

STIM AS

Código de Conducta

1. Introducción

1.1 Antecedentes

El propósito de este Código de Conducta (en adelante, el “Código”) es guiar y empoderar la conducta empresarial sostenible. El Código nos ayuda a poner en práctica nuestros valores y a ganar y mantener la confianza de nuestros interesados.

Estamos comprometidos a seguir las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable. El Código describe los valores, principios éticos y estándares de la forma en que STIM AS lleva a cabo sus negocios. El Código se basa en los diez principios del Pacto Global de la ONU (ver apéndice 1.1) y sus convenciones y declaraciones subyacentes. Describe qué comportamiento se espera de nuestros Empleados y qué puede esperar un Empleado de nosotros como empresa y empleador.

1.2 Alcance

Este Código de Conducta (el “Código”) establece las expectativas mínimas para STIM AS, que están diseñadas para apoyar a STIM AS en el cumplimiento de los estándares de cumplimiento relevantes, las expectativas de los interesados y los requisitos regulatorios. El Código de Conducta de STIM AS está diseñado para ser lo más sólido y efectivo posible en relación con los riesgos y operaciones comerciales particulares de STIM AS.

El Código se aplica a miembros de la junta, gerentes, empleados, trabajadores y otros socios contractuales asociados con o que nos representan, nuestra marca y/o nuestros valores corporativos de cualquier manera, en adelante referidos como “Empleados”. Requerimos que todos los Empleados y el personal contratado lean, comprendan y cumplan con el Código.

Además de seguir los principios descritos en el Código y otras políticas internas, siempre cumpliremos con las leyes y regulaciones aplicables en los países donde se realicen negocios. Si las leyes y regulaciones locales establecen una posición más estricta que el Código, dichas regulaciones prevalecerán.

El Código debe actualizarse al menos una vez al año. El contacto clave en caso de preguntas o comentarios en relación con el Código es el CEO Carl-Erik Arnesen.

2. Organización y responsabilidad

2.1 Junta

La Junta es responsable de definir y supervisar la implementación de los principios y objetivos de este Código.

La Junta tiene la responsabilidad de asegurar principios adecuados para la conducta empresarial y la gobernanza de STIM AS.

2.2 CEO

El CEO tiene la responsabilidad general del trabajo operativo relacionado con la conducta empresarial y la gobernanza de STIM AS.

2.3 Empleados

Es responsabilidad personal de todos los Empleados entender y cumplir con este Código.

2.4 Responsabilidad y consecuencias del incumplimiento

Si bien se requiere que todos los empleados lean, comprendan y cumplan con el Código, es responsabilidad del respectivo Gerente asegurarse de que los Empleados estén habilitados para hacerlo. El Código no aborda todos los posibles problemas que puedan surgir en relación con el cumplimiento de las leyes de conducta empresarial. Si surgen preguntas o inquietudes sobre el Código o su aplicación a una situación específica, se espera que los Empleados busquen orientación de su Gerente.

Como empresa, apoyamos a nuestros Empleados para que se adhieran al Código integrando elementos relevantes en las capacitaciones, proporcionando herramientas y diseñando nuestros procesos comerciales y de toma de decisiones de acuerdo con el Código. Si el CEO determina que el Código ha sido violado, ya sea por no informar sobre una violación o por retener información relacionada con una violación, la persona relevante será disciplinada por incumplimiento. El incumplimiento del Código por parte de los Empleados puede incluir acciones disciplinarias en forma de reentrenamiento u otras acciones correctivas, incluida la terminación del empleo, dependiendo de las circunstancias.

2.5 Reporte de inquietudes

Los Empleados tienen el deber de reportar violaciones potenciales, sospechosas y confirmadas de las leyes o de cualquier política de STIM AS. Los informes pueden hacerse de forma anónima de acuerdo con la Política de Denuncias de STIM AS.

Ningún Empleado será objeto de represalias por informar sobre problemas potenciales de cumplimiento.

3. Conducta esperada

3.1 Derechos humanos, diversidad e inclusión

Tomamos muy en serio el derecho a condiciones de trabajo dignas para todos los involucrados en cualquier aspecto de nuestras operaciones o cadena de valor. Los derechos humanos fundamentales y las condiciones laborales deben ser conocidos, respetados y aplicados de manera equitativa a todos los Empleados, independientemente de su estatus laboral.

Prestamos atención específica para garantizar que no se utilice como fuerza laboral a niños menores de la edad mínima de trabajo establecida por la ley local, o menores de quince años, lo que sea mayor. Los Empleados menores de dieciocho años no deben realizar trabajos peligrosos, trabajos pesados o turnos nocturnos. Todo trabajo debe ser voluntario, y no aceptamos ninguna forma de esclavitud moderna, incluyendo trabajo forzado o por deudas, trata de personas, trabajo por contrato y trabajo esclavo.

Creemos firmemente que la diversidad contribuye a un mejor negocio y a una sociedad más fuerte. Promovemos activamente la diversidad y proporcionamos un lugar de trabajo con igualdad de oportunidades. Todos los reclutamientos se basan únicamente en los méritos individuales y las calificaciones directamente relacionadas con la capacidad profesional. Pedimos a todos los Empleados que presten atención al hecho de que la discriminación puede basarse en un amplio conjunto de factores, tales como: género, identidad de género, etnicidad, edad, orientación sexual, estado de embarazo, religión, discapacidad, así como opinión política. Nunca aceptamos la discriminación en ninguna forma, ya sea verbal o no verbal, física o visual, y esperamos que todos los Empleados planteen y aborden cualquier forma de discriminación identificada o sospechada.

3.2 Condiciones de trabajo

Nos enorgullece proporcionar un lugar de trabajo seguro, limpio y saludable, y realizamos una evaluación de riesgos en todos los lugares de trabajo. Mantenemos y ponemos a disposición de nuestros Empleados un registro de los peligros ocupacionales, así como de los accidentes y lesiones en el lugar de trabajo, junto con nuestras medidas preventivas y acciones correctivas relacionadas.

Prestamos atención a la seguridad y aseguramos que se proporcione a los Empleados equipo de protección personal adecuado de forma gratuita.

Todos los Empleados tendrán la libertad de formar, unirse o no unirse a un sindicato o a una organización de empleados de su elección. Todos los Empleados tienen derecho a negociar colectivamente. Todos los Empleados deberán tener un contrato de trabajo en un idioma comprensible para el Empleado, especificando los términos de empleo, incluyendo horas de trabajo, compensación por horas extras, salario, frecuencia de pago y período de aviso.

Más información relacionada con los compromisos y expectativas de STIM AS en relación con las condiciones de trabajo se puede encontrar en la Política de HSE, Calidad y Gestión Ambiental.

3.3 Responsabilidad ambiental

Creemos que todos deben desempeñar su papel en la identificación y evaluación de cualquier impacto ambiental actual o potencial en nuestras operaciones, cadena de suministro y relaciones comerciales. Esto incluye los impactos del cambio climático y la degradación ambiental, y tenemos un fuerte enfoque en minimizar nuestra huella negativa, así como en identificar oportunidades para proporcionar un impacto positivo cuando sea posible.

Siempre aplicamos el principio de precaución en nuestra evaluación de sustancias y procesos que pueden dañar el medio ambiente. Promovemos el desarrollo y uso de tecnologías amigables con el medio ambiente, por ejemplo, la adquisición de productos energéticamente eficientes y servicios de economía circular. Los productos químicos y sustancias peligrosas se manejan con gran cuidado y todos los que manejan tales sustancias deben estar capacitados en la gestión de este tipo de trabajo y usar el equipo de protección adecuado.

Nos esforzamos continuamente por minimizar la cantidad de recursos naturales utilizados y aumentar la tasa de reciclaje. Medimos nuestro consumo de energía y nuestras emisiones de gases de efecto invernadero e implementaremos medidas de reducción que se alineen con el Acuerdo de París, como priorizar la energía renovable.

Evaluamos continuamente el impacto negativo de nuestra cadena de valor y nuestros proveedores sobre la biodiversidad y la deforestación a través de la recopilación y análisis de datos internos.

3.4 Anticorrupción y conflicto de interés

Estamos comprometidos a prevenir actividades ilícitas y cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables en relación con la Prevención del Lavado de Dinero (AML) y la Financiación del Terrorismo (CTF) dondequiera que realicemos negocios.

Nos aseguramos de prevenir conflictos de interés en todos los niveles de gestión y en todos los aspectos de nuestro negocio. Un conflicto de interés surge cuando sus intereses personales son inconsistentes con nuestros intereses comerciales y pueden crear lealtades conflictivas. Ejemplos son si realiza trabajo adicional para un compañero, publica información opuesta sobre la empresa o no divulga conocimiento sobre posibles reclutamientos.

3.5 Regalos y entretenimiento empresarial

Los regalos y el entretenimiento empresarial pueden ser una forma de soborno. Si un regalo y/o entretenimiento empresarial es aceptable o no puede variar según el país o la situación específica. Por lo tanto, todos los regalos, hospitalidad y gastos reembolsados deben cumplir con nuestras directrices.

3.6 Protección de datos

Consideramos que la privacidad y la protección de datos personales son derechos fundamentales. Estamos comprometidos a proteger los datos personales de nuestros Empleados, clientes y otros socios comerciales. El procesamiento de datos está sujeto a medidas de protección organizativas y técnicas adecuadas. Nuestras rutinas para garantizar la protección de datos se describen más detalladamente en nuestra Política de Protección de Datos.

3.7 Cumplimiento y gestión del cambio

En STIM AS, estamos comprometidos a mantener la documentación y la transparencia sobre nuestras prácticas de sostenibilidad. Para garantizar el cumplimiento, hacemos un seguimiento de los cambios significativos y actualizaciones relacionadas con nuestras métricas, estrategias y divulgaciones de sostenibilidad. Cuando sea material, mantendremos registros respecto a modificaciones de datos, actualizaciones de políticas, mejoras de procesos, capacitaciones realizadas y métricas de empleados de una manera que esté de acuerdo con nuestras evaluaciones de riesgos y en la medida en que nos ayude a rastrear y mejorar el rendimiento en sostenibilidad. Al implementar mecanismos de monitoreo e informes robustos, no solo cumplimos con los requisitos legales, sino que también mejoramos nuestra capacidad para responder proactivamente a cualquier demanda regulatoria en evolución.

4. Reporte de inquietudes

Fomentamos una cultura abierta y honesta donde se anima a todos los Empleados a expresar sus opiniones y comunicar cualquier inquietud que tengan respecto a riesgos potenciales para ellos mismos, sus colegas, nuestro negocio o reputación, o para cualquier otro interesado. Esperamos que los Empleados vivan de acuerdo con nuestros estándares éticos y reporten inquietudes si experimentan algo dentro de nuestra organización que no cumpla con las leyes, normas, regulaciones o políticas internas.

Nuestro objetivo es resolver cualquier inquietud o posible violación del Código dentro de cada equipo en la medida de lo posible. Si un Empleado se siente incómodo al plantear un problema con el gerente inmediato, instamos a dicho Empleado a comunicarse con un colega en Recursos Humanos. También proporcionamos oportunidades de denuncia y canales de divulgación anónimos para todos los Empleados.

5. Medición y seguimiento del rendimiento

Para monitorear nuestro rendimiento relacionado con la ética empresarial, la gobernanza y la sostenibilidad general, se medirán, documentarán y revisarán anualmente los KPI internos. Con base en estos resultados, se deben identificar e implementar posibles actualizaciones adecuadas de rutinas u otras prácticas. Además, nos aseguraremos de hacer un seguimiento de todas las métricas y divulgaciones requeridas por la legislación relevante sobre informes de sostenibilidad. El Gerente de Sostenibilidad de STIM AS es responsable de rastrear el rendimiento.

6. Monitoreo y actualización

Aunque la Junta sigue siendo responsable en última instancia, el CEO es responsable de monitorear el cumplimiento de este Código y de mantenerlo actualizado. El CEO puede nombrar a un Empleado de STIM AS para realizar o ayudar en la realización de estas tareas. El Código se actualizará en función de las nuevas evaluaciones de riesgos sobre conducta empresarial, gobernanza y sostenibilidad general, así como de cualquier cambio material en los negocios, operaciones o aspectos legales.


7. Adopción y revisión

La Junta ha adoptado este Código y lo revisará anualmente o siempre que ocurra un cambio material.

Aprobado por la Junta Directiva y firmado por el CEO.

Fecha/Lugar de aprobación: 20.12.2024 / Bergen

Firma:



ANEXO 1.1

Los Diez Principios del Pacto Global de la ONU

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.

Principio 2: Asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.

Principio 3: Las empresas deben respaldar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: La eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.

Principio 5: La abolición efectiva del trabajo infantil.

Principio 6: La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Principio 7: Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos ambientales.

Principio 8: Empezar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Principio 10: Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.