Principios de conducta de Hoffmann Holding

Código de conducta

Integridad – Fiabilidad – Transparencia

Contenido

I. Prólogo ... 3

II. Desde la dirección – para todos los empleados ... 4

III. Ámbito de aplicación y tratamiento de los principios de conducta ... 4

1. Ámbito de aplicación ... 4

2. Vigencia de las reglas ... 4

IV. Valores fundamentales y principios de conducta ... 5

1. Responsabilidad por el prestigio de Hoffmann Holding ... 5

2. Respeto de los derechos humanos y prohibición del trabajo forzado y el trabajo infantil 5

3. Igualdad de oportunidades y prohibición de discriminaciones ... 5

4. Valores de liderazgo y colaboración ... 5

5. Jornada laboral y remuneración ... 6

V. El trato con los socios comerciales ... 6

1. Conflictos de intereses ... 6

2. Sobornos y corrupción ... 6

3. Derecho regulador antimonopolio y de la competencia ... 6

4. Regalos e invitaciones ... 7

5. Donaciones y patrocinios ... 7

VI. El trato con los recursos ... 7

1. Sostenibilidad ... 7

2. Conocimiento interno y derechos de propiedad de terceros ... 8

3. Protección de datos y seguridad de datos ... 8

4. Salud ... 8

5. Activos de la compañía ... 8

VII. Contacto ... 9

I. Prólogo

Estimados empleadas y empleados, estimados compañeras y compañeros:

Desde su fundación en el año 1919, la compañía J. Hoffmann K.G. Qualitätswerkzeuge, se ha convertido en apenas 100 años de un proveedor de herramientas local de Múnich a ser una empresa internacional con sucursales y socios en más de 50 países.

El nombre Hoffmann, así como la marca propia Garant y Holex se han convertido en sinónimo de fiabilidad, rendimiento, continuidad, perfección y progreso.

Esta historia marcada por el éxito se la debemos sobre todo a la actuación siempre responsable de nuestros empleados[1] y a la gestión de la dirección. Sólo así hemos conseguido ocupar el puesto número 1 en la industria de las herramientas.

El prestigio que hemos adquirido gracias a muchos años de dedicación de cara a clientes, socios y la opinión pública puede verse afectado de forma negativa únicamente a partir de infracciones legales aisladas. Estamos convencidos de que sólo es posible que los resultados empresariales sean un éxito a largo plazo cuando se basan en comportamientos éticos impecables.

Es por ello que cada uno de nosotros está obligado a comportarse de manera responsable y a actuar siempre según indica el Derecho vigente.

Confiamos en la competencia y en la voluntad de nuestros empleados para obtener los mejores resultados, y es por eso que, a través de este código de conducta, queremos poner a disposición de todos los empleados de Hoffmann una guía que se ajuste a la cultura empresarial de Hoffmann y que sirva a modo de instrumento para garantizar una colaboración productiva y de total confianza con nuestros clientes, proveedores y otros socios de negocios.

Todos los empleados están llamados a reforzar este código común que nos define en Hoffmann.

Múnich, en septiembre 2016

La gerencia

Alexander Eckert | Robert Leurs | Siegfried Neher | Martin Reichenecker

[1] Para agilizar la lectura, en adelante se utilizará únicamente el término trabajador, el cual hará referencia tanto a hombres como mujeres. Esta forma abreviada responde exclusivamente a motivos de redacción y no implica juicio de valor alguno.

II. Desde la dirección – para todos los empleados

Los siguientes principios de conducta han sido redactados y publicados por la dirección. Dichos principios representan la aplicación consecuente de los valores de la empresa y son la base de las actuaciones responsables y conformes a la ética que deben seguir todos los empleados de Hoffmann, independientemente del área en la que desempeñen su trabajo.

Nuestros directivos tienen un papel especialmente importante, desempeñando una función ejemplar. Es requisito fundamental para la puesta en práctica de los principios de conducta en todo el tejido empresarial que los directivos apliquen en su día a día los valores de Hoffmann Holding dando así ejemplo y contrarrestando de forma activa cualquier actuación que no esté de acuerdo con las leyes o los valores fundamentales de la empresa.

Animamos a todos los empleados a pedir ayuda y consejo de forma confidencial a sus superiores o a las personas de contacto aquí nombradas en el caso de que surjan dudas a la hora de tomar decisiones sobre temas éticos o jurídicos, o cuando tengan conocimiento de actuaciones dudosas en su entorno laboral.

III. Ámbito de aplicación y tratamiento de los principios de conducta

1. Ámbito de aplicación

Los principios de conducta serán de aplicación a todos los empleados del Hoffmann Holding a nivel nacional e internacional y a sus sociedades filiales (en adelante denominados «los empleados de Hoffmann»).

En lo que a empresas colaboradoras que no entren en el ámbito de aplicación anterior se refiere (p. ej. empresas asociadas), Hoffmann pondrá a disposición de las mismas y en caso de que sea necesario dichos principios de conducta, sugiriendo también la introducción de una reglamentación correspondiente con el fin de garantizar el cumplimiento de los principios aquí descritos.

Por parte de nuestros socios comerciales esperamos el mismo nivel de integridad que el que exigimos a nuestros empleados.

2. Vigencia de las reglas

Hoffmann promueve el mantenimiento de los principios de conducta teniendo en cuenta las leyes y peculiaridades culturales imperantes en los diferentes países en los que desarrolla su actividad.

Promovemos de forma activa la promulgación de estos principios de conducta y su aplicación (p. ej. a través de cursillos formativos). Cada uno de los superiores tiene la tarea de informar sobre los principios de conducta a los empleados de su sección y asegurarse de que se cumplen.

IV. Valores fundamentales y principios de conducta

1. Responsabilidad por el prestigio de Hoffmann Holding

El prestigio de Hoffmann Holding viene marcado por la conducta, la forma de actuar y el comportamiento de cada uno de sus empleados. Todos cargamos con esta responsabilidad. Un comportamiento inadecuado, aunque sólo sea el de un individuo aislado, puede acarrear notables daños a Hoffmann Holding.

De ahí que sea obligación de cada uno de los empleados a la hora de cumplir con sus tareas y a la hora de llevar a cabo apariciones en público prestar especial atención en no perjudicar la imagen de Hoffmann, sino más bien en transmitir una imagen positiva.

2. Respeto de los derechos humanos y prohibición del trabajo forzado y el trabajo infantil

Hoffmann Holding respeta los derechos humanos y aboga por su cumplimiento y protección. Respetamos la dignidad y los derechos personales de nuestros empleados y de terceros.

Rechazamos en su totalidad el trabajo forzado, el trabajo infantil y cualquier forma de explotación apostando por un cumplimiento estricto de las leyes al respecto.

3. Igualdad de oportunidades y prohibición de discriminaciones

Nuestros empleados son el fundamento del éxito de Hoffmann. Para poder desplegar sus puntos fuertes, creamos un ambiente laboral que ponga en valor esta estima y que fomente la integridad.

Apostamos por la igualdad de oportunidades, ya que precisamente es en la diversidad de los empleados donde se encuentra el potencial más elevado. Es por eso que por convicción contratamos a empleados con procedencias y experiencias muy diferentes, sin prestar atención a la procedencia étnica o social, la nacionalidad, el sexo, la religión, la ideología o la posición política, cualquier tipo de discapacidad, la edad o la orientación sexual. Buscamos, contratamos y promovemos a nuestros empleados exclusivamente en base a su cualificación y sus capacidades profesionales y también sociales.

Cada uno de los empleados está obligado a dejar a un lado cualquier tipo de discriminación y a fomentar una convivencia respetuosa y con compañerismo.

4. Valores de liderazgo y colaboración

Cada directivo es responsable de sus empleados. La relación entre todos los actores debe regirse por el respeto mutuo y la franqueza. Los superiores tienen que mantener conductas ejemplares, especialmente en lo que al cumplimiento y puesta en práctica de estos principios de conducta se refiere. Los directivos confiarán en sus empleados, acordarán metas claras, ambiciosas y realistas y concederán a los empleados responsabilidad propia y libertad de acción para el cumplimiento de sus tareas.

En el marco de sus tareas de dirección, los superiores evitarán en todo momento cualquier comportamiento que se considere inadecuado, ya que cargan con la responsabilidad de que en su sección no se produzcan infracciones que podrían haberse evitado a través de una adecuada dirección e indicaciones correspondientes.

5. Jornada laboral y remuneración

En todas las sociedades de Hoffmann Holding se cumplen estrictamente todas las reglamentaciones sobre las jornadas laborales. Cumplimos con el derecho de nuestros empleados a una remuneración adecuada aplicando las leyes vigentes en cada uno de los países donde operamos.

V. El trato con los socios comerciales

1. Conflictos de intereses

Para nosotros es especialmente importante que nuestras decisiones no se vean influidas por intereses privados. Ningún trabajador debe, durante el desempeño de su actividad, caer en un conflicto entre intereses privados e intereses de Hoffmann. En este punto no son sólo los superiores los que deberán prestar especial atención, sino también los empleados. Las relaciones comerciales se basan en criterios objetivos, como son el precio y la calidad, pero también en la existencia de una colaboración madura y justa. Nuestro éxito se basa por supuesto en una relación de confianza con nuestros clientes, pero dicha relación no puede estar dirigida por intereses privados o subordinada a los mismos.

2. Sobornos y corrupción

Podemos conseguir cerrar de forma sostenible y con éxito transacciones comerciales compitiendo con una calidad que convence y la capacidad de rendimiento de nuestros productos y servicios. Los principios de honradez e integridad deben mantenerse en todas las actividades comerciales y sociales.

Los empleados de Hoffmann no aceptarán sobornos de ningún tipo, ya sean de forma directa o indirecta, y tampoco realizarán ellos mismos ofertas similares.

Ninguno de nuestros empleados puede utilizar en beneficio propio o de terceros las relaciones comerciales de la empresa. Esto significa concretamente que ninguno de nuestros empleados podrá recibir u otorgar obsequios privados no autorizados (p. ej. dinero, objetos de valor, invitaciones) que se encuentren fuera del marco social adecuado. Es necesario especial comedimiento cuando se trate de funcionarios y empleados públicos, ya que en estos grupos se encuentra un riesgo elevado de incompatibilidad en lo que a obsequios se refiere.

Cada uno de nuestros empleados está obligado a ponerse en contacto con su superior, el departamento jurídico o el Compliance Officer en el caso de que observe indicios fundamentados o surjan dudas legales respecto a una eventual presencia de criminalidad económica.

3. Derecho regulador antimonopolio y de la competencia

Hoffmann cumple todas las reglas establecidas para garantizar una competencia justa. En estas reglas se incluye el hecho de que entre competidores se considera ilícito el intercambio de precios, de factores que influyen en la formación de precios o en partes integrantes de los precios, la repartición de grupos de áreas o clientes y la facilitación de acuerdos o informaciones sobre relaciones de suministro y sus condiciones.

Nuestros empleados están obligados a cumplir las reglas del Derecho que regula el antimonopolio y la competencia.

De igual modo, también esperamos de nuestros socios comerciales la asunción de su responsabilidad a la hora de asegurar una competencia justa.

4. Regalos e invitaciones

Con sucursales en Norteamérica y Sudamérica, Europa y Asia, un comportamiento ético y una competencia justa independientemente de las fronteras representa la base de nuestro éxito. Los obsequios son un elemento muy extendido en el día a día de los negocios dentro de muchas culturas. El intercambio de regalos e invitaciones es absolutamente legítimo, siempre que dichos obsequios no sobrepasen en valor y frecuencia el marco razonable establecido.

Los detalles sobre la forma de actuación con regalos e invitaciones se explicarán en una directiva especial denominada «regalos e invitaciones». Cada trabajador está obligado a informarse por su cuenta sobre dicha reglamentación interna antes de recibir o realizar regalos o antes de aceptar o enviar invitaciones.

En el caso de que surjan preguntas, dudas legales e indicios fundamentados deberá informarse a un superior, al departamento jurídico o al Compliance Officer.

5. Donaciones y patrocinios

Hoffmann es consciente de su responsabilidad tanto en el ámbito de la educación y la ciencia, la cultura y el deporte como también en los asuntos sociales. La conciencia social y el compromiso con las causas sociales ocupan desde hace décadas una de las piedras angulares fijas de la cultura empresarial de Hoffmann. Desde el año 2006 Hoffmann colabora de forma activa con la fundación sin ánimo de lucro «Hoffmann Group Foundation» en proyectos que fomentan el desarrollo de niños y jóvenes procedentes de un entorno social desfavorecido o que han sufrido algún tipo de trauma.

Además, Hoffmann Group también colabora en la actualidad como patrocinador deportivo del equipo de Audi-Sport en el DTM.

Las normas generales en este contexto son: Hoffmann concede donaciones y patrocinios exclusivamente dentro del marco del ordenamiento jurídico correspondiente. No realizamos donaciones a organizaciones con las cuales pudieran surgir conflictos de intereses. La concesión de donaciones se lleva a cabo de forma totalmente transparente. La finalidad, el receptor de la donación y los certificados de donación del receptor de la misma están documentados y son verificables.

VI. El trato con los recursos

1. Sostenibilidad

Hoffmann tiene un compromiso con la sostenibilidad. A través de auditorías y certificados (p. ej. ISO 140001) documentamos nuestras elevadas pretensiones en lo que a seguridad y calidad se refiere.

Nuestros empleados deben economizar con los recursos naturales, intentar reducir los residuos al máximo posible y a ser cuidadosos con los materiales de trabajo.

2. Conocimiento interno y derechos de propiedad de terceros

Nuestros empleados están obligados a mantener en secreto todos los secretos comerciales e industriales que se le confíen dentro de la empresa en el marco de su actividad o en cualquier otro marco. Los secretos comerciales e industriales, así como el Know-how no pueden facilitarse a terceros o en ningún caso sin contar con una aprobación legal previa (por ejemplo a través de un acuerdo de confidencialidad).

Las invenciones, el Know-how y nuestras marcas cuentan con un valor extraordinario. Es nuestro deber proteger estos bienes patrimoniales intangibles porque juegan un papel de enorme significado económico en el futuro de nuestra empresa.

3. Protección de datos y seguridad de datos

Configuramos nuestras relaciones con empleados actuales y antiguos, aspirantes, socios comerciales y otros círculos de personas de tal manera que sea posible la protección de los datos con relevancia comercial, confidenciales, secretos o personales.

Solicitamos, procesamos o utilizamos datos personales únicamente en el caso de que sea necesario para fines determinados, concretos y legales. La utilización de los datos de los interesados debe ser transparente. Defendemos el derecho a recibir información sobre los datos y a llevar a cabo correcciones de los mismos, así como a recurrir, bloquear o eliminar los datos en caso que fuera necesario.

Nuestros empleados se comprometen a respetar las disposiciones legales y las reglamentaciones tanto legales como de la empresa sobre protección de datos y a proteger los mismos de un uso indebido.

Nos comprometemos a mantener el estándar adecuado para garantizar la seguridad de los datos. Todos los componentes de la gestión de datos deben contar con la seguridad correspondiente para evitar cualquier uso indebido tanto de forma interna como externa.

4. Salud

Hoffmann Holding invierte de forma sostenible en la formación, la competencia y la salud de sus empleados.

A través de una gestión dirigida por parte de la empresa centrada en la salud de los empleados, como puede ser el fomento de la alimentación saludable, ofertas deportivas, diferentes campañas (work-bike-balance, diversos eventos de atletismo), charlas regulares, asesoramiento sobre ergonomía, profesionales cualificados en primeros auxilios, un centro de formación para empleados y clientes y diferentes eventos para los empleados, conseguimos crear un ambiente que abre las perspectivas tanto personales como laborales de nuestros empleados en las que se pueden plasmar resultados y prestaciones excelentes que fomentan la empleabilidad de nuestros empleados.

5. Activos de la compañía

Nuestros empleados tienen la obligación de administrar con responsabilidad, sin despilfarros y de forma adecuada las propiedades y el patrimonio de la empresa.

VII. Contacto

1. Persona de contacto

Las puertas de Hoffmann siempre están abiertas para hacer preguntas, plantear dudas sobre posibles comportamientos erróneos o para hacer propuestas sobre posibles mejoras.

Junto con los superiores, la dirección o el cargo de mediador, otra persona de contacto adecuada, dependiendo de la locación correspondiente de cada una, es el

Director jurídico
Thomas Weitl, compliance@hoffmann-group.com, Tel: +49 89 8391 9409

2. Confidencialidad

Todas las personas de contacto están obligadas a mantener una confidencialidad absoluta siempre que la persona afectada así lo desee o en el caso de que ello sea necesario para garantizar su protección.