

# DIRECTIVA DE COMPLIANCE

CÓDIGO DE CONDUCTA DE WITZENMANN



**Witzenmann GmbH**

Östliche Karl-Friedrich-Str. 134  
75175 Pforzheim (Alemania)  
Teléfono: +49 7231 581-0  
Fax +49 7231 581-820  
wi@witzenmann.com  
www.witzenmann.de

# INTRODUCCIÓN



## Estimados empleados y empleadas:

El Grupo Witzenmann es el socio internacional para resolver complicadas situaciones técnicas y de ingeniería en la compensación de vibraciones y dilataciones, la conducción de medios y la compensación de diferencias dimensionales de montaje en sistemas de tuberías. Somos un experimentado colaborador de desarrollo para nuestros clientes y proveedores.

La política empresarial del Grupo Witzenmann, además de la visión y de los objetivos de la empresa, también incluye los principios corporativos y de gestión que sirven a modo de principios orientativos para nuestra actividad. Estos subrayan la responsabilidad social y empresarial del grupo Witzenmann, la conducta conforme a la ley, así como la justicia y la integridad en las relaciones internas y en las relaciones con los clientes, proveedores y otros socios comerciales, al igual que frente a la competencia. Todo ello como un conjunto empresarial, pero también como individuos independientes.

Con esta directiva de compliance y este código de conducta de Witzenmann declaramos la expectativa de que todos los empleados de Witzenmann respeten las disposiciones legales, las directrices internas de la empresa, así como los principios éticos básicos y las normas internacionales. El código de conducta de Witzenmann describe las líneas de actuación esenciales y resume la conducta que se espera de nuestros empleados. El resto de disposiciones y acuerdos contractuales más concretos se mantienen sin cambios. Las siguientes normas son de obligado cumplimiento a nivel internacional para todos los empleados del grupo Witzenmann. Witzenmann no tolerará el incumplimiento de dichas normas. Esperamos del personal directivo que procedan «dando buen ejemplo» y que se aseguren de que se comprende y cumple el código de conducta de Witzenmann.

Si existieran circunstancias en las que no hubiera la posibilidad de tratar aspectos determinados del código de conducta de Witzenmann con su superior directo, tiene derecho a recurrir al siguiente superior en la escala de jerarquía. Tiene la libertad en todo momento de recurrir a los responsables de compliance, a los directivos de su sociedad o a uno de los directivos de Witzenmann GmbH.

Pforzheim, 15/12/2017  
Witzenmann GmbH

Dr. Andreas Kämpfe, Presidente de la gerencia  
Philip Paschen, Dipl.-Ing./Dipl.-Wirtsch.-Ing., gerencia  
Dr. Eberhard Wildermuth, gerencia  
Heiko Pott, Dipl.-Kfm., gerencia

---

## CONDUCTA RESPONSABLE Y RESPETUOSA CON LA LEY

Nos sentimos comprometidos a cumplir la legislación vigente para nuestra empresa y nuestra actividad, las directrices internas de la empresa, así como los principios éticos fundamentales y las normas internacionales. Esto también implica que excluimos expresamente el uso de nuestros productos en armas militares ofensivas (de tierra, mar o aire). No inducimos a terceros a cometer actos ilegales.

Las infracciones contra estos principios de conducta tienen consecuencias disciplinarias además de las sanciones legales.

---

## DERECHOS HUMANOS, NORMAS SOCIALES Y LABORALES

Apoyamos y respetamos la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de nuestro ámbito de influencia y nos aseguramos de no ser cómplices de abusos contra los derechos humanos. No toleramos la discriminación ni el acoso. Nos oponemos al trabajo infantil, también con nuestros socios comerciales.

Respetamos los derechos de asociación y de negociación colectiva de los empleados (negociaciones entre sindicatos y los trabajadores que afectan a los regímenes de las condiciones de contratación). En lo que respecta a la gestión del personal, se prohíbe la discriminación por motivos de origen étnico, sexo, religión, ideología, discapacidad, edad u orientación sexual.

---

## PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE, SEGURIDAD Y SALUD

Estamos comprometidos con el concepto de sostenibilidad y mediante nuestras acciones económicas nos aseguramos de conservar la naturaleza y el medio ambiente para las generaciones futuras. Los detalles concretos se pueden consultar en el informe de sostenibilidad que se publica regularmente. Seguimos el principio de prevención para hacer frente a los problemas medioambientales.

Conseguimos un entorno laboral seguro y saludable de conformidad con las normas y disposiciones nacionales correspondientes. Todos y cada uno de los empleados son responsables de la protección del medio ambiente, de la seguridad laboral y la salud en su zona de trabajo y están obligados a cumplir la legislación, las disposiciones y las normas correspondientes, así como las directrices internas en materia de protección de la salud, del trabajo y del medio ambiente.

---

## CONFLICTOS DE INTERÉS

En el grupo Witzenmann separamos estrictamente los intereses privados de los comerciales. Se deberá evitar la aparición de conflictos de intereses. Se incluyen, entre otros:

- Contratos con personas allegadas (en especial cónyuges y familiares).
- Contratos con empresas en las que trabajan personas allegadas.
- Contratos con empresas en las que personas allegadas tienen una participación superior al 5%.
- Actividades paralelas para empresas de la competencia.
- Actividades paralelas para socios comerciales.

Si se produjera un conflicto de intereses, se deberá informar al superior para buscar una solución conjunta a fin de evitar o minimizar dicho conflicto de intereses.

---

## SOBORNO/CORRUPCIÓN

El soborno o corrupción es la aceptación de dádivas personales o la concesión de dádivas personales a socios comerciales o funcionarios cuando dichas ventajas son capaces de influenciar las decisiones de los que las reciben. Por lo tanto, queda terminantemente prohibido:

- Ofrecer, prometer o conceder dádivas personales ilícitas a empleados o representantes de otras empresas.
- Llevar a cabo dichos actos de corrupción con la ayuda de otros.
- Apoyar dichos actos de corrupción por parte de terceros.
- Ofrecer, prometer o conceder una dádiva personal a funcionarios.
- Solicitar, prometer o aceptar para sí mismo una dádiva personal ilícita.

Todos los empleados están obligados a informar a sus superiores, a los responsables de compliance o a la gerencia cuando un socio empresarial o un funcionario ofrece o solicita una dádiva de este tipo.

---

## BLANQUEO DE DINERO

El objetivo del blanqueo de dinero es el de introducir dinero o mercancías adquiridos ilegalmente en el circuito financiero y económico legal. A fin de contrarrestar este hecho, los activos de esta naturaleza solo se pueden adquirir de forma legal. Los pagos en efectivo por cuantías sustanciosas precisarán la aprobación de la gerencia. Están prohibidas las transacciones económicas anónimas. Los socios comerciales y/o las transacciones de carácter sospechoso deberán ser comunicadas al superior, al responsable de compliance o a la gerencia.

---

## REGALOS E INVITACIONES

Los regalos y las invitaciones solo se pueden conceder y aceptar cuando estos equivalgan a gestos de cortesía de la práctica empresarial general. Los regalos e invitaciones no se pueden conceder ni aceptar cuando no se pueda descartar una influencia sobre una decisión comercial. El valor equivalente de un regalo indica un indicio de si el regalo es inapropiado. Dicho valor se establece en las directrices internas de las distintas sociedades y no se deberá sobrepasar. La legislación pertinente específica de cada país deberá cumplirse obligatoriamente.

Los regalos u otras contribuciones deberán concederse o aceptarse siempre con total transparencia. Nunca se podrán ofrecer, conceder o solicitar regalos monetarios. No se deben realizar regalos ni otras contribuciones a autoridades y otros funcionarios.

En caso de duda, se deberá recurrir al superior, al responsable de compliance o a la gerencia y obtener el consentimiento por escrito. Esto también se aplica cuando no es posible rechazar regalos inapropiados con el debido tacto.

---

## CONDUCTA FRENTE A LA COMPETENCIA/ PROVEEDORES/CLIENTES

Cumplimos la legislación obligatoria antimonopolio. Esta engloba, en particular:

- No se deben acordar ni ajustar precios, cantidades ni condiciones con la competencia.
- No se admiten acuerdos sobre una distribución del mercado.
- Por lo general, no se admite el intercambio de información confidencial sensible para la competencia.
- En caso de duda, se deberán examinar los acuerdos de exclusividad de suministro o de cláusulas de no competencia.

La legislación antimonopolio prohíbe no solo los contratos expresamente por escrito que limitan la competencia, sino también los acuerdos verbales u otros acuerdos informalmente acordados.

En caso de duda, se deberá informar lo antes posible al superior, al responsable de compliance o a la gerencia para aclarar la admisibilidad en materia de legislación antimonopolio de los acuerdos correspondientes.

Los proveedores deberán ser elegidos en base a consideraciones objetivas, es decir, precios, calidad, eficiencia. Las ofertas se revisarán de forma justa e imparcial, evitando razones personales o subjetivas a la hora de tomar decisiones.

---

## FRAUDE FISCAL Y SUBVENCIONES FRAUDULENTAS

Witzenmann no comete fraude fiscal ni fraude en materia de subvenciones y tampoco lo favorece. En caso de duda, se deberá recurrir al superior y/o al departamento central de finanzas y contabilidad de la sede central.

---

## IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES

Diversas leyes nacionales e internacionales sobre el control del comercio limitan o prohíben la importación de mercancías o servicios. Las restricciones pueden hacer referencia a productos y también a los países de origen y de destino. Estas limitaciones deberán observarse estrictamente a la hora de comprar y vender mercancías y servicios. En caso de ambigüedad, se deberá contactar con el departamento de logística o de compras de Witzenmann GmbH.

---

## PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD MATERIAL E INTELECTUAL DE LA EMPRESA

Todos los empleados deberán proceder con total responsabilidad en lo relacionado con las propiedades de la empresa y evitar pérdidas, daños, robos, uso inadecuado y uso ilícito. Se podrán utilizar determinados recursos de la empresa para fines privados, como por ejemplo, fotocopadoras o el teléfono siempre que no generen costes considerables.

Las propiedades de la empresa no podrán utilizarse para fines particulares ni sacarse de las instalaciones de la empresa sin el consentimiento expreso del superior o del departamento responsable. Asimismo, se deberán respetar las normas internas y legales en materia de compra o venta de propiedades de la empresa. Se deberán respetar las directivas pertinentes.

Se deberán respetar las diligencias comerciales debidas en las transacciones comerciales. La toma de decisiones se llevará a cabo en base a los análisis razonados de oportunidades y riesgos. En el caso de transacciones contables con un importe considerable, se deberá cumplir el principio de los cuatro ojos; las indicaciones de los órganos directivos también están sujetas a este principio.

Se deberá proteger de forma adecuada la propiedad intelectual de la empresa y la información confidencial. También podrá consultar la normativa interna en materia de tecnologías de la información, la cual determina las diversas clasificaciones posibles de la información y cómo pueden identificarse éstas en los documentos. Los secretos comerciales y empresariales, así como cualquier otra información confidencial a la que los empleados puedan tener acceso en el contexto del cumplimiento de sus tareas deberán mantenerse en secreto. Se deberá proteger de forma adecuada la información de este tipo frente a terceros y empleados no autorizados. Esto aplica en particular a la información sobre proveedores, clientes, empleados, socios comerciales y otras terceras partes y también a la información interna de la empresa. La obligación de mantener la confidencialidad perdura incluso después de finalizar la relación laboral.

Witzenmann tiene en cuenta las obligaciones existentes con terceros sobre la preservación de la confidencialidad.

Si se tienen dudas sobre si se puede transmitir información confidencial, se deberá consultar al superior.

---

## PROTECCIÓN DE DATOS Y SEGURIDAD DE LOS DATOS Y DE LA INFORMACIÓN

Los datos de carácter personal solo pueden ser recopilados, tratados y utilizados de conformidad con la Ley de protección de datos vigente. Debido a la enorme importancia de los sistemas informáticos y a la creciente amenaza sobre los sistemas informáticos a causa de virus, sabotaje, piratas informáticos y delincuencia financiera, todos los empleados en calidad de usuarios de informática están obligados a comportarse de forma consecuente y consciente de la seguridad. Todos los empleados deberán cumplir estrictamente las directrices de seguridad informática.

---

## INFRACCIONES CONTRA EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE WITZENMANN

El código de conducta de Witzenmann ofrece una norma vinculante para el comportamiento responsable e íntegro. Cuando sea conveniente, este se concretará y completará con temas, o reglamentos específicos de cada país, y cursos de formación. Todos los empleados y el personal directivo tienen la responsabilidad personal de conocer y entender el código de conducta, así como el resto de directrices de Witzenmann necesarias para desempeñar su actividad. El personal directivo y los empleados que infrinjan las disposiciones legales, los reglamentos internos o el código de conducta de Witzenmann serán objeto de las oportunas medidas disciplinarias y, dado el caso, consecuencias legales.

En caso de preguntas o indicaciones sobre el código de conducta o si surgieran dudas sobre la aplicación e interpretación del mismo, los empleados deberán dirigirse al superior más inmediato, al departamento especializado a cargo o a los responsables de compliance para obtener una aclaración al respecto. En el caso de quejas o indicaciones sobre una posible infracción del código de conducta, se deberá recurrir al superior directo. Si existieran circunstancias en las que no hubiera la posibilidad de tratar aspectos determinados del código de conducta de Witzenmann con su superior directo, tiene derecho a recurrir al siguiente superior en la escala de jerarquía. Tiene la libertad en todo momento de recurrir a los responsables de compliance, a los directivos de su sociedad o a uno de los directivos de Witzenmann GmbH.

De igual modo también es posible, incluso para terceros, presentar un aviso a través de la dirección de correo electrónico [compliance@witzenmann.com](mailto:compliance@witzenmann.com).

Las quejas o indicaciones sobre una posible vulneración del código de conducta también se pueden trasladar de forma anónima y/o confidencial a nuestro contacto externo de confidencialidad, el Sr. Christian Brenner, a través del teléfono +49 0711-16445-430, quien se encarga de la transmisión anónima.

Los empleados que informen de buena fe sobre una posible infracción o vulneración del código de conducta, no tendrán que temer consecuencias negativas de ningún tipo.

La Gerencia del grupo Witzenmann