

HUBER+SUHNER

Código de conducta responsable empresarial

Índice de contenidos

I. Cumplimiento legal como requisito previo.....	4
II. Derechos humanos y prácticas laborales.....	4
III. El medio ambiente	5
IV. Prácticas operativas justas.....	5
V. Participación y desarrollo de la comunidad.....	7
VI. Aplicación de los principios.....	7

La forma responsable de hacer negocios


Para tener éxito en el entorno empresarial actual debemos esforzarnos por hacer crecer nuestro negocio de forma rentable y, al mismo tiempo, asegurarnos de que cumplimos todas las leyes y reglamentos aplicables en cada país en el que operamos, así como las normas internacionales reconocidas. También debemos dirigir nuestro negocio de forma responsable desde el punto de vista medioambiental y social. Esto significa que no debemos basar nuestras decisiones únicamente en consideraciones económicas, sino que también debemos tener en cuenta los aspectos sociales y medioambientales, y siempre debemos ser transparentes en nuestras decisiones y asumir la responsabilidad de sus impactos.

Llevar a cabo nuestra actividad de forma responsable significa, en resumen, que debemos estar siempre a la altura de nuestros valores, respetar los derechos humanos, utilizar los recursos de forma eficiente, comportarnos de forma ética, ser honestos y fiables, cuidar la salud y la seguridad de nuestros empleados y contribuir al desarrollo de las comunidades que rodean nuestras ubicaciones.

Este Código establece directrices importantes sobre cómo llevamos a cabo nuestros negocios de forma responsable. Esperamos que todos los funcionarios, directivos y empleados del Grupo HUBER+SUHNER cumplan con el Código. Además, esperamos que todos nuestros directivos den ejemplo en este sentido.

Además, esperamos que nuestros proveedores y distribuidores lleven a cabo sus negocios de acuerdo con este "Código de conducta responsable empresarial" y lo tendremos en cuenta en el proceso de selección de nuevos socios.

Herisau/Pfäffikon ZH en octubre de 2020



Urs Ryffel, Director General, en nombre de la Dirección del Grupo

I. Cumplimiento legal como requisito previo

HUBER+SUHNER cumple con todas las leyes y reglamentos aplicables de cada país en el que opera, así como con las normas internacionales ampliamente aceptadas. Las infracciones legales deben evitarse en cualquier circunstancia y no se tolerarán.

II. Derechos humanos y prácticas laborales

HUBER+SUHNER respeta plenamente los derechos humanos en su ámbito de influencia. En particular, la empresa se compromete a lo siguiente:

A. Trato igualitario y no discriminatorio, protección contra el acoso, diálogo abierto

HUBER+SUHNER garantiza la igualdad de oportunidades y de trato para todos los empleados con el fin de evitar la discriminación por motivos de grupo étnico, color, género, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otra condición, así como la pertenencia a un sindicato, la orientación sexual, la discapacidad o la edad. La contratación se basará únicamente en la cualificación personal y profesional, la idoneidad y el rendimiento.

La empresa protege a sus empleados contra el acoso en el lugar de trabajo, en particular contra cualquier tipo de abuso sexual, físico o psicológico.

HUBER+SUHNER fomenta un diálogo abierto entre sus directivos y empleados basado en la confianza y el respeto mutuo.

Las quejas relacionadas con la violación de los derechos humanos, el trato desigual o el acoso en el trabajo se tratan mediante un procedimiento estructurado de bajo umbral, que puede realizarse de forma anónima si se desea.

B. Tolerancia cero con el trabajo forzado y el trabajo infantil

HUBER+SUHNER no tolera ninguna forma de trabajo forzado u obligatorio. La empresa no realiza ninguna forma de trabajo infantil ni se beneficia del uso de mano de obra infantil dentro de su ámbito de influencia.

C. Salud y seguridad ocupacional

La salud y la seguridad de los empleados tienen la máxima prioridad en HUBER+SUHNER. La empresa garantiza un entorno de trabajo seguro y saludable mediante el cumplimiento de las leyes y normativas aplicables, la supervisión de los procesos de trabajo y la identificación periódica de los peligros asociados y la evaluación de los riesgos y oportunidades. Las medidas derivadas de estas evaluaciones sirven para eliminar los peligros y minimizar los riesgos.

D. Remuneración y horario de trabajo

HUBER+SUHNER ofrece salarios de acuerdo con las leyes nacionales o los contratos colectivos de trabajo. En ausencia de dichas normativas, la empresa paga salarios adecuados, al menos; a las necesidades de los empleados y sus familias teniendo en cuenta el nivel general de salarios y el coste de la vida en el país. Se prestará especial atención a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

No se obligará a los empleados a trabajar horas extraordinarias más allá de lo que se considere razonable y no se excederá el máximo de horas de trabajo prescrito por las leyes y reglamentos.

mentos laborales locales. HUBER+SUHNER anima a los empleados a mantener un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal y les apoya con las medidas adecuadas.

E. Sindicatos y negociación colectiva

Los empleados de HUBER+SUHNER tienen derecho a afiliarse a un sindicato de su elección en el marco de la legislación vigente. Las empresas del Grupo HUBER+SUHNER tienen la opción de adherirse a la negociación colectiva en los países en los que es una práctica habitual.

F. Privacidad

HUBER+SUHNER respeta la privacidad de sus empleados y protege sus datos personales de la mejor manera posible y en cumplimiento de las leyes de privacidad y protección de datos aplicables. Los datos personales de los empleados solo se recopilan y conservan si son necesarios para fines comerciales efectivos o si se requieren para cumplir con la normativa legal.

III. El medio ambiente

HUBER+SUHNER se compromete a proteger el medio ambiente y a contribuir a mantener el calentamiento global por debajo de 1,5 grados. La empresa utiliza recursos como la energía, el agua y los materiales de forma eficiente y sustentable. Anualmente determina su impacto medioambiental y las emisiones de gases de efecto invernadero. Basándose en los resultados de este análisis, HUBER+SUHNER define acciones con el objetivo de reducir continuamente la intensidad de su consumo de recursos, la generación de residuos y las emisiones de gases de efecto invernadero y otros contaminantes.

IV. Prácticas operativas justas

A. Sobornos, regalos, favores, normas contra el lavado de dinero y conflictos de intereses
HUBER+SUHNER exige a todos los empleados que nunca ofrezcan, prometan o concedan directa o indirectamente a funcionarios públicos o contratistas privados o socios comerciales ningún soborno o ventaja indebida, ni que reciban, toleren, se beneficien a sabiendas o acepten dicho soborno o ventaja indebida.

Los empleados de HUBER+SUHNER no pueden aceptar o proporcionar regalos o favores que puedan considerarse como influencia indebida. Si el intercambio de regalos es habitual en un área cultural, sólo podrán ser de carácter simbólico. El valor de las comidas y las invitaciones debe estar dentro de un rango razonable y apropiado y debe ser conforme a las costumbres y tradiciones locales. No se pueden ofrecer, prometer o conceder favores, regalos o invitaciones si ello puede interpretarse como un intento de influir indebidamente en funcionarios públicos o contratistas privados o socios comerciales. Como regla general, los ofrecimientos de entretenimiento por invitación de socios comerciales se consideran inapropiados si duran más de un día o requieren un viaje excesivo.

HUBER+SUHNER no apoya de ningún modo el lavado de dinero. La empresa mantiene relaciones comerciales con socios comerciales reconocidos que realizan negocios legítimos y cuyos fondos provienen de fuentes legítimas. Todos los empleados deben estar atentos a las señales de advertencia específicas. Entre ellas, la negativa de los socios comerciales a proporcionar información completa o su deseo de pagar en efectivo.

Los conflictos de intereses pueden surgir cuando los intereses personales, familiares o de otro tipo entran en conflicto con los intereses de HUBER+SUHNER. Todos los empleados están obligados a garantizar que los intereses de HUBER+SUHNER no se vean afectados por sus propios intereses personales directos o indirectos. Los intereses potenciales o existentes deben ser debidamente informados a los respectivos superiores para que HUBER+SUHNER pueda resolver el asunto de manera justa y transparente.

B. Competencia leal y legislación antimonopolio

HUBER+SUHNER apoya la competencia leal entre los participantes del mercado dentro del marco de las normas de competencia aplicables y garantiza trato igualitario a los socios comerciales y los clientes.

Los empleados no están autorizados a

- proporcionar información sobre precios y otras condiciones de venta, sobre costes de producción, volúmenes de ventas o cualquier otro dato sensible que pueda determinar o influir en el comportamiento competitivo de las empresas fuera de la interacción comercial ordinaria con los clientes,
- llegar a acuerdos con los competidores para excluir a otros posibles competidores del mercado o boicotear o negarse a hacer negocios con determinados proveedores o competidores
- influir en los precios de los productos de HUBER+SUHNER en el punto de reventa, u
- obtener información delicada sobre los competidores mediante robo, soborno o transmisión de datos falsos o falsificados, o mediante cualquier otro acto ilegal, con el fin de obtener una ventaja competitiva.

C. Cumplimiento de las normas comerciales

HUBER+SUHNER cumplirá con todos los reglamentos aduaneros y de control de exportaciones gubernamentales aplicables, así como con las restricciones y embargos comerciales, y no facilitará la evasión de dichas regulaciones.

D. Promover la responsabilidad social en la cadena de valor

HUBER+SUHNER anima a sus proveedores y distribuidores a incluir criterios éticos, sociales, medioambientales y de derechos humanos, así como la salud y seguridad laboral, tanto en su conducta de negocios y la toma de decisiones, y a establecer políticas adecuadas. HUBER+SUHNER incluye estos criterios de responsabilidad social corporativa en sus auditorías de proveedores y en su diligencia debida al seleccionar nuevos socios comerciales.

E. Propiedad intelectual y confidencialidad

HUBER+SUHNER respeta los derechos de propiedad intelectual tanto de los socios comerciales como de los competidores. La empresa no participa en actividades que violen los derechos de propiedad, la falsificación o la piratería. Los empleados deberán proteger cualquier información confidencial de los socios comerciales de la empresa. El acceso a dicha información se limitará a los empleados que la necesiten para realizar sus tareas.

F. Política de información, contabilidad, información privilegiada

HUBER+SUHNER informa a sus empleados, accionistas, medios de comunicación y analistas financieros, así como a otros grupos objetivo, sobre cuestiones que pueden ser relevantes para la cotización de las acciones de forma exhaustiva y transparente y según el principio de igualdad de trato. HUBER+SUHNER tiene directrices estrictas para la difusión de información delicada, que incluye datos financieros, información sobre el desarrollo del negocio y cambios en el personal clave. Se impide que los empleados realicen operaciones ilegales con información privilegiada.

Las cuentas de la empresa, los estados financieros y el resto de la información financiera se preparan de acuerdo con las disposiciones legales y los estatutos pertinentes. Se mantendrá un estricto cumplimiento de las reglas de contabilidad y de los principios contables seleccionados deben ser mantenidos.

G. Participación política responsable

HUBER+SUHNER se esfuerza por mantener buenas relaciones con los gobiernos locales y las autoridades públicas. En las interacciones con las autoridades, los empleados de HUBER+SUHNER serán veraces y precisos.

Cualquier contribución política deberá ser legítima, transparente y bien documentada. No debe suponer un intento de control o ser percibida como una influencia indebida sobre los políticos y los responsables políticos.

V. Participación y desarrollo de la comunidad

HUBER+SUHNER anima a todas las empresas del grupo a participar en las comunidades que rodean sus instalaciones. Tal participación incluye, pero no se limita a:

- consultar a los grupos representativos de la comunidad para determinar las prioridades de la inversión social y las actividades de desarrollo,
- contribuir a proyectos sociales, culturales o educativos
- animar a los empleados a participar como voluntarios en dichos proyectos, y
- mantener relaciones transparentes con los funcionarios del gobierno local y los representantes políticos, libres de sobornos e influencias indebidas.

VI. Aplicación de los principios

A. Aplicabilidad, socios de contacto

Este Código de conducta responsable empresarial es vinculante para todos los funcionarios, gerentes y empleados de las empresas del Grupo HUBER+SUHNER y formará parte de sus contratos de trabajo. Todos los directivos y gerentes son responsables de ejercer la debida diligencia para garantizar que sus subordinados directos e indirectos cumplan con las normas de este Código.

Todos los empleados están obligados a informar sobre cualquier sospecha de violación de la ley, de este Código o de las políticas de HUBER+SUHNER. Cualquier consulta sobre estos principios, o informe sobre su violación, deberá dirigirse a los jefes de línea, al departamento local de recursos humanos o a la Línea de Ayuda para el Cumplimiento Normativo, tal como se establece en el Programa de Cumplimiento Normativo de HUBER+SUHNER.

Los empleados que denuncien una infracción de buena fe no sufrirán ninguna consecuencia negativa. Dichas denuncias se tratarán con la debida confidencialidad y, si se desea, con anonimato.

B. Sanción de las infracciones

Las violaciones de los principios aquí expuestos se sancionan con una amonestación o, en casos graves, con el despido. Las infracciones de la legislación aplicable pueden dar lugar a acciones penales.

C. Accesibilidad y formación

Este Código es de acceso público a través de Internet y también pueden consultarse en la intranet de la empresa. Los empleados están informados de su contenido por el respectivo departamento de recursos humanos cuando se incorporan a la empresa y, posteriormente, con regularidad mediante cursos de formación especiales. La implementación de este Código está asegurado y supervisado por la organización de cumplimiento de HUBER+SUHNER.

HUBER+SUHNER AG
Degersheimerstrasse 14
9100 Herisau
Schweiz
Phone +41 71 353 41 11
hubersuhner.com

HUBER+SUHNER AG
Tumbelenstrasse 20
8330 Pfäffikon
Schweiz
Phone +41 44 952 2211