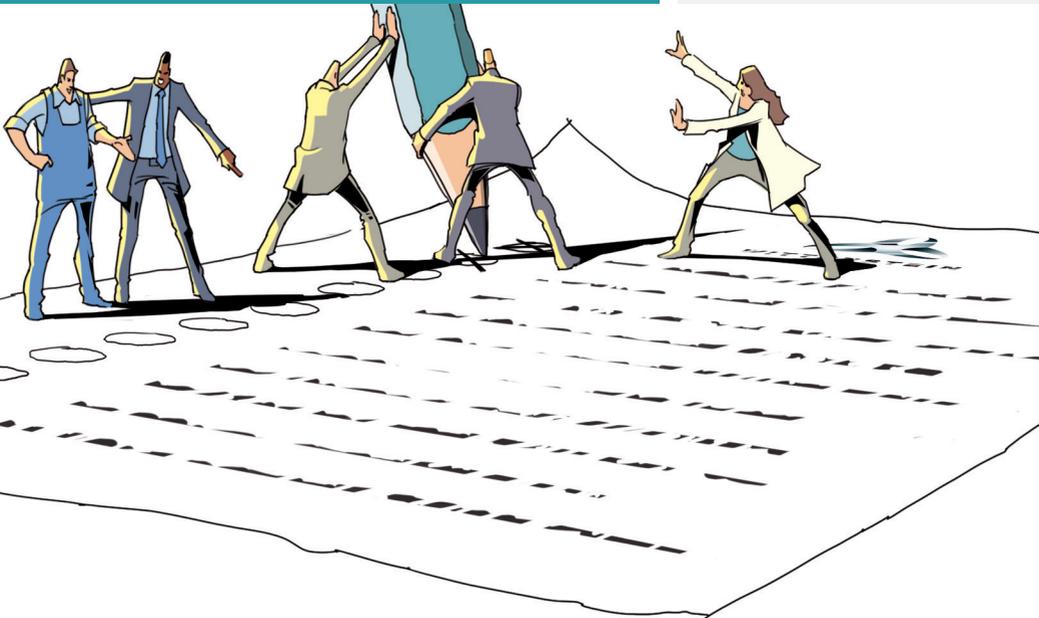


CÓDIGO DE CONDUCTA

del grupo WITTENSTEIN



WITTENSTEIN



CÓDIGO DE CONDUCTA

del grupo WITTENSTEIN

Contenido

Prólogo	4
1. Conceptos básicos	7
2. Ámbito de aplicación y finalidad	9
3. Cumplimos la ley	11
4. Jugamos limpio	13
5. No toleramos la corrupción	15
6. Evitamos los conflictos de intereses	19
7. No toleramos la discriminación	23
8. No toleramos el trabajo infantil ni el trabajo forzado	25
9. Garantizamos la libertad de asociación	27
10. Respetamos las normas de salud y seguridad	29
11. Pagamos a nuestros empleados de forma justa	31
12. Conservamos el medio ambiente	33
13. Nos preocupamos por la seguridad de los productos	35
14. Protegemos nuestros resultados de desarrollo	37
15. Somos cuidadosos con los documentos comerciales y la protección de datos	41
16. Consideramos cuidadosamente los riesgos y las oportunidades	45
17. Cumplimos con las leyes de exportación, aduanas e impuestos	47
18. Nos comportamos de forma ejemplar	51
19. No discriminamos a los denunciantes	53
20. Implementación del Código de Conducta	55
Contactos	56

Estimados colegas,

Cualquiera que esté activo en el mundo de los negocios se enfrenta con frecuencia a la cuestión de qué acciones están permitidas y cuáles no. Este Código de Conducta le muestra cómo afrontar esta situación. WITTENSTEIN no sólo quiere cumplir con las disposiciones legales, sino que también se fija altos estándares éticos.

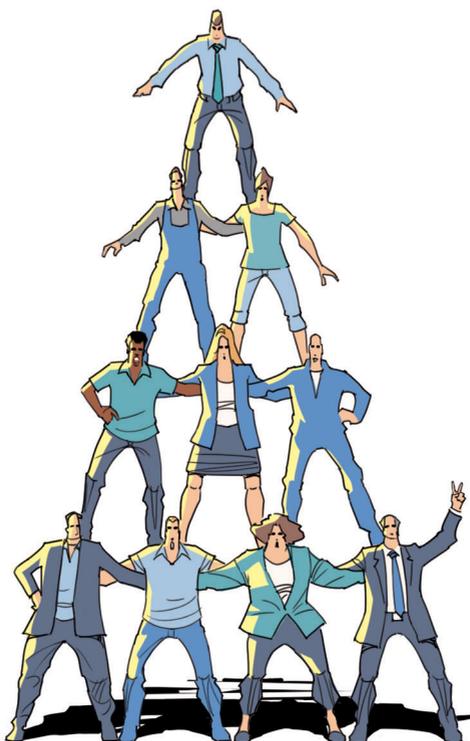
La conducta sostenible y socialmente responsable en de los negocios es la base de todas nuestras transacciones y proporciona una base universal para unas buenas relaciones comerciales a largo plazo.



Junta directiva

Dr. Anna-Katharina Wittenstein
Erik Roßmeißl

Dr. Dirk Haft
Dr. Bernd Schimpf



1. Básicos

Nuestra visión

WITTENSTEIN se compromete a ser un socio global de primera clase para los clientes de su tecnología de accionamiento mecatrónico inteligente, servosistemas y componentes.

Nuestros valores

La relación con nuestros clientes, proveedores y colegas representa nuestros valores fundamentales. Por ello, actuamos de acuerdo con lo siguiente:
Responsabilidad - Confianza - Apertura - Innovación - Cambio

Responsabilidad por el cumplimiento de todas las normas legales e internas

Compliance significa que la conducta de todos los empleados* del Grupo WITTENSTEIN -ya sea en la administración, en la producción o a nivel directivo y de gestión- se corresponde con las leyes aplicables y con las normas internas.

Esto está en línea con el principio corporativo de adhesión a la ley:

„Las empresas del grupo empresarial WITTENSTEIN y sus empleados cumplen con todas las leyes y otras regulaciones de los países en los que hacemos negocios.“

La integridad de todos los empleados y el compromiso total del personal directivo con de la gestión responsable son cruciales.

*En aras de la simplicidad, sólo se utiliza la forma masculina.



2. Ámbito de aplicación y finalidad

Aplicación mundial a todos los empleados y relaciones comerciales

Este Código de Conducta se aplica en todo el mundo a todos los empleados del Grupo WITTENSTEIN – ya sea en la producción, en la administración o a nivel directivo o de gestión. Los empleados incluyen tanto al personal fijo como al temporal.

Cada persona es igualmente responsable del cumplimiento de los principios de buena conducta.

Todos defendemos el trato honesto y estamos comprometidos con los siguientes principios de conducta; son la única forma de garantizar que el éxito económico sea sostenible.

Consecuencias del incumplimiento

WITTENSTEIN tiene una política de tolerancia cero en materia de cumplimiento. Cualquier acción que sea perjudicial para la empresa será rastreada, investigada y castigada según la gravedad de la infracción. En caso de que un socio comercial infrinja sistemáticamente las normas establecidas en el presente Código de Conducta, la relación comercial con dicho socio comercial deberá romperse tras la correspondiente advertencia.



3. Cumplimos la ley

Cumplimiento de la legislación vigente aplicable

El éxito empresarial sostenible, tanto nacional como en el extranjero, sólo es posible si se cumple estrictamente el ordenamiento jurídico correspondiente. Tarde o temprano, el incumplimiento de la ley supone mayores costes y conlleva riesgos incalculables como multas, sanciones, reclamaciones por daños y perjuicios y daños a la reputación. En última instancia, el incumplimiento de la ley pone en peligro los puestos de trabajo.

Actuamos de acuerdo con las disposiciones del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, reconocido internacionalmente, y se sobreentiende que nuestras acciones están sujetas a los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Cumplimiento por parte de todos los empleados y socios comerciales

Exigimos el cumplimiento absoluto de las leyes vigentes por parte de todo el personal directivo, de todos los empleados -incluido el personal temporal- y de todos nuestros socios comerciales.

En este sentido, los directivos y ejecutivos de nuestras empresas deben predicar con el ejemplo.

¿Qué significa esto para mí?

Como empleado de WITTENSTEIN, estoy obligado a cumplir con las leyes aplicables en todo momento. Esto se aplica a todos los sistemas legales bajo los que opero.

Conozco el Código de Conducta, aplico sus principios y normas de conducta a diario y asumo la responsabilidad de cumplirlos.

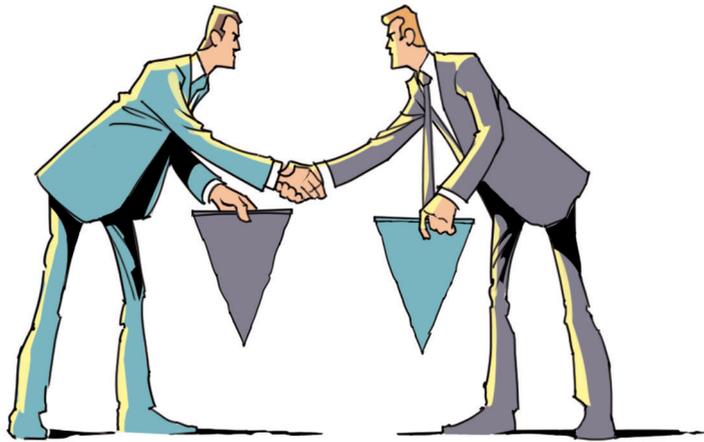
4. Jugamos limpio

Competencia libre y leal en cumplimiento de la legislación antimonopolio

WITTENSTEIN se compromete sin reservas con el principio de la competencia libre y leal.

No hay acuerdos anticompetitivos

Rechazamos los acuerdos de precios, los acuerdos sobre la cuota de mercado, el reparto de los mercados locales, el reparto de los clientes, la fijación de precios y otros similares. Se prohíben otras violaciones de la legislación antimonopolio, como las prácticas concertadas, las conversaciones informales y los acuerdos informales. Los detalles de los cálculos internos, la capacidad, los resultados de desarrollo o los planes no se pondrán a disposición de los competidores. Sólo pueden darse excepciones en el caso de desinversiones de empresas, adquisiciones o proyectos de empresas conjuntas en las que sea obligatorio un acuerdo de no divulgación antes de intercambiar datos.



¿Qué significa esto para mí?

Como empleado de WITTENSTEIN, puedo participar en un evento en el que también estén presentes los competidores y discutir la situación económica actual en un debate informal. Sin embargo, si durante esa reunión un competidor dice que está considerando aumentar los precios en un cinco por ciento el próximo año y otro competidor responde que eso no es factible y que él no subirá los precios el próximo año, entonces debo comunicar alto y claro que no participaré en ninguna discusión sobre información sensible al mercado y abandonaré el grupo inmediatamente. Aunque me limite a escuchar pasivamente lo que se dice, puede que se me declare partícipe de un cártel y se me impongan multas importantes. También puedo volver a expresar mi objeción por escrito si es necesario.



5. No toleramos la corrupción

No toleramos la corrupción

No ofrecemos a nuestros socios comerciales regalos inapropiados ni les concedemos ninguna otra ventaja. El personal de WITTENSTEIN no abusa de su posición para procurar cualquier ventaja indebida de carácter personal o comercial a sus socios comerciales.

En todo caso, el personal de WITTENSTEIN sólo acepta regalos e invitaciones de escaso valor. Los regalos e invitaciones de bajo valor no deben aceptarse si pueden utilizarse para manipular al empleado. En caso de duda, el empleado debe consultar a su superior jerárquico o al Compliance Officer.

Debe evitarse en todo momento la apariencia de estar sujeto a consideraciones extrañas.

La mala conducta de los demás no justifica la propia.



Regalos inapropiados, invitaciones y ventajas indebidas

pueden reconocerse mediante una evaluación global de todas las circunstancias del caso individual. Se utilizan los siguientes criterios como orientación:

Criterio temporal

Cuanto más cerca estemos de la conclusión de los proyectos o del inicio de las negociaciones contractuales, más debemos contenernos en lo que respecta a cualquier tipo de gratificación hacia y desde los socios comerciales

Cantidad

Hay que tener especial cuidado cuando se acumulan las invitaciones y los regalos.

Calidad

A la hora de considerar si las gratificaciones son apropiadas, hay que tener en cuenta no sólo el valor, sino también el contexto: ¿Es una gratificación socialmente aceptada y habitual dadas las condiciones locales y la posición jerárquica del donante y el receptor?

Las gratificaciones que se intercambian a nivel directivo suelen ser de mayor valor que las que se dan entre compradores y vendedores. Así, una invitación a un restaurante de alto nivel puede ser razonable para los directores generales, mientras que el personal de compras y de ventas sería invitado a ir a un restaurante más básico o a un comedor de personal.

No hay invitaciones ni regalos para los funcionarios

Los funcionarios y otros agentes de la administración, tanto en el país como en el extranjero, no deben recibir ningún tipo de regalo, aunque en algunos países se considere „normal“. Lo mismo se aplica a las invitaciones de los funcionarios y otros empleados públicos.

Selección cuidadosa de asesores, proveedores de servicios y otros terceros

WITTENSTEIN no trabaja con asesores, proveedores de servicios u otros terceros que se encarguen de conseguir pedidos para WITTENSTEIN por medio de sobornos y corrupción o similares.

¿Qué significa esto para mí?

Si un socio comercial „espera“ una donación a una organización benéfica a cambio de cerrar un trato, esto equivale a corrupción, incluso si la ventaja se concede a un tercero: informaré de esta „expectativa“ a mi superior o al Compliance Officer sin demora.

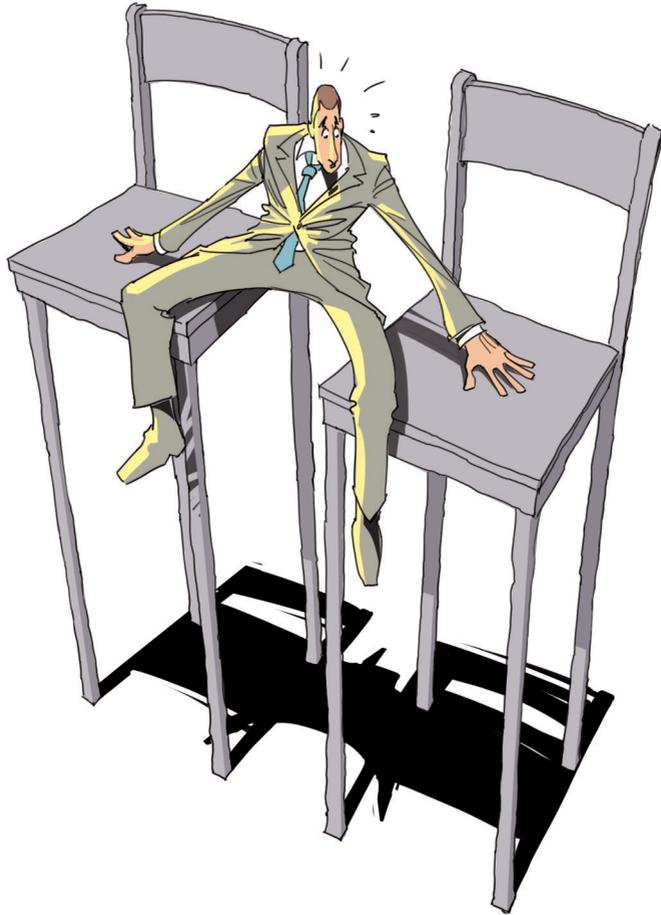
Si un socio comercial me invita a comer en un restaurante „sencillo“ o en el comedor de su empresa, generalmente no hay problemas.

Si un socio comercial me invita a un evento deportivo, cultural o de otro tipo, por ejemplo, una carrera de Fórmula 1 o un concierto, debo negarme y hacer referencia a nuestro Código de Conducta o consultar a mi superior o al Compliance Officer.

Si recibo pequeños regalos promocionales de poco valor (bolígrafos, calendarios, etc.) la aceptación no supone ningún problema.

Si, durante un proyecto internacional, un socio comercial me sorprende con un regalo caro y no puedo rechazarlo, por ejemplo, por temor a causar un desprestigio a un socio comercial asiático, debo informar a mi superior y al Responsable de Cumplimiento. Según la situación y el contexto, el regalo se devolverá, se dará como donación, se sorteará, se consumirá junto con el departamento, etc. En ningún caso me quedaré con el regalo para mí.

Si un socio comercial me invita a un evento o a una comida junto con mi pareja u otro miembro de la familia, rechazaré esta invitación haciendo referencia a nuestro Código de Conducta.



6. Evitamos los conflictos de intereses

Los intereses del Grupo WITTENSTEIN tienen prioridad

Los intereses individuales y departamentales son siempre secundarios a los intereses generales del Grupo WITTENSTEIN.

Separación de intereses privados y empresariales

La independencia, la integridad y la transparencia determinan nuestra conducta y garantizan nuestra credibilidad ante los socios comerciales.

Cada empleado debe mantener sus intereses privados separados de los de la empresa.

Evitamos cualquier conflicto de intereses. Pueden surgir conflictos de intereses cuando el personal de WITTENSTEIN o sus familiares están involucrados con proveedores, clientes, competidores, asesores u otros terceros que tengan relaciones comerciales con el Grupo WITTENSTEIN. Cualquier conflicto de intereses debe ser revelado sin demora.

Las decisiones personales no deben estar influidas por intereses o relaciones privadas.



No utilizar la información interna de la empresa en beneficio propio

Información interna de la empresa sobre la evolución, los pedidos y la estrategia y otros proyectos o planes no pueden utilizarse para el enriquecimiento propio, para obtener una ventaja personal o para procurar una ventaja a un tercero.

No se puede utilizar la propiedad de la empresa para fines privados

Los bienes de la empresa (vehículos, material de oficina, dispositivos, datos, documentación, etc.) y el personal de la empresa no pueden utilizarse para fines privados, a menos que las normas de la empresa lo permitan expresamente.

¿Qué significa esto para mí?

Un buen amigo es autónomo y vende un software que quiero utilizar en mi propio departamento. Eso me facilitaría mucho el trabajo, sobre todo porque mi amigo me ha hecho varias demostraciones del software. Como en cualquier otro encargo, implicaré a los departamentos de compras y de gestión de la información y no contrataré a mi amigo de forma independiente. Si la oferta de mi amigo resiste a una comparación con terceros, podrá ser contratado por el departamento de compras.

Mi hijo ha terminado sus estudios, pero no encuentra trabajo. Estoy convencido de que hay un puesto de trabajo adecuado en WITTENSTEIN y presiono a RRHH para que le contrate. No se permite el trato preferente a familiares o amigos. RRHH debe decidir exclusivamente en función de las cualificaciones del solicitante. Cuando los candidatos están igualmente cualificados y son adecuados, no hay razón para no emplear a un familiar.

Se puede elegir entre varios proveedores para un proyecto. La diferencia entre sus ofertas es mínima. Un proveedor me invita a un caro evento cultural o deportivo. Rechazo tales invitaciones privadas en referencia a nuestro Código de Conducta.

¿Qué hago si soy amigo personal de un socio comercial desde hace muchos años?
Si soy amigo personal de un socio comercial y esto no influye en la relación comercial, es ciertamente aceptable que salgamos juntos con nuestras familias a un evento, siempre y cuando no haya invitaciones y cada uno pague en privado sus propias entradas/facturas.

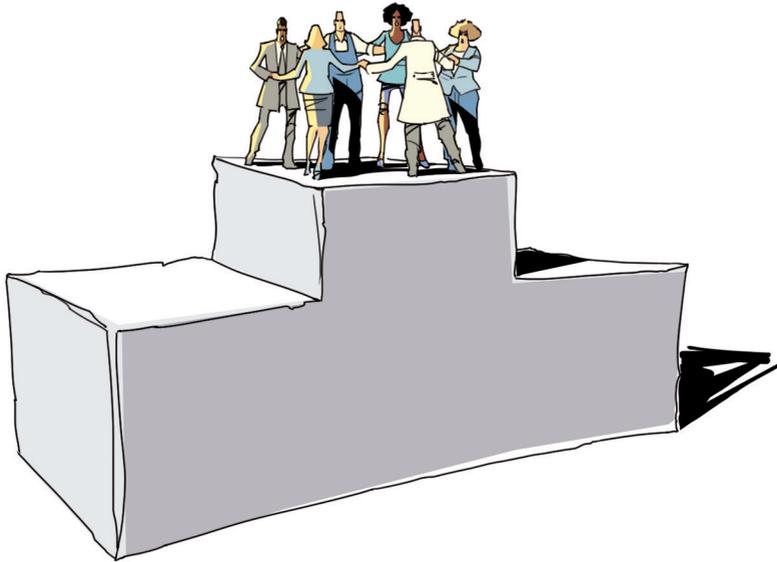
7. No toleramos la discriminación

Trato justo y respetuoso

Todo el personal de cualquier país tiene derecho a la igualdad de trato y de oportunidades. Ninguna persona será injustamente desfavorecida, favorecida, acosada o denunciada por motivos de raza, color de piel, nacionalidad, procedencia, origen étnico, creencias, visión del mundo, pertenencia a organizaciones laborales (incluidos los sindicatos), sexo, edad, origen social, orientación sexual, constitución física, apariencia u otras características personales.

Interacción respetuosa y responsable

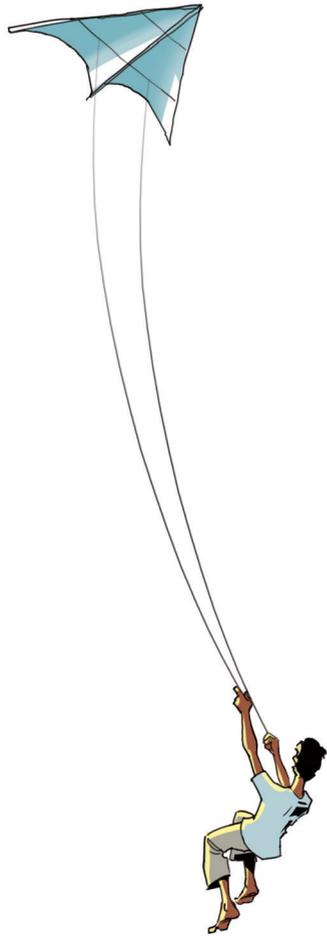
Nuestra cultura empresarial se caracteriza por el respeto mutuo, el aprecio y la interacción responsable. Esto se aplica tanto al trabajar con socios comerciales como dentro de la Grupo WITTENSTEIN.



¿Qué significa esto para mí?

Mi superior jerárquico* me acosa haciendo comentarios sexualmente sugerentes. Pediré a mi superior jerárquico que se abstenga de hacerlo. Si no accede a mi petición, informaré a RRHH o al Compliance Officer.

*En aras de la simplicidad, sólo se utiliza la forma masculina.



8. No toleramos el trabajo infantil ni el trabajo forzado

Prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzado

WITTENSTEIN no acepta el trabajo infantil ni el trabajo forzado en su propia empresa ni en su cadena de suministro. Deben cumplirse las normas nacionales que protegen a los jóvenes empleados.

Todo empleo debe tener lugar de forma voluntaria y debe ser coherente con las leyes y procedimientos nacionales.

Medidas disciplinarias acordes a las leyes y a los derechos humanos

Las medidas disciplinarias contra los empleados deben cumplir con la legislación nacional y no violar los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

¿Qué significa esto para mí?

Si tengo constancia de que un subcontratado de Asia permite que los niños trabajen para él en condiciones inhumanas, le pediré, en consulta con mi superior jerárquico, que remedie la situación y que lo documente. Si el proveedor no lo hace, la relación comercial con él debe terminarse.

Si tengo constancia de que nuestro proveedor está empleando a menores como „aprendices libres“ pero que tienen que trabajar igual que los „empleados normales“, entonces, en consulta con mi superior jerárquico, pediré al proveedor que cese esta conducta sin demora y que lo confirme por escrito. Si el proveedor no lo hace, habrá que poner fin a la relación comercial con él.

Si tengo constancia de que un proveedor ha establecido su producción en un país en desarrollo y retira los pasaportes a sus empleados para evitar que se despidan, en consulta con mi superior jerárquico, pediré al proveedor que cese esta conducta sin demora y que lo confirme por escrito. Si el proveedor no lo hace, la relación comercial con él deberá terminarse.

Ya estaré infringiendo este Código de Conducta si „cierro los ojos“ y „paso deliberadamente por alto“ los indicios para, por ejemplo, evitar problemas con los proveedores y sus subcontratados o, por ejemplo, para obtener precios más baratos.

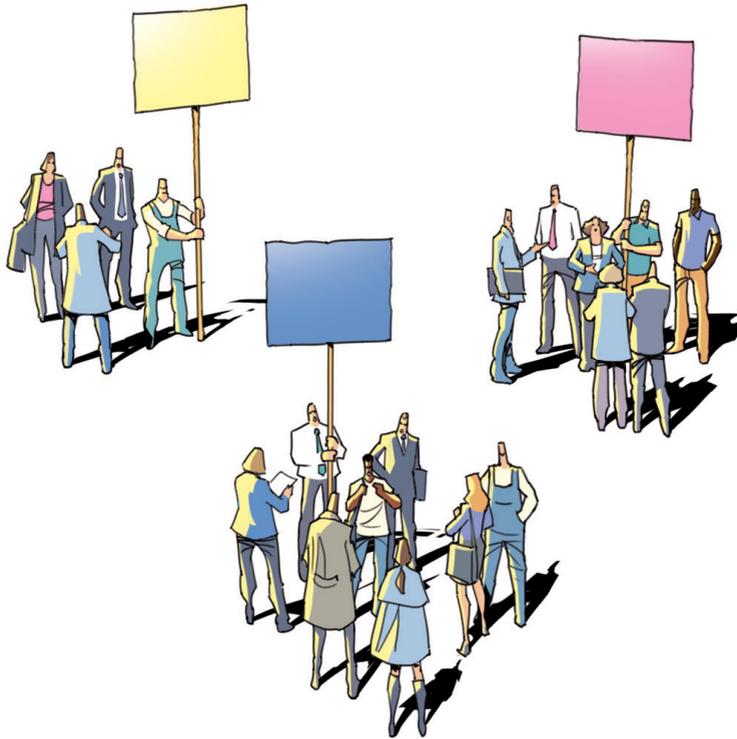


9. Garantizamos la libertad de asociación

Todos los trabajadores tienen derecho a constituir organizaciones y a afiliarse a ellas, así como a participar en una negociación colectiva. WITTENSTEIN mantiene un diálogo justo y franco con los representantes de los trabajadores.

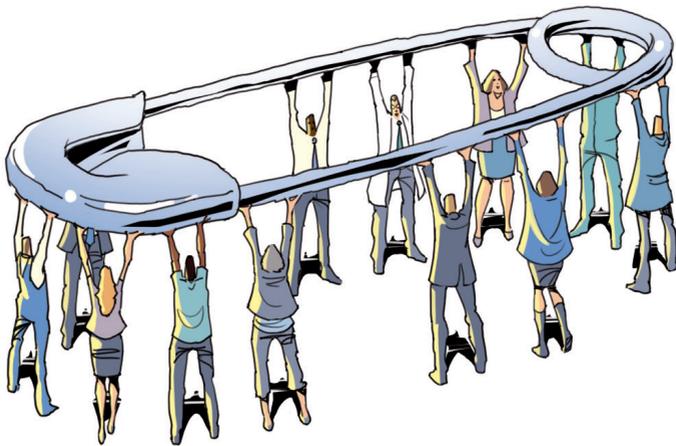
No se tolerará ninguna discriminación contra los representantes de los trabajadores.

Todos los trabajadores tienen garantizado el libre acceso al lugar de trabajo para ejercer sus derechos.



¿Qué significa esto para mí?

No participaré en ninguna actividad que restrinja estos derechos.



10. Respetamos las normas de seguridad e higiene

Protección de nuestros empleados

La salud y la seguridad en el trabajo forman parte de todos los procesos operativos y deben ser incorporados a la consideración de los aspectos técnicos, económicos y sociales.

La protección de nuestros empleados y del público en general contra los riesgos para la salud es responsabilidad de todos los directivos y de todos los empleados. Las normas de salud y seguridad emitidas por WITTENSTEIN deben ser observadas de la misma manera que las leyes nacionales aplicables.

Condiciones de empleo justas

Los proveedores deben proporcionar un entorno de trabajo seguro y no peligroso para evitar accidentes y daños a la salud.

Un lugar de trabajo higiénico, acceso a agua potable, instalaciones sanitarias adecuadas, formación periódica en materia de seguridad y preparación para emergencias deben ser la norma para todos los empleados.

Los proveedores deben garantizar que las horas de trabajo no superen los límites máximos legales aplicables en cada caso. Asimismo, se debe permitir a los empleados disfrutar de pausas y períodos de descanso adecuados, así como de vacaciones, de acuerdo con los requisitos legales.

¿Qué significa esto para mí?

Observo que se ha retirado un extintor y se ha colocado en un armario para aprovechar mejor el espacio. Informaré a mi superior jerárquico, al responsable de seguridad o al Compliance Officer para que, en caso de incendio, se puedan realizar sin demora las operaciones de extinción para proteger a las personas y los edificios.

11. Pagamos a nuestros empleados de forma justa

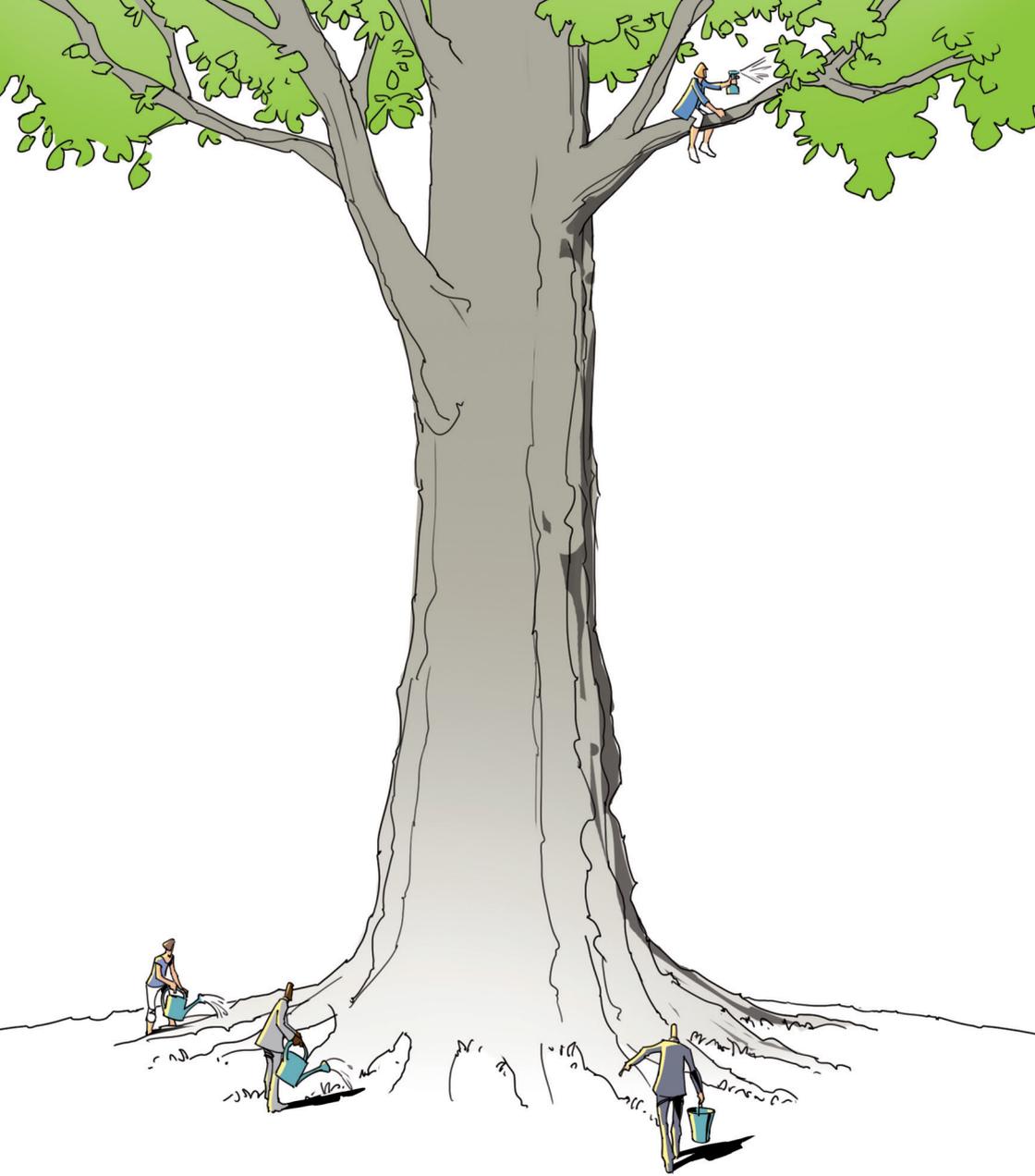
No se aceptan remuneraciones inferiores al salario mínimo legal ni en WITTENSTEIN o en la cadena de suministro. Estamos comprometidos con una remuneración justa de acuerdo con las leyes y prácticas nacionales



¿Qué significa esto para mí?

Tengo indicios de que un proveedor sólo puede ofrecer el precio más barato porque está pagando a sus trabajadores extranjeros, a los que sustituye regularmente al cabo de pocos meses, menos del salario mínimo legal. Tras consultar con mi superior jerárquico, pediré al proveedor que cese esta conducta sin demora y que lo confirme por escrito. Si no lo hace, habrá que poner fin a la relación comercial con él.

Ya estaré incumpliendo este Código de Conducta si „cierro los ojos“ y „paso deliberadamente por alto“ las evidencias.



12. Conservamos el medio ambiente

Deben respetarse los requisitos mínimos legales en materia de protección del medio ambiente. Debe evitarse cualquier emisión ilegal de sustancias que requieran autorización.

¿Qué significa esto para mí?

Me doy cuenta de que se liberan ilegalmente sustancias que requieren autorización. Informaré sin demora al director de la planta o a la oficina responsable de la protección del medio ambiente en la empresa.

Es mi responsabilidad evitar daños a la empresa y al medio ambiente.

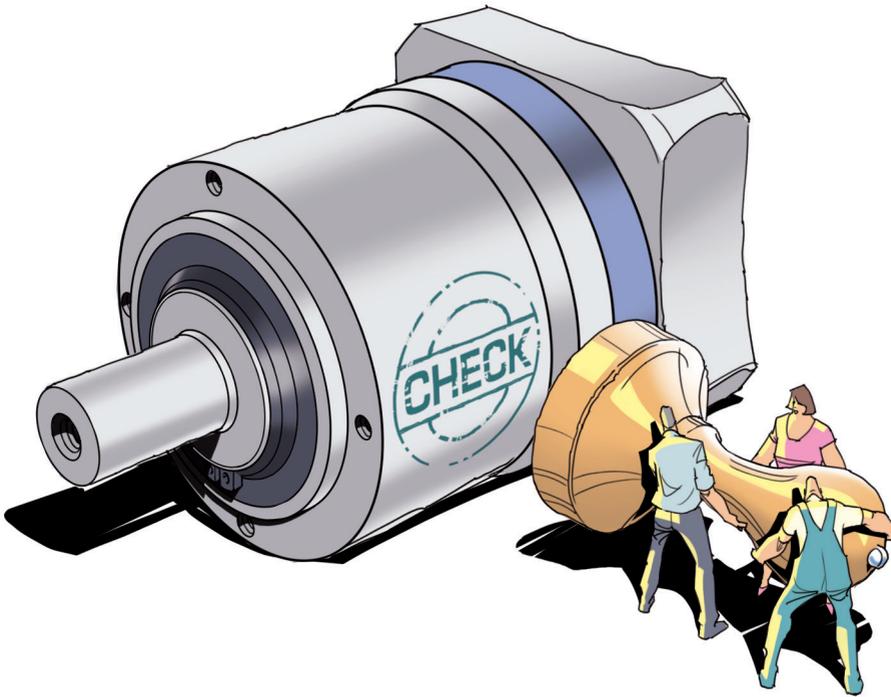
13. Nos preocupamos por la seguridad de los productos

Informar de los riesgos al departamento responsable de la empresa

Controlamos cuidadosamente nuestros productos. Los peligros que derivan, o simplemente los que pueden derivar de nuestros productos, se analizan con el mismo cuidado que el uso de nuestros productos, cuando dicho uso implica riesgos para las personas o los bienes.

Advertencias sobre los productos

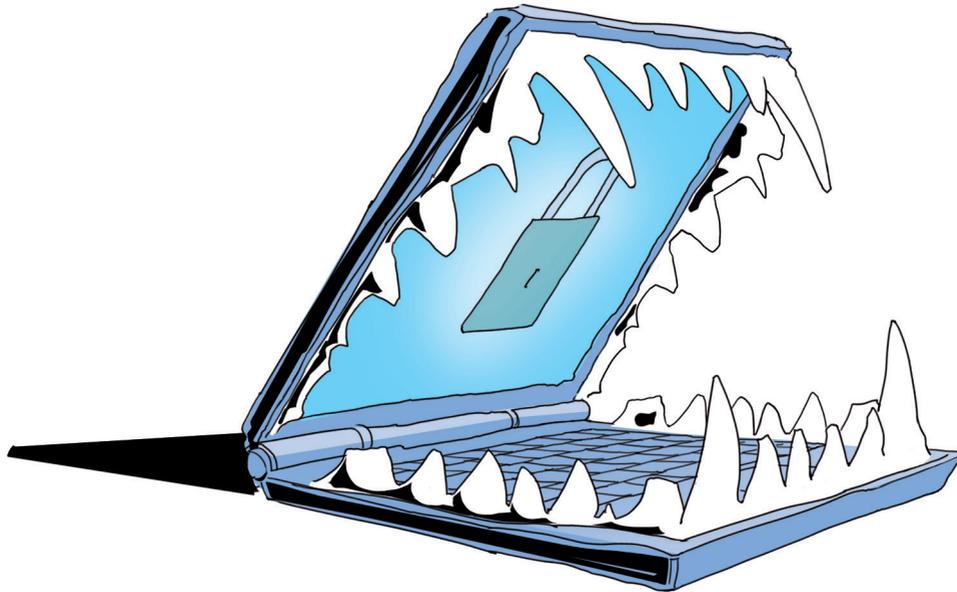
Las instrucciones de uso y montaje se revisan periódicamente. Nuestros productos muestran las advertencias correspondientes.



¿Qué significa esto para mí?

Me entero por un cliente de que se han producido repetidamente situaciones críticas al utilizar nuestros productos, que no han tenido consecuencias graves, pero que han podido suponer un peligro para las personas. Informaré sin demora al departamento competente dentro de la empresa, por ejemplo, el jefe de producto o el Compliance Officer.

14. Protegemos nuestros resultados de desarrollo



Los resultados de nuestros desarrollos tecnológicos son la base de nuestro éxito futuro

Todos los resultados del desarrollo deben reunirse, documentarse, identificarse, comunicarse y archivarlos de acuerdo con las normas internas más recientes. La seguridad de los resultados del desarrollo debe estar garantizada en todo momento.

No se comparten secretos comerciales con terceros

Los secretos empresariales y comerciales no deben transmitirse a los compañeros de trabajo, ni a los amigos, familiares o socios comerciales, sin la protección efectiva de un acuerdo de no divulgación. Sólo se permite compartir la información confidencial por el bien de la empresa en caso de „necesidad de saber“, siempre que se cumpla la normativa más reciente en materia de confidencialidad. Cumplimos con nuestras obligaciones legales de mantener la confidencialidad al igual que con nuestras obligaciones contractuales que, en algunos casos, incluyen la obligación de mantener el secreto sobre el socio contractual y el proyecto.



Evaluación obligatoria antes de conceder las licencias

Antes de cerrarse, todos los acuerdos que conceden licencias a terceros para utilizar nuestros resultados de desarrollo deben ser evaluados por el departamento jurídico y aprobados por el director general o el miembro del Consejo correspondiente.

Examen minucioso de los derechos de propiedad intelectual existentes durante el desarrollo del producto

Durante el desarrollo del producto, se debe consultar con el departamento de patentes de la empresa para evitar cualquier infracción de la propiedad intelectual de terceros.

No se permite el uso no autorizado de secretos comerciales de terceros

Respetamos los secretos comerciales de terceros del mismo modo que esperamos que los terceros respeten los nuestros.

¿Qué significa esto para mí?

Recibo una llamada del empleado de un cliente que quiere que le envíe de inmediato información confidencial sobre un desarrollo en el que intervienen nuestros conocimientos técnicos. Dice que la necesita inmediatamente para una reunión del consejo de administración sobre un proyecto importante y que no puede contactar con el colega responsable. Sólo revelaré esta información tras una consulta interna con el colega responsable y no me dejaré presionar. Le explico al colega externo que no puedo revelar documentos confidenciales así como así, aunque sea en interés de su empresa.

Estoy trabajando en un proyecto muy innovador con un futuro prometedor y estoy orgulloso de los resultados de nuestro equipo de desarrollo. Aunque sea difícil, no hablaré de los detalles del proyecto durante el almuerzo con colegas de otro departamento, ni durante mi tiempo libre, ni cuando dé una vuelta por la empresa. En el mejor de los casos, no hablaré de este proyecto en absoluto a no ser que sea necesario para el propio trabajo del proyecto.

Las discusiones técnicas sobre un proyecto de desarrollo ya están muy avanzadas. Lo único que queda es el acuerdo contractual sobre la propiedad de los resultados del desarrollo y su uso. Las discusiones contractuales son tan tediosas para el cliente como para mí. Aunque en estos momentos sea muy fastidioso, me encargaré de que los trabajos técnicos, comerciales y jurídicos se desarrollen en paralelo y me aseguraré de que los departamentos responsables participen en el momento oportuno para evitar cualquier perjuicio a la posición negociadora de WITTENSTEIN.

15. Somos cuidadosos con los documentos comerciales y la protección de datos



Manejo cuidadoso de los documentos y soportes de datos de la empresa

Todos los documentos y soportes de datos de la empresa deben guardarse cuidadosamente para evitar que caigan en manos de terceros. Los documentos confidenciales no deben dejarse abiertos al salir del lugar de trabajo. Su PC debe estar protegido contra el uso no autorizado siempre que se vaya.

Almacenamiento cuidadoso de los documentos con gestión de archivos rastreables (en formato electrónico y en papel)

Todos los registros y documentos deben guardarse y almacenarse de forma que se garantice la posibilidad de una sustitución en todo momento. A este respecto, es esencial llevar un registro rastreable, claro y completo en papel y/o en formato electrónico. Los periodos de almacenamiento deben cumplir al menos con los requisitos legales. El reglamento de archivo interno, en su versión actualizada, debe ser respetado para garantizar que los documentos puedan ser localizados en cualquier momento en su totalidad



Cumplimiento de las normas de protección de datos

Es obligatorio el cumplimiento de las normas legales, así como de las últimas normas de la empresa en materia de tecnología de la información y procesamiento de datos.

Participación del responsable de la protección de datos

Intercambiamos información a diario a través de internet, intranet, correos electrónicos, etc. También puede tratarse de datos personales (nombre, dirección, fecha de nacimiento, aficiones, etc.), datos que facilitan la creación de redes con socios comerciales. El tratamiento de los datos personales está sujeto a la legislación sobre protección de datos.

Cuando los datos se transmiten a través de las fronteras, deben respetarse tanto las normas nacionales pertinentes como los acuerdos internacionales.

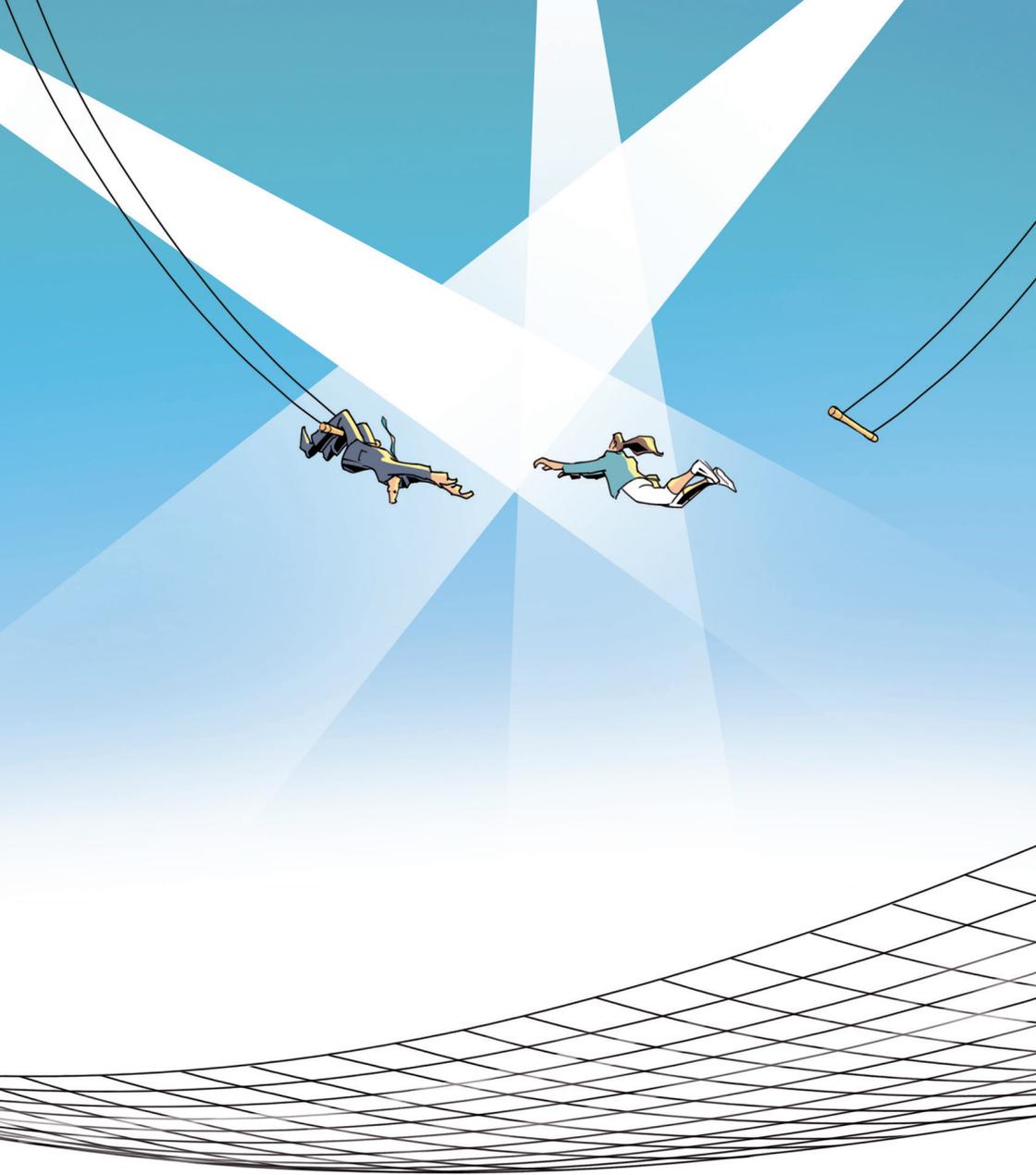
En caso de preguntas o dudas, póngase siempre en contacto con el responsable de la protección de datos antes de cualquier intercambio de datos personales.

¿Qué significa esto para mí?

Mañana me voy de vacaciones y acabo de darme cuenta de que sólo he almacenado documentos, de un importante proyecto en el que estoy trabajando, localmente en mi propio ordenador. Para simplificar, mi colega se ofrece a recuperar los documentos del disco de mi ordenador mientras estoy fuera si le doy la contraseña de mi ordenador. Aunque aprecio su disposición a ayudar, nunca revelo la contraseña de mi ordenador, sino que me aseguro, durante el trabajo del proyecto, de que los documentos pertinentes ya están guardados en una carpeta compartida, en un SharePoint común, etc.

Me doy cuenta de que un colega tiene la contraseña de su ordenador escrita en una nota adhesiva escondida debajo de su teclado. Le digo a mi colega que la contraseña debe guardarse siempre de forma segura.

Quiero agrupar los datos personales de los clientes para un proyecto internacional y transmitirlos a un colega interno con sede en el extranjero para permitir la cooperación transfronteriza. Antes de empezar a trabajar, comprobaré con el responsable de la protección de datos si esto está permitido.



16. Consideramos cuidadosamente los riesgos y las oportunidades

Sólo cuando se aprovechan las oportunidades y se reconocen los riesgos se puede tomar la mejor decisión empresarial posible de acuerdo con el principio de la atención plena.

No está permitido asumir riesgos que pongan en peligro a la empresa.

Los riesgos deben indicarse en el sistema de gestión de riesgos para proteger la empresa de obligaciones o reclamaciones „inesperadas“.

¿Qué significa esto para mí?

Recibo una consulta sobre un proyecto muy prometedor que implica un alto volumen de negocio de un socio extranjero en cuyo país los sobornos son habituales y normalmente se tramitan formalmente a través de una cadena de „subcontratos“. No acepto sobornos, ni directa ni indirectamente, e informo a mi superior jerárquico para evitar procesos y actuaciones judiciales que perjudicarán más a la empresa que cualquier beneficio que pueda derivarse de un contrato tan lucrativo.

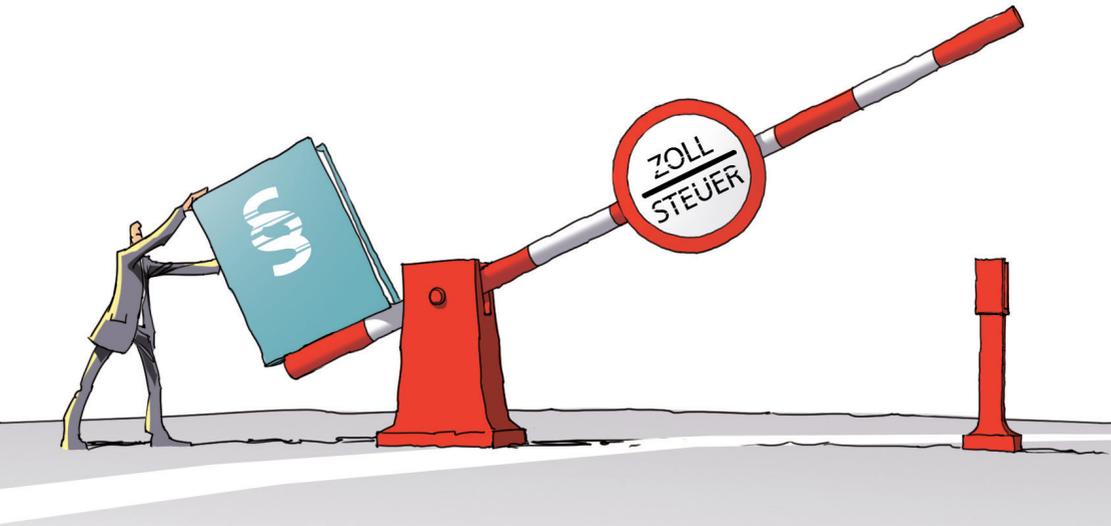
17. Cumplimos con las leyes de exportación, aduanas e impuestos

Cumplimiento de las leyes de exportación y aduanas

Como empresa global, WITTENSTEIN está sujeta a diversas leyes nacionales e internacionales de comercio exterior. Se aplican diversas normativas a la importación, exportación y transferencia (también por correo electrónico) de bienes, tecnologías y servicios, así como a la circulación de capitales y pagos a través de determinadas fronteras internacionales. Las prohibiciones comerciales (embargos) y las restricciones al comercio también pueden derivarse de las características o la finalidad de los bienes o servicios, el país de origen o uso y la identidad del socio comercial. Algunos bienes se utilizan tanto para fines militares como civiles (doble uso) y pueden estar sujetos a autorización. El control de las exportaciones también afecta a los intercambios entre las distintas empresas de WITTENSTEIN.

Acuerdos sobre el control de las exportaciones

Para cuestiones relacionadas con las leyes de exportación y aduanas, consulte a nuestro responsable de control de exportaciones.



¿Qué significa esto para mí?

Un socio comercial alemán me pregunta si, en aras de la simplicidad, voy a enviar los documentos relacionados con el proyecto a su cliente en un país sujeto a embargo y a avisar al cliente para que el trabajo se tramite más rápidamente. Me niego a hacerlo porque la legislación sobre el control de las exportaciones también se aplica a los servicios auxiliares que están directa o indirectamente relacionados con un embargo o con productos incluidos en la lista. Por lo tanto, los servicios también pueden verse afectados, especialmente cuando los propios productos están cubiertos por un embargo. En una situación así, siempre consultaré al responsable del control de las exportaciones.

Cumplimiento de la legislación fiscal

Como empresa global, WITTENSTEIN está sujeta a una serie de normas fiscales que deben cumplirse en relación con todas las transacciones nacionales e internacionales, incluso cuando se trata de transacciones puramente interempresariales. La legislación fiscal es muy compleja y está sujeta a frecuentes cambios. Todos los empleados deben ser conscientes de que, como resultado de las inspecciones regulares y cuidadosas de las autoridades fiscales, las infracciones fiscales pueden dar lugar rápidamente a procedimientos penales.

Acuerdos en materia fiscal

Para cuestiones relacionadas con el derecho fiscal y de subvenciones, consulte a nuestro Jefe de Finanzas Corporativas.

¿Qué significa esto para mí?

Un colega de ventas, que va a volar para reunirse con un consultor extranjero al día siguiente, me pide que le deje 15.000 euros en efectivo como pago anticipado para el comienzo del trabajo, de modo que el inicio del proyecto no se retrase por el largo proceso de transferencia. Le digo al colega que todos los pagos se realizan mediante transferencia bancaria y están sujetos al principio de doble control, y que no puedo decidir ad hoc si esto puede suponer una infracción de la ley sobre el blanqueo de capitales. En estos casos, siempre informo a nuestro Jefe de Finanzas Corporativas.



18. Nos comportamos de manera ejemplar

Todo el personal directivo predica con el ejemplo

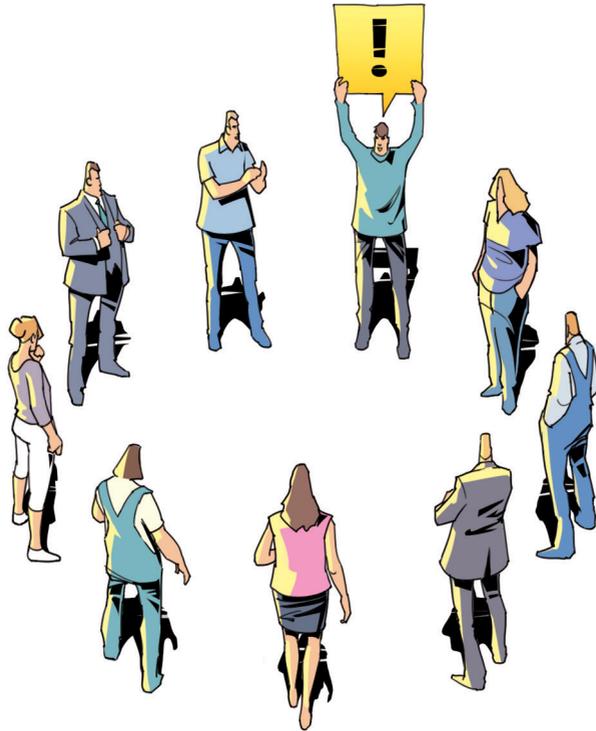
El Consejo de Administración, los directores generales y toda la dirección de WITTENSTEIN son conscientes del efecto de predicar con el ejemplo y se comprometen a gestionar la empresa de acuerdo con la ley y los principios éticos - vivirán y actuarán de acuerdo con los principios establecidos en el Código de Conducta.

Todo el personal colabora para garantizar el cumplimiento

Cada empleado es responsable de observar y cumplir los principios establecidos en el Código de Conducta durante su trabajo diario. Esa es la única manera de lograr la sostenibilidad.

¿Qué significa esto para mí?

En cuanto me dé cuenta de que un colega incumple el presente Código de Conducta, se lo señalaré de forma educada y, en su caso, informaré a mi superior jerárquico o al Compliance Officer.



19. No discriminamos a los denunciantes

No se discrimina a los empleados que denuncian infracciones

Cualquier empleado puede denunciar circunstancias que indiquen un incumplimiento de este Código de Conducta. La denuncia puede hacerse por teléfono, por correo electrónico o por carta al superior jerárquico o el Responsable de Cumplimiento.

Las denuncias anónimas sólo se pueden tramitar si contienen información detallada y hechos sobre infracciones concretas. Puede tener la seguridad de que trataremos su informe con la más estricta confidencialidad y de que no corre el riesgo de sufrir ninguna desventaja si, actuando en conciencia, denuncia una presunta infracción.

Las normas del Código de Conducta tienen prioridad sobre cualquier instrucción de un superior jerárquico

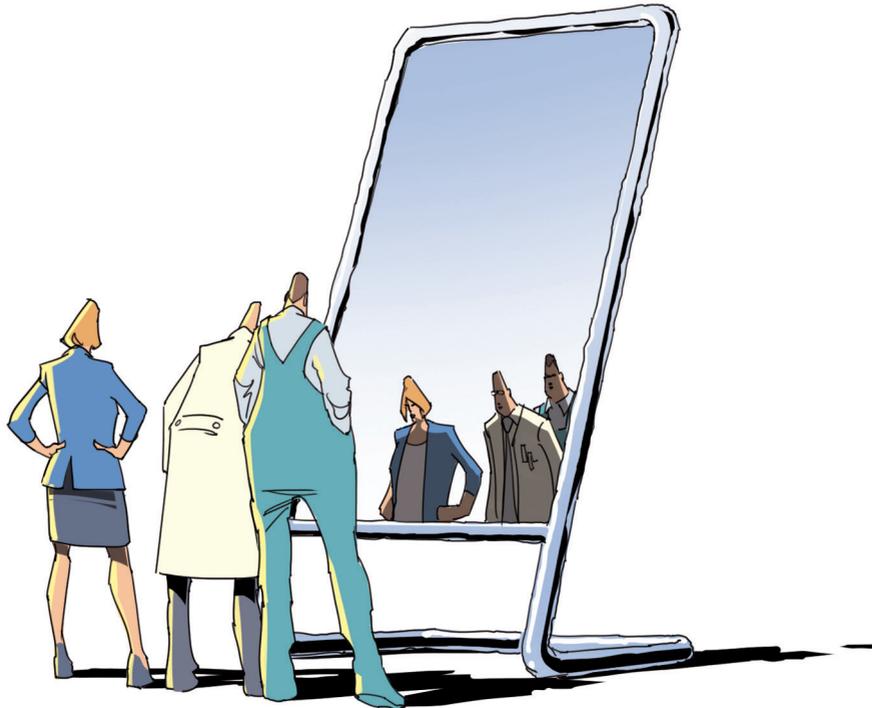
Aunque pueda parecer apropiado, en el caso individual, suspender las normas del Código de Conducta para concluir una transacción lucrativa y lograr altas ventas, las normas del Código de Conducta, de acuerdo con la gestión empresarial sostenible y ética, tienen prioridad sobre las instrucciones contrarias del personal directivo.

¿Qué significa esto para mí?

Si me doy cuenta de que mi superior jerárquico está aceptando facturas infladas de un proveedor y haciendo que el proveedor pague la cantidad excedente a la empresa consultora de su esposa, informaré sin demora a HRM y al Compliance Officer, incluso si mi superior jerárquico me dice que esto se ha acordado con el Consejo. Puedo estar seguro de que no me veré en desventaja como resultado de mi franqueza.

Sin embargo, nunca utilizaré los informes para desprestigiar a un colega o a un superior jerárquico, ni lo acusaré sin justificación, para mis propios fines. En caso de una denuncia indebida, es decir, cuando las denuncias de sucesos contengan alegaciones manifiestamente infundadas, WITTENSTEIN se reserva el derecho de emprender acciones legales o medidas disciplinarias contra el informante.

Si tengo un problema personal con un colega, no lo „atropellaré“ con la excusa del cumplimiento para „recuperarlo“, sino que siempre resolveré el problema de manera profesional y empresarial y junto con mi superior jerárquico, si procede. De lo contrario, debo esperar que me denuncien a mí mismo.



20. Aplicación del Código de Conducta

¿Cómo tomamos las decisiones?

Las cuestiones específicas que surgen en el día a día de la vida profesional no siempre pueden responderse con certeza. En caso de incertidumbre, consultamos a nuestro superior jerárquico o al departamento responsable dentro de la empresa.

Responder a las siguientes preguntas con sentido común facilita nuestras decisiones:

- ¿Se ajusta mi decisión o acción a la legislación aplicable?
- ¿Mi decisión o acción se corresponde con los requisitos de este Código de Conducta y los valores de nuestra empresa?
- Si mis colegas y amigos se enteraran de mi decisión o acción, ¿seguiría teniendo buena conciencia?
- ¿Puedo vivir con las consecuencias de esta decisión o acción?
- Si mi decisión o acción fuera reportada en el periódico de mañana - ¿podría defenderlo?

Funciones de nuestro personal directivo

Todos los directivos del Grupo WITTENSTEIN deben predicar con el ejemplo y apoyar a sus empleados.

El cumplimiento de la ley, de las directrices de la empresa y de este Código de Conducta tiene siempre prioridad.

En ningún caso sacrificaremos la buena reputación y la integridad del nombre WITTENSTEIN por un beneficio a corto plazo.

Contactos

Compliance Officer:

Evelyn Rösch
Walter-Wittenstein-Strasse 1
97999 Igersheim

T: +49 7931 493-18520
compliance@wittenstein.de

La última versión del Código de Conducta, así como más información, está disponible en la intranet, en la parte izquierda, bajo „Compliance“.

Allí también están disponibles otras directrices internas.



WITTENSTEIN

WITTENSTEIN SE · Walter-Wittenstein-Strasse 1 · 97999 Igersheim · Germany
Tel. +49 7931 493-0 · info@wittenstein.de

WITTENSTEIN – one with the future

www.wittenstein-group.com