y no debe interferir con los deberes del empleado. El uso de Internet para propósitos personales está sujeto a lo previsto en las normas de Grupo. El uso del correo electrónico suministrado por Bayer es únicamente para propósitos del negocio. El correo electrónico no debe utilizarse para propósitos personales.
- Empleos externos: cualquier empleado que pretenda aceptar empleo en una compañía externa –incluso como consultor o asesor– o que establezca su propio negocio, debe informar a su jefe. Esto se aplica especialmente a puestos en compañías que ya tienen negocios con Bayer o que compiten o podrían llegar a hacerlo.
- Participación personal en partidos políticos u otras instituciones sociales o políticas: Bayer acoge la participación voluntaria de los empleados en dichas organizaciones siempre y cuando no interfiera con el desempeño de sus deberes para Bayer.
- Libertad de expresión de opiniones personales de los empleados: cuando expresen sus opiniones personales en público, los empleados no deberán dar la impresión de que estas opiniones representan las de la compañía.

10. Estamos comprometidos a cooperar con las autoridades: no aceptamos la transmisión de información parcial o inadecuada

→ La compañía debe esforzarse en cooperar con todas las autoridades y organismos de gobierno y, al mismo tiempo, defender sus propios intereses y derechos.

Todos los empleados responsables de reunir información de la compañía para enviarla a las autoridades supervisoras del mercado de valores, a otras autoridades reguladoras o para su publicación oficial deben comunicar dicha información de manera completa, clara, correcta, oportuna y comprensible.

Cuando los empleados sean contactados por cualquier autoridad, como la policía o la fiscalía, cuyo trabajo sea investigar posibles incumplimientos legales o iniciar procesos por infracciones, el departamento jurídico correspondiente debe ser notificado inmediatamente. En particular, sólo deben entregarse información o documentos después de consultar y con la ayuda del departamento jurídico responsable.

¿Cómo afecta esta política a la rutina laboral diaria de cada individuo?

→ Todos los empleados de Bayer deben adherirse a esta *Corporate Compliance Policy*.

Esta política (“policy”) pretende proteger tanto a la compañía como a sus empleados. Asimismo, define el marco dentro del cual los empleados de Bayer pueden actuar con confianza y con el cual se benefician personalmente, entre otras cosas, pues se protege a los empleados contra la discriminación y se establecen reglas de seguridad ocupacional. Por lo tanto, su cumplimiento es en beneficio de los empleados tanto como individuos como contribuyentes importantes del éxito de Bayer, éxito del cual se benefician los empleados.

Cada empleado está obligado a revisar su propio comportamiento a la luz de las directrices expuestas en esta *Corporate Compliance Policy* y a asegurar que estas directrices se cumplan. El *Compliance* es uno de los criterios tenidos en cuenta en la evaluación del rendimiento de cada empleado.

Los empleados deben tener presente que hay leyes específicas y normas internas que tratan con mayor detalle los temas aquí descritos. Los empleados están obligados a familiarizarse con las leyes aplicables y las reglas internas que determinan sus áreas de responsabilidad

y a seguir dichas leyes y reglas en su trabajo diario. Cualquier ambigüedad debe ser aclarada. La compañía proporciona a sus empleados acceso a todos los recursos de información necesarios y asesoría para prevenir el incumplimiento de la ley o las normas de la compañía. Las disposiciones de esta *Corporate Compliance Policy* tienen prioridad sobre cualquier instrucción contradictoria dada por un jefe.

Además del apoyo de los jefes, existen recursos de información (tales como la base de datos MARGO) que puede ser consultada en la intranet, y la asesoría del *Compliance Officer* y de departamentos especializados tales como los departamentos jurídico, de auditoría interna y de seguridad corporativa.

Hay información complementaria disponible en la intranet bajo el epígrafe “*Corporate Compliance*”.

Cada jefe debe organizar su área de responsabilidad para asegurar la adhesión a la *Corporate Compliance Policy* y a la ley aplicable. En particular, los jefes deben comunicar las reglas aplicables en sus áreas de responsabilidad, evaluar su adhesión y hacerlas cumplir. Los problemas deben ser tratados y resueltos activamente. Se espera que cada jefe sea

ejemplo a seguir en su área de responsabilidad actuando con integridad y asegurando de ese modo que el *Compliance* está interiorizado como una parte fundamental de nuestra cultura de empresa.

Es obligatorio que todos los empleados informen inmediatamente de cualquier violación a la Corporate Compliance Policy.

Todo incumplimiento de la *Corporate Compliance Policy* debe ser comunicado al *Compliance Officer*. Los empleados deben además notificarlo a su superior o al departamento jurídico.

Cuando los empleados sospechen corrupción o el mal uso intencional de la propiedad o las finanzas de la compañía, por ejemplo, malversación, fraude, abuso de confianza o el ofrecimiento o aceptación de sobornos, deben comunicar el tema sin demora directamente al *Compliance Officer*.

Es probable que la comunicación inmediata de esta clase de información evite adicionalmente que la compañía se vea perjudicada de modo

más grave o al menos permite que ésta pueda mitigar el perjuicio. Por esta razón los empleados deben dirigir esta clase de información a las personas y departamentos mencionados anteriormente, ya que estos departamentos tienen la capacidad de tomar las medidas legales necesarias.

La compañía además ofrece maneras de informar de forma anónima de toda sospecha de incumplimiento de esta normativa, como por ejemplo a través de la línea telefónica de *Compliance* (“Compliance hotline”).

La compañía se asegurará de que ningún empleado sea perjudicado por informar de una posible violación a la observancia normativa, actuando de buena fe. Si el empleado que informa del incumplimiento está involucrado en una violación de la *Corporate Compliance Policy*, la compañía tendrá en cuenta, a la hora de decidir cualquier acción contra este empleado, el informe realizado por éste así como cualquier colaboración oportuna que suministre en la investigación de la posible violación y que ayude a evitar un perjuicio mayor a la compañía.

¿Cómo está organizado el Compliance en Bayer?

→ El responsable jurídico de Bayer AG será designado Compliance Officer del Grupo por parte del Consejo de Dirección de Bayer AG. En su función como Compliance Officer del Grupo, el responsable jurídico de Bayer AG informará directamente al Consejo de Dirección de Bayer AG.

Adicionalmente, los *Compliance Officers* son designados por las compañías del grupo (Bayer AG, Bayer HealthCare AG, Bayer CropScience AG, Bayer MaterialScience AG, Bayer Business Services GmbH, Bayer Technology Services GmbH) y por cada organización en cada país. Las sociedades operativas (Bayer CropScience, Bayer HealthCare y Bayer MaterialScience) designan además *Compliance Officers* para sus unidades operativas en los países, quienes informan al Compliance Officer de la respectiva compañía del grupo. Todos los *Compliance Officers* asignados en un

país específico constituyen una comunidad de *Compliance* local, que es dirigida por el máximo representante nacional de Bayer (*Senior Bayer Representative*).

Cada *Compliance Officer* tiene las siguientes responsabilidades esenciales:

- Proporcionar asesoramiento
- Evaluación del riesgo
- Impartir formación en materia de *Compliance*
- Establecer canales de comunicación para informar sobre sospechas de violación en materia de *Compliance*
- Investigar supuestas violaciones en materia de *Compliance* y colaborar en las decisiones sobre posibles sanciones contra los empleados involucrados
- Disponer auditorías referentes a:
 - a) violaciones al *Compliance* denunciadas
 - b) casos especiales a causa de evaluación de riesgo
- Iniciar los cambios organizativos necesarios que se determinen en el transcurso de investigaciones en materia de *Compliance*
- Preparar y emitir informes (sobre casos individuales o informe anual)

Bayer asegurará la viabilidad de esta *Corporate Compliance Policy* creando el marco necesario para su operación y proporcionando los recursos necesarios.

* Respecto a las peculiaridades para la sociedad Currenta GmbH & Co. OHG y sus filiales, véase la página 27.

La viabilidad y efectividad de esta *Corporate Compliance Policy* será revisada con regularidad. El seguimiento constante junto con la evaluación e informes frecuentes se diseñaron para asegurar su mejora continua. Adicionalmente, el área de auditoría interna realizará una revisión de la efectividad de la *Corporate Compliance Policy* en nombre del Comité de *Compliance* del Grupo (“Group Compliance Committee”) a intervalos regulares.

Editado por

Bayer AG, Asuntos jurídicos y Patentes
51368 Leverkusen (Alemania)
Octubre de 2008

**Línea anónima de atención telefónica sobre
Compliance para empleados**

Tfno. 00 800 15 15 17 00 (llamada gratuita)
Dirección electrónica:
bayerhotline@heuking.de

Compliance en la intranet

Encontrará una lista de los *Compliance Officers*
y de los números de atención telefónica en la
intranet: [http://corporate-compliance.bayer-
ag.com](http://corporate-compliance.bayer-ag.com)

Compliance en Internet

www.bayer.com/en/Corporate-Compliance.aspx

Ámbito de aplicación

Esta *Corporate Compliance Policy* es válida en
el mundo entero y para todos los empleados
del grupo Bayer.

Hay una serie de peculiaridades para la socie-
dad Currenta GmbH & Co. OHG y sus filiales.
En este sentido, se debe tener en cuenta la co-
rrespondiente adopción de acuerdos por parte
de la gerencia de Currenta GmbH & Co. OHG,
en su caso en coordinación con los socios. Se
informará como corresponda a los empleados
de Currenta GmbH & Co. OHG y sus filiales.



Bayer

Bayer AG
51368 Leverkusen
Alemania

www.bayer.com