

Directiva de Compliance

Código de Conducta de Witzenmann 2024



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 los competidores. 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 expone la conducta que se espera de nuestros empleados. En todo caso, se mantienen en vigor las disposiciones de contenido adicional o más específico de los contratos y acuerdos de naturaleza laboral.

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 se cumple el Código de Conducta de Witzenmann.

Si existieran circunstancias que no le permitieran 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 también la libertad en todo momento de recurrir al responsable de compliance, al director general de su compañía o al director general de Witzenmann GmbH.

Pforzheim, 15/06/2024

Witzenmann GmbH

Dr. Andreas Kämpfe

Philip Paschen

Christine Wüst

Irene Kings

Conducta Responsable y Respetuosa con la Ley

Nos sentimos comprometidos a cumplir las leyes, las directrices corporativas, así como los principios éticos fundamentales y las estándares internacionales aplicables a nuestra empresa. 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 de estos códigos de conducta tienen consecuencias disciplinarias además de sanciones legales. Todos los empleados del Grupo Witzenmann aceptan el contenido de esta Directiva de Compliance y reciben una formación anual sobre su contenido.

Derechos Humanos, Normas Laborales y Sociales

Para el Grupo Witzenmann (Witzenmann GmbH y todas sus filiales), el respeto por las personas y el medio ambiente es un principio fundamental de nuestra política empresarial. Por lo tanto, asumimos explícitamente nuestra responsabilidad corporativa de respetar tanto los derechos humanos como la protección ambiental en nuestras propias actividades comerciales, así como en nuestras cadenas de suministro globales, para identificar y mitigar riesgos en estos ámbitos.

En consecuencia, alineamos nuestras acciones comerciales con los siguientes estándares internacionales reconocidos:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus diez principios
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales
- Normas laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluyendo sus normas laborales para empresas multinacionales, en especial en el área de política laboral y social
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la ONU
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU

Además, no toleramos la discriminación ni el acoso. Rechazamos el trabajo infantil, también entre nuestros socios comerciales. Respetamos los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación y la negociación colectiva (negociaciones entre sindicatos y empleadores sobre condiciones laborales). Cumplimos con las normativas y leyes aplicables en cuanto a horarios laborales, salarios y beneficios sociales para nuestros empleados. La discriminación en decisiones de personal basada en el origen étnico, género, religión, creencias, discapacidad, edad u orientación sexual está prohibida.

Consideramos que el respeto global a estas normas para la protección de los derechos humanos es la base de nuestra estrategia para mantener los derechos humanos y laborales en el Grupo Witzenmann. Puede encontrarse en nuestra página web una descripción detallada de nuestra estrategia de derechos humanos.

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 Intereses

En el Grupo Witzenmann separamos estrictamente los intereses privados de los comerciales. Se deberá evitar incluso la apariencia de conflicto de intereses, incluyendo, 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 beneficios personales o la concesión de beneficios personales a socios comerciales o funcionarios, cuando dichos beneficios son capaces de influenciar las decisiones de los que los reciben. Por lo tanto, queda terminantemente prohibido:

- Ofrecer, prometer o conceder beneficios personales ilícitos a empleados o representantes de otras empresas.
- Permitir que dichos actos de corrupción sean realizados con la ayuda de otros.
- Apoyar los actos de corrupción de terceros.
- Ofrecer, prometer o conceder beneficios personales a funcionarios.
- Incluso solicitar, demandar, ser prometido o aceptar un beneficio personal ilícito.

Todos los empleados están obligados a informar a su superior, al responsable de compliance o a la dirección general si un socio empresarial o un funcionario ofrece o solicita un beneficio de este tipo.

Blanqueo de Capitales

El objetivo del blanqueo de capitales es el de introducir dinero o mercancías adquiridos ilegalmente en el circuito legal financiero y económico. A fin de contrarrestar esto, cualquier tipo de activo que sea vendido solo se podrá adquirir de forma legal. Los pagos en efectivo por cuantías relevantes precisarán la aprobación de la dirección general. 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 dirección general.

Regalos e Invitaciones

Los regalos y las invitaciones solo se pueden conceder y aceptar cuando estos equivalgan a gestos de cortesía aceptables conforme a la práctica empresarial. Los regalos e invitaciones no se pueden conceder ni aceptar cuando no se pueda descartar su influencia sobre una decisión empresarial. El valor equivalente de un regalo es un indicador si el regalo es inapropiado. Dicho valor se establece en las directrices internas de las distintas compañías y no se deberá sobrepasar. La legislación aplicable de cada país deberá cumplirse estrictamente.

Los regalos u otras contribuciones deberán concederse o aceptarse siempre con total transparencia. Nunca se podrán ofrecer, conceder, solicitar o aceptar donaciones. No se deben realizar regalos ni otras donaciones a autoridades y otros funcionarios. En caso de duda, se deberá recurrir al superior, al responsable de compliance o a la dirección general, y obtener el oportuno consentimiento por escrito. Esto también se aplica cuando no es posible rechazar discretamente regalos inapropiados.

Conducta frente a Competidores / Proveedores / Clientes

Cumplimos la normativa de defensa de la competencia. Esto implica, en particular:

- No se deben acordar ni fijar precios, cantidades ni condiciones con competidores.
- No se permiten acuerdos sobre reparto del mercado.
- Con carácter general, se prohíbe también el intercambio de información confidencial o comercialmente sensible con competidores.
- En caso de duda, se deberá someter a examen cualquier acuerdo de exclusividad de suministro o de no competencia.

La normativa de defensa de la competencia prohíbe no solo los contratos explícitos escritos que limitan la competencia, sino también los acuerdos verbales u otros entendimientos informales.

En caso de duda, se deberá informar lo antes posible al superior, al responsable de compliance o a la dirección general para aclarar la compatibilidad de los acuerdos correspondientes con la normativa de defensa de la competencia.

Los proveedores deberán ser elegidos sobre la base de consideraciones objetivas, como el precio, la calidad o la eficiencia. Las ofertas se revisarán de forma justa e imparcial, evitando razones personales o subjetivas a la hora de tomar decisiones.

Fraude Fiscal y Fraude de Subvenciones

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 restricciones deberán ser observadas a la hora de comprar y vender mercancías y servicios. En caso de duda, 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 utilizar responsablemente las propiedades de la empresa y protegerla frente a pérdidas, daños, robos, uso inadecuado y uso no autorizado. Se podrán utilizar recursos específicos de la empresa para fines privados, como, por ejemplo, fotocopiadoras o el teléfono, siempre que ello no genere costes relevantes.

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 responsable del departamento. Asimismo, se deberán respetar las normas internas y las leyes en la compraventa de propiedades de la empresa. Se deberán también respetar las directivas pertinentes.

Se deberán respetar las obligaciones de diligencia debida en las transacciones comerciales. La toma de decisiones se llevará a cabo en base a análisis razonados de oportunidades y riesgos. En el caso de transacciones empresariales de importe sustancial, se deberá cumplir el principio de los cuatro ojos. Las instrucciones de los órganos ejecutivos también están sujetas a este principio.

Se deberá proteger de forma adecuada la propiedad intelectual de la empresa y la información confidencial. Será de ayuda la normativa interna en materia de tecnologías de la información (Directiva de IT), la cual determina las diversas clasificaciones posibles de la información y cómo ésta puede ser caracterizada 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 es de aplicación en particular a la información sobre proveedores, clientes, empleados, socios comerciales y otros terceros, 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 de 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 las leyes de protección de datos vigentes. Debido a la enorme importancia de los sistemas de tecnologías de la información y a la creciente amenaza sobre los sistemas de tecnologías de la información, a causa de virus, sabotaje, piratas informáticos y delincuencia financiera, todos los empleados, en calidad de usuarios de tecnologías de la información, están obligados a comportarse en todo momento de forma consciente y segura. Todos los empleados deberán cumplir estrictamente las directrices de seguridad de tecnologías de la información.

Infracciones de la Directiva de Compliance de Witzenmann / Denuncias

El Código de Conducta de Witzenmann es una directiva vinculante para el comportamiento responsable e íntegro.

Cuando sea conveniente, el Código de Conducta se concreta y completa con reglamentaciones específicas para determinados temas o países, y con 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 directivas de Witzenmann necesarias para desempeñar su actividad. El personal directivo y los empleados que infrinjan las disposiciones legales, las reglamentaciones internas o el Código de Conducta de Witzenmann deben esperar las oportunas medidas disciplinarias y, dado el caso, consecuencias legales.

En caso de preguntas o sugerencias sobre el Código de Conducta o si surgieran dudas sobre su aplicación e interpretación, los empleados deberán dirigirse al superior más inmediato, al siguiente superior en la escala de jerarquía, al responsable del departamento o al responsable de compliance, para obtener una aclaración al respecto. En el caso de denuncias o notificaciones 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 al responsable de compliance, al director general de su compañía o al director general de Witzenmann GmbH. De igual modo, también es posible, incluso para terceros, presentar un mensaje a través de la dirección de correo electrónico compliance@witzenmann.com.

Las denuncias o informes sobre una posible violación del Código de Conducta también pueden presentarse de forma anónima y/o confidencial a través de nuestro [Canal de Información de Witzenmann](#). Además, existe la opción de presentar un informe telefónico a nuestro representante externo de confianza, el Sr. Christian Brenner, en el número de teléfono +49 711-16445-430, quien garantizará la comunicación anónima, si así se solicita.

Asimismo, otras partes afectadas tienen la opción de presentar una denuncia a través de nuestro [Oficina de Denuncias de Witzenmann](#), cuyo enlace también se encuentra en la página web de Witzenmann.

Toda la información presentada en el contexto de una denuncia será tratada de forma confidencial. Los empleados que informen de buena fe sobre cualquier posible violación del Código de Conducta no deben temer ninguna consecuencia negativa.

Revisión Regular y Actualización

El Código de Conducta de Witzenmann se revisa para asegurar su exactitud, vigencia y exhaustividad al menos cada tres años, y se ajusta si es necesario. El Vicepresidente de Asuntos Legales y Cumplimiento es responsable de esta tarea.

La Dirección Ejecutiva del Grupo Witzenmann