

# Código de conducta



# 1 Prefacio

El wenglor sensoric group sigue creciendo desde hace años como empresa familiar de mediano tamaño bajo la dirección de sus propietarios y, gracias a sus productos innovadores, goza de una excelente reputación en todo el mundo, tanto entre sus clientes, socios comerciales y el público en general como entre sus propios empleados. Mantener todo esto es una de las principales preocupaciones de la empresa. La marca y su lema “wenglor – the innovative family” ya incluyen aspectos importantes sobre su manera de pensar y actuar. Sin embargo, esto no solo viene determinado por factores económicos, sino también por principios razonables desde el punto de vista ético y social y ajustados a los preceptos legales.

Con este Código de Conducta, wenglor sensoric group se declara conforme con las exigencias y normas que se describen a continuación, las cuales permiten una convivencia justa desde el punto de vista económico y social. Se hace especial hincapié en los temas que están ganando protagonismo en nuestra sociedad moderna, como la responsabilidad social, la equidad, la corrupción, la protección de datos o la seguridad en el trabajo. El Código de Conducta es una directriz vinculante para todos los empleados de wenglor. No se tolerarán infracciones y, si las hubiere, se perseguirán y sancionarán en el marco de la jurisdicción aplicable.



## 2 Código de conducta de wenglor sensoric group

### 2.1 Responsabilidad de los empleados

#### **Una actuación responsable y legítima es la base de nuestro éxito empresarial a largo plazo.**

Todos los empleados de wenglor sensoric group (en adelante, wenglor) son responsables personalmente del cumplimiento de la legislación vigente, así como de las normas de conducta vigentes a escala internacional. Por lo tanto, se espera que todos los empleados se informen sobre el contenido de esta directriz. El cumplimiento de estas normativas determina la imagen de la empresa ante el público y genera confianza en nuestros productos. En especial, los directivos de wenglor garantizarán dentro de su ámbito de responsabilidad el cumplimiento de las disposiciones legales y los principios de este Código de Conducta. Por tanto, están obligados a informar a sus empleados sobre el contenido y el significado de estos reglamentos, así como a concienciarlos y verificar su cumplimiento. Además, es un requisito indispensable para la selección de clientes y proveedores que los posibles socios comerciales también cumplan estas normas.

Las infracciones pueden provocar graves perjuicios para la empresa. Algunos ejemplos de ello son las multas y las reclamaciones por daños. Además, wenglor podría verse también considerablemente debilitada como consecuencia de los daños a su reputación. A menudo la simple apariencia de una infracción basta para influir en la actitud de los clientes o socios comerciales.

Por todos estos motivos, wenglor no tolerará ninguna infracción de las directrices internas ni de las disposiciones legales, y las sancionará independientemente de la posición jerárquica del empleado. Por lo tanto, el incumplimiento doloso de la legislación por parte de los empleados puede derivar en sanciones laborales e incluso la finalización de la relación laboral. Si se producen daños derivados de las infracciones legales, esto puede tener como consecuencia la responsabilidad personal del empleado. Además, los tribunales y las autoridades pueden imponer sanciones o multas.

wenglor cuenta con representación en más de 20 países. Por consiguiente, las actividades globales están sujetas a diversas normativas legales nacionales e internacionales. No obstante, las disposiciones incluidas en esta directriz se aplican a todos los emplazamientos y todas las áreas empresariales del Grupo wenglor.

Al definir las regulaciones indicadas se ha tenido siempre en cuenta que wenglor es una empresa familiar innovadora con vocación internacional.

### 2.2 Competencia justa

#### **wenglor se declara conforme a los principios de una competencia justa y libre sin limitación alguna.**

Los objetivos de la empresa se perseguirán exclusivamente según el principio de servicio y respetando las normas aplicables a la competencia. Por ello, wenglor actúa siempre conforme a las leyes antimonopolio en el trato con los competidores, socios comerciales y clientes. Por lo tanto, todos los empleados están obligados a respetar las disposiciones legales pertinentes en materia de competencia y antimonopolio.

Las infracciones de la legislación antimonopolio pueden tener consecuencias graves como las multas, las exacciones sobre los beneficios, e incluso sanciones pecuniarias o penas de prisión.

No se tolerarán los acuerdos restrictivos de la competencia. wenglor se enfrenta a la competencia no solo en la distribución de los productos, sino también en el desarrollo y la adquisición de insumos. En todos los casos, el principio antimonopolio más importante es que no existan acuerdos comerciales relevantes con los competidores. De ahí que sea necesario evitar incluso la mera apariencia de haberse producido una infracción. En este sentido, se recomienda prestar especial atención a las ferias y los encuentros del sector en los que se establezca contacto

con empresas de la competencia.

## 2.3 Prácticas de lucha contra la corrupción

### **wenglor mantiene firmemente su absoluto compromiso contra el soborno y la corrupción.**

La corrupción pone en peligro la competencia justa y representa un problema en todo el mundo. wenglor no tolerará ningún tipo de soborno o acto que pueda dar la impresión de injerencia externa indebida por parte de los empleados y socios comerciales.

Se prohíbe a todos los empleados solicitar, aceptar o conceder ventajas en la práctica comercial si, de este modo, se vieran afectadas las operaciones o se pudiera generar la impresión de que así fuera. Lo mismo se aplica a las aportaciones a personas cercanas, como familiares o amigos íntimos.

La corrupción se produce a menudo por conflictos de intereses, es decir, cuando los intereses privados se mezclan con las actividades profesionales. Por lo tanto, las decisiones empresariales no deben verse afectadas por los intereses particulares o personales. Las decisiones se toman únicamente sobre la base de criterios objetivos, como la calidad, el precio o la fiabilidad, y en interés de la empresa.

Los dos factores fundamentales para evitar la corrupción son la transparencia y la fiabilidad. Estos factores deben tenerse en cuenta en todas las transacciones comerciales. Los datos recogidos tanto a nivel interno como externo deben ser veraces, precisos y completos.

## 2.4 Prevención del blanqueo de capitales

### **wenglor cumple estrictamente con las obligaciones legales para la prevención del blanqueo de capitales.**

Respetamos las obligaciones legales para la prevención del blanqueo de capitales y no participamos en actividades de blanqueo de capitales. En caso de duda, todos los empleados tienen la obligación de informar con carácter inmediato al director financiero de la central acerca de las transacciones financieras inusuales, en particular, de aquellas que incluyan dinero en efectivo y puedan dar lugar a una sospecha de blanqueo de capitales.

## 2.5 Gestión de regalos

### **wenglor rechaza la aceptación de regalos con un valor desproporcionado.**

En general, en la actividad cotidiana de la empresa es habitual recibir pequeños obsequios o regalos de un socio comercial. Se permite la aceptación cuando se trata de obsequios puntuales con un valor razonable en el marco de las actividades comerciales. Cuando el regalo o prestación excede a las prácticas habituales, el empleado debe negarse a aceptarlo. Ningún empleado debe tomar decisiones comerciales poco razonables inducido por un regalo.

## 2.6 Protección de datos

### **wenglor cumple de forma consecuente con las disposiciones vigentes en materia de protección de datos.**

wenglor se asegura de que la información sensible y los secretos comerciales estén debidamente protegidos y no se transmitan a terceros sin autorización. Los empleados están obligados a mantener la confidencialidad de dicha información. Del mismo modo, respetamos los secretos comerciales de nuestros socios comerciales y de la competencia.

En todos los procesos empresariales se garantiza la protección de los derechos individuales teniendo en cuenta los requisitos legales vigentes. Los datos personales solo se recopilan, procesan o utilizan si está permitido por la ley y/o se dispone de la conformidad del interesado.

Además, la disponibilidad y confidencialidad de los sistemas informáticos también resulta fundamental. Por lo tanto, los datos personales y comerciales se protegen con todos los medios disponibles, teniendo en cuenta la legislación nacional aplicable.

## 2.7 Presentación de informes

### **wenglor se basa en valores sólidos: Fiabilidad y honestidad, credibilidad e integridad.**

Valoramos la presentación de informes honestos y veraces en la comunicación de los procesos comerciales de la empresa de cara a los empleados, clientes, proveedores, instituciones públicas y el público en general. Todos los empleados se asegurarán de que tanto los informes internos como los externos, los registros y otros documentos de wenglor sensoric group se elaboren de acuerdo con las normas legales aplicables y, por lo tanto, sean siempre completos, veraces y oportunos.

## 2.8. Impuestos y aranceles

### **Dado que nuestra actividad se desarrolla en todo el mundo y ante la apertura de nuevos mercados, es necesario respetar la normativa legal más diversa en materia de comercio exterior, impuestos y aduanas.**

El cumplimiento de las disposiciones fiscales y aduaneras genera confianza entre nuestros clientes y las autoridades fiscales. Si se producen irregularidades, esto puede conllevar daños económicos considerables y daños a la reputación para wenglor. Además, el empleado responsable también afrontará consecuencias negativas.

El cumplimiento de las obligaciones tributarias y aduaneras tiene una gran importancia para wenglor, por lo que se compromete expresamente a cumplir con las disposiciones legales nacionales e internacionales.

Los procesos internos deben configurarse de forma que los impuestos y aranceles pagaderos por la respectiva sociedad de wenglor se determinen íntegramente, de forma precisa y puntual, y se abonen a las autoridades fiscales competentes. Los avisos sobre las infracciones de la normativa fiscal y aduanera se deben notificar a las personas de contacto correspondientes en el ámbito de la fiscalidad y las aduanas.

## 2.9 Protección de los valores corporativos

### **La información sensible y los secretos comerciales deben protegerse.**

Dado que las innovaciones son especialmente fundamentales para el desarrollo y la fabricación de los productos de wenglor, deben protegerse de la mejor manera posible para evitar las falsificaciones. Para ello, wenglor aprovecha las posibilidades legales de la protección de la innovación que ofrecen los derechos de propiedad industrial como las patentes o marcas.

En la colaboración con los proveedores, socios en materia de desarrollo u otros socios comerciales, la protección de la información confidencial, los conocimientos técnicos y los secretos comerciales resulta fundamental. Tenga especial cuidado al intercambiar información a través de las redes electrónicas. Dependiendo de la importancia de la información, deberán adoptarse medidas de seguridad adicionales, como los acuerdos de confidencialidad. Por el contrario, wenglor solo utiliza los conocimientos de terceros si son generalmente conocidos o de fácil acceso por medios legales. Los derechos de propiedad industrial de terceros deben respetarse y solo deben utilizarse con una autorización del titular de los derechos de propiedad intelectual.

Además, los empleados son responsables de la protección de la propiedad de la empresa. En principio, los medios de trabajo u otros objetos de la empresa solo podrán utilizarse con fines empresariales. Deben protegerse frente a pérdidas, robos, daños y usos indebidos.

Otra cuestión es el tratamiento electrónico de los datos, que constituye una parte fundamental de la empresa. Todos los empleados están obligados a respetar las normas de protección adoptadas por el Departamento de TI y a comprometerse activamente con su cumplimiento.

## 2.10 Responsabilidad social

### **La diversidad y la singularidad de los empleados son el motor de la capacidad de innovación de wenglor.**

Entre los empleados y en la relación con los socios comerciales, wenglor otorga importancia a una relación laboral marcada por el respeto, la confianza, la tolerancia y la equidad. Se respetará en todo momento la dignidad, la esfera privada y la personalidad de todos los individuos.

Todos los trabajos dentro del Grupo wenglor deben realizarse de forma voluntaria. Por este motivo, se rechaza cualquier forma de trabajo forzoso y trabajo infantil. En cualquier caso, se respetará la edad mínima de admisión al empleo conforme a la normativa estatal.

Además, ninguna persona debe verse perjudicada, beneficiada o importunada por razón de raza, color de piel, nacionalidad, sexo, religión o ideología, discapacidad, edad, orientación sexual u otras características contempladas por la ley. Esto se aplica a la contratación de nuevos empleados, a los empleados con los que se mantenga una relación laboral actualmente y al desarrollo profesional de los empleados. Por ello, solo son decisivos el rendimiento, la personalidad, las aptitudes y la idoneidad.

Queda prohibido el acoso sexual y cualquier otra forma de acoso en el lugar de trabajo. No importa si el autor del delito considera aceptable su comportamiento o si la víctima tiene la posibilidad de escapar del acoso.

Además, wenglor asume su responsabilidad con respecto al medio ambiente. Una economía sostenible es el requisito previo para un éxito duradero. Por lo tanto, las normativas en materia de medio ambiente deben tenerse en cuenta durante todo el ciclo de vida del producto.

## 2.11 Seguridad en el trabajo

**La seguridad en el lugar de trabajo y la conservación de la salud son nuestra máxima prioridad.**

wenglor respeta las disposiciones legales y las normas vigentes que velan por un entorno de trabajo seguro y saludable. Con el fin de evitar los riesgos para la salud, los empleados están obligados a aplicar las disposiciones legales y las directrices internas en materia de seguridad laboral y protección de la salud.

A los directivos les corresponde desempeñar una importante función modélica a este respecto. Además, se asegurarán de que los empleados que operen en las instalaciones se hayan seleccionado cuidadosamente y hayan recibido la formación correspondiente.

wenglor se basa en unos principios que le llevan a comprometerse con el diseño de productos respetuoso con el medio ambiente, reducir el impacto medioambiental, mejorar continuamente el rendimiento energético y medioambiental, y mantenerse como un modelo a seguir en estos aspectos.

En todos los emplazamientos de wenglor sensoric group con puestos de trabajo fuera del entorno habitual de la oficina como, por ejemplo, la producción, el empleado debe responsabilizarse de garantizar la seguridad laboral y el cumplimiento de la protección de la salud en este ámbito.

Cada empleado debe poder realizar sus tareas profesionales conforme a su capacidad física y mental.

## 2.12 Remuneración

**Todos los empleados reciben una remuneración justa.**

La remuneración está relacionada con el rendimiento profesional de cada empleado. El salario otorgado nunca puede ser inferior al salario mínimo vigente y debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas. La remuneración y otros complementos se corresponderán como mínimo con el nivel nacional y local correspondiente, y respetarán la normativa legal del sector económico o la región en cuestión con respecto al salario mínimo.

### 3 Comunicación y avisos

Todos los empleados tienen la obligación de respetar este Código de Conducta. Además, para evitar los comportamientos perjudiciales, prevenir los delitos económicos y proteger a los empleados, se anima a todos los empleados a notificar los delitos, los abusos y los riesgos dentro de la empresa. Para ello, se pueden utilizar las vías de comunicación habituales (un superior, el Departamento de Personal o la persona directamente responsable del asunto en cuestión). wenglor repasará todas las indicaciones y adoptará las medidas correctivas siempre que sea necesario.

No se tolerarán los comportamientos inadecuados ni las infracciones del Código de Conducta ni de las disposiciones legales vigentes. La ejecución de las medidas necesarias se rige por el principio de proporcionalidad. Por consiguiente, en cada caso individual se verifican cuáles son las consecuencias proporcionadas, adecuadas y necesarias. Dependiendo de la gravedad de las acciones, las infracciones legales pueden tener como consecuencia desde sanciones laborales hasta la finalización de la relación laboral (véase el capítulo 2.1 Responsabilidad de los empleados).

