KLINGER
trusted. worldwide.

CÓDIGO DE CONDUCTA

Válido desde: 2014

www.klinger-international.com

CONTENIDO

Finalidad e introducción 4
Alcance y ámbito de aplicación 5
Responsabilidad de aplicación 5
Calidad de producto 6
Competencia leal y legislación antimonopolio 7
Corrupción, soborno y aceptación de regalos 8
Compras responsables 9
Gestión de conflictos de intereses 10
Medidas contra la discriminación y el acoso 11
Diversidad e inclusión 12
Informes transparentes 13
Salud y seguridad en el trabajo 14
Horas de trabajo 14
Sostenibilidad (protección del clima y del medioambiente) 15
Responsabilidad empresarial 16
Leyes de comercio exterior, aduanas y control de exportaciones ... 17
Comprobación de listas de sanciones 18
Cumplimiento y sostenibilidad en la cadena de suministro 19
Protección y seguridad de los datos 20
Notificación de infracciones / Sistema de denuncia de KLINGER ... 21
Derechos humanos y laborales 22
Influencia política y actividades de los grupos de presión 22
Empleo de personal externo 23

Revisiones:
06/2021
11/2024

Estimados señores y señoras:

Dondequiera que sea necesario sellar medios líquidos, gaseosos o criogénicos, KLINGER es garantía de pericia probada en diversas aplicaciones industriales. La cartera de productos del Grupo KLINGER sigue estando a la vanguardia de la tecnología de sellado, y nos sentimos orgullosos de contar con clientes fieles en todo el mundo. Somos un grupo activo a nivel global con más de 64 empresas y más de 93 centros de fabricación, distribución y servicio en el plano internacional. Siendo la fiabilidad uno de los rasgos que nos define, nos sentimos responsables de nuestra forma de hacer negocios. Las normas y prácticas empresariales éticas forman parte de nuestra cultura corporativa KLINGER.

Este es el motivo por el que hemos desarrollado nuestro Código de Conducta, con el fin de ayudar a nuestro personal a actuar de forma responsable en el transcurso de cualquier actividad empresarial. Cada uno de nosotros está obligado personalmente a respetar las normas de nuestro Código y a comportarse de forma ética en el trato con los demás. El Código de Conducta es además un elemento esencial para suscitar confianza y seguridad entre nuestros socios comerciales y garantizar la sostenibilidad de nuestro negocio. Confiamos en la capacidad de todos ustedes para sopesar cautelosa y detenidamente lo que es correcto y justo en cada situación individual. Por favor, tómense su tiempo para revisar este Código. Si tienen alguna pregunta o necesitan ayuda, pueden ponerse en contacto con Peter Müller (p.mueller@klinger-international.com).

Junta Directiva del Grupo KLINGER

Peter Müller
CFO

Daniel Schibli
CEO

Christoph Klinger-Lohr
CEO

FINALIDAD E INTRODUCCIÓN

El Código de Conducta de KLINGER es la encarnación de nuestro compromiso con la forma en que llevamos a cabo nuestra actividad comercial. Los negocios con el Grupo KLINGER siempre se han caracterizado y siguen caracterizándose por los más altos estándares y prácticas empresariales éticos.

El Código de Conducta describe algunas de las obligaciones éticas y legales más importantes que debemos cumplir en la realización de nuestra actividad empresarial. También describe las prácticas y procedimientos que han de seguirse para cumplir con estas obligaciones. Constituye el pilar de todas las actividades y decisiones empresariales dentro del Grupo KLINGER. Debe ser la base del comportamiento moral, ética y legalmente correcto de todo el personal del Grupo KLINGER.

La dirección del Grupo KLINGER está comprometida incondicionalmente con unas prácticas comerciales éticas, con el pleno apoyo del Consejo de Supervisión. Así pues, el cumplimiento de todas las leyes, incluidas las normas anticorrupción y antimonopolio, en todos los países en los que se fabrican o distribuyen productos KLINGER es un elemento clave de la política empresarial de KLINGER. Esto nos permite preservar la confianza de empleados, clientes y socios comerciales en la calidad y el rendimiento de nuestros productos y servicios.

Los empleados que infrinjan leyes, reglamentos, directrices internas, normas o instrucciones, o el presente Código de Conducta, deberán someterse a medidas disciplinarias. Además, dicha conducta indebida puede dar lugar a acciones penales o de responsabilidad civil (como indemnizaciones o reclamaciones por daños y perjuicios) para estas personas.

Las normas establecidas en nuestro Código de Conducta no pretenden ser exhaustivas. No sustituyen a las directrices operativas, las políticas y los procedimientos locales. En caso de conflicto entre las normas de este Código y la legislación local, prevalecerá la legislación local.

No obstante, dicho conflicto no afectará al resto del Código. El incumplimiento del Código de Conducta de KLINGER, de las directrices operativas o de las políticas y procedimientos puede dar lugar a medidas disciplinarias.

Aunque se permite la traducción del documento a idiomas locales, el original en inglés seguirá siendo la única versión oficial de este documento. La versión electrónica se actualizará y completará periódicamente.

ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código de Conducta está dirigido a todo el personal del Grupo KLINGER.

También redunda en interés del Grupo que las filiales informen a sus socios comerciales (clientes, proveedores, consultores, etc.) sobre este Código de Conducta.

Todo el personal es responsable de cumplir y aplicar este Código de Conducta. El personal debe confiar en su sentido común a la hora de interpretar este Código de Conducta y de decidir si una acción específica debe ser censurada sobre la base de normas éticas o morales razonables. Cualquier empleado que tenga preguntas o dudas sobre el Código de Conducta puede pedir consejo o apoyo a su superior inmediato. Todo empleado que detecte una infracción de las normas debe ponerse en contacto con su superior para pedir consejo o mediación. Por tanto, cualquier empleado que infrinja una ley, sea cual sea, se enfrentará a las consecuencias derivadas de la legislación laboral, incluida la posibilidad de despido inmediato. La dirección del Grupo será la máxima autoridad en caso de conflicto en la interpretación de este Código de Conducta.

La cuestión del cumplimiento es responsabilidad de KLINGER Holding GmbH en Gumpoldskirchen. Las tareas principales incluyen la supervisión del cumplimiento de estas normas dentro del Grupo KLINGER y la prestación de apoyo en cuestiones legales y organizativas.

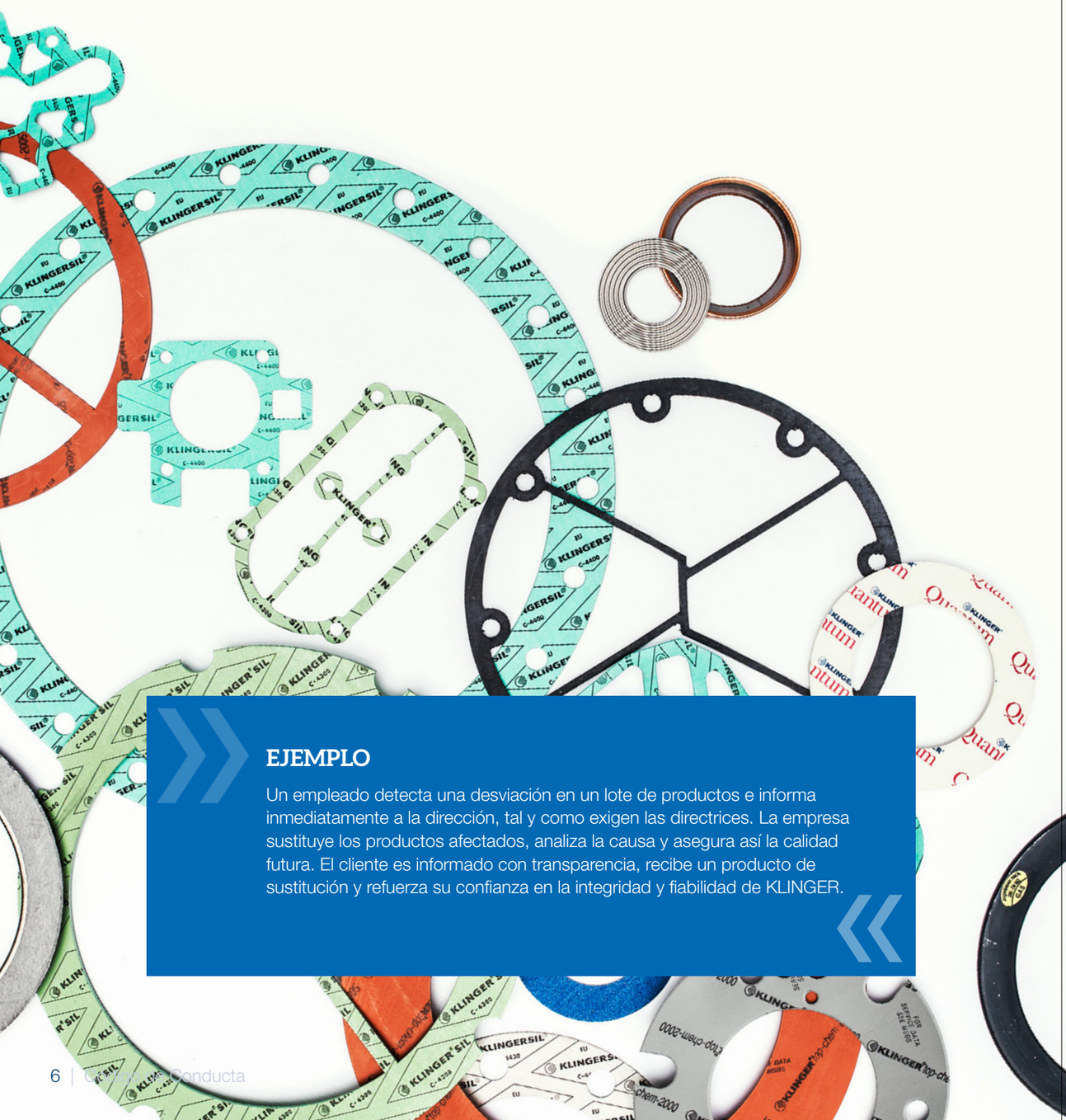
RESPONSABILIDAD DE APLICACIÓN

Esperamos que todo el personal de KLINGER se familiarice con este Código de Conducta, respete la legislación aplicable en su totalidad dondequiera que trabaje en nombre de KLINGER y asuma la responsabilidad personal del cumplimiento de estas normas en sus áreas de responsabilidad.

Los directores generales del Grupo deben dar ejemplo en la aplicación de este Código de Conducta. Todos los directores generales son responsables de cumplir estas normas. Todo director general de una empresa KLINGER es responsable de adaptar el Código de Conducta a los requisitos legales locales en términos de legislación antimonopolio y anticorrupción. Deben instruir, guiar y supervisar el cumplimiento del Código de Conducta por parte del personal.

1. CALIDAD DE PRODUCTO

El Grupo KLINGER no hace concesiones en cuanto a la calidad e integridad de sus productos y se compromete a cumplir todos los requisitos normativos. La empresa se asegura de que los clientes reciban un servicio excelente y productos de la máxima calidad que cumplan o superen sus expectativas. Los problemas críticos deben comunicarse a la dirección.



EJEMPLO

Un empleado detecta una desviación en un lote de productos e informa inmediatamente a la dirección, tal y como exigen las directrices. La empresa sustituye los productos afectados, analiza la causa y asegura así la calidad futura. El cliente es informado con transparencia, recibe un producto de sustitución y refuerza su confianza en la integridad y fiabilidad de KLINGER.

2. COMPETENCIA LEAL Y LEGISLACIÓN ANTIMONOPOLIO

KLINGER espera que todo el personal compita de forma leal y transparente y respete la libre competencia. Cualquier comportamiento que restrinja la competencia, como el acuerdo de precios o el reparto de mercados, está estrictamente prohibido y es incompatible con la cultura corporativa. Las infracciones de la legislación sobre competencia y antimonopolio, tanto a través de acuerdos formales como informales, pueden tener graves consecuencias legales, como multas elevadas y penas de prisión.

El personal no puede compartir información comercial sensible con competidores y debe poner fin de inmediato a cualquier conversación sospechosa e informar de ello a la dirección. La legislación antimonopolio prohíbe, en particular, los acuerdos sobre precios, el reparto de mercados o la competencia desleal. Las empresas y su personal que infrinjan la legislación antimonopolio pueden enfrentarse a graves sanciones.

Si se produjera una infracción de la legislación antimonopolio, existen programas de clemencia que reducen la sanción para la primera empresa que se presente voluntariamente. En caso de investigación por parte de las autoridades antimonopolio, el personal debe cooperar, pero no apoyar activamente la investigación. Debe poner a salvo los documentos, informar a la dirección y tener cuidado de no destruir ninguna prueba. Todas las declaraciones deben ser honestas y basadas en hechos.

En general, toda la comunicación debe estar en consonancia con las normas éticas de la empresa y no debe dar la impresión de que se está infringiendo la legislación antimonopolio.

EJEMPLO

Una empleada de KLINGER asiste a una conferencia del sector, y un competidor le pregunta casualmente si le gustaría coordinar sus precios para un proyecto conjunto con un cliente. La empleada se da cuenta de inmediato de que esa conversación podría constituir una infracción de la legislación antimonopolio, rechaza firmemente la propuesta y pone fin a la conversación. A continuación, informa a la dirección del incidente y documenta los detalles. La empresa examina la situación y obtiene toda la información pertinente para poder cooperar en caso de investigación. Al reaccionar de esta forma transparente y conforme a la ley, KLINGER garantiza el respeto de las normas éticas y la libre competencia.

3. CORRUPCIÓN, SOBORNO Y ACEPTACIÓN DE REGALOS

Ofrecer o aceptar obsequios destinados a influir en las decisiones empresariales está estrictamente prohibido para todo el personal. La corrupción se define como soborno cuando las decisiones se toman en función de intereses personales y no de criterios objetivos. Los obsequios que no supongan ninguna ventaja para el personal (como descuentos o primas) no se consideran soborno.

Los obsequios de KLINGER a terceros solo están permitidos si se ajustan a las prácticas comerciales habituales y no superan un valor razonable sin influir en la decisión comercial del receptor.

Los regalos u obsequios para el personal de KLINGER solo están permitidos si se ajustan a las prácticas comerciales habituales y no influyen en las decisiones comerciales. Sin embargo, los regalos u obsequios con valor monetario están siempre prohibidos.

EJEMPLO

Un proveedor ofrece a un empleado de KLINGER un regalo de gran valor para aumentar las posibilidades de conseguir un nuevo contrato. El empleado rechaza el regalo porque vulnera las directrices de KLINGER de permitir que las decisiones empresariales se vean influidas por regalos y se dirige a su superior.

4. COMPRAS RESPONSABLES

KLINGER se esfuerza por mantener relaciones justas y favorables con sus proveedores, realizándose la selección de forma objetiva e imparcial sobre la base de factores como la integridad, la calidad, el rendimiento, el precio y la sostenibilidad.

En el trato con los competidores, están estrictamente prohibidos los acuerdos o pactos que influyan en la competencia. Están especialmente prohibidos los acuerdos de precios, las condiciones contractuales, el reparto de mercados y el intercambio de datos relevantes para el mercado que puedan conducir a una estrategia de mercado coordinada. La cooperación con competidores solo está permitida si implica relaciones comerciales específicas, como entregas de productos o acuerdos de licencia.

En las relaciones con clientes y proveedores, están prohibidos los acuerdos verticales de precios y la fijación de condiciones de venta. Los proveedores no pueden fijar precios para la reventa, y tampoco están permitidos los descuentos vinculados a recomendaciones de precios. No se permiten las restricciones territoriales ni por grupos de destino, a menos que la cuota de mercado sea inferior al 30 %.

Una empresa con una cuota de mercado superior al 25 % (33 % o más en Alemania) se considera dominante y no puede abusar de su posición para perjudicar a los competidores o manipular las condiciones de competencia.

EJEMPLO

KLINGER busca un proveedor de juntas especializadas. El proceso de selección se lleva a cabo de forma objetiva y transparente, evaluándose diversos factores como la calidad de los productos, los plazos de entrega, el precio, las capacidades de producción y las prácticas de sostenibilidad del proveedor.

5. GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

En KLINGER, todas las decisiones comerciales se toman en el mejor interés de la empresa. Los conflictos de intereses derivados de asuntos privados u otras actividades económicas o personales deben evitarse desde el principio, al igual que los conflictos relacionados con familiares o personas y organizaciones cercanas.

Para evitar estos conflictos, el personal debe evitar la apariencia de preferencia personal al tratar con competidores, consultoras, clientes, proveedores, prestadores de servicios y otros socios comerciales. Los posibles conflictos de intereses deben destaparse y aclararse de inmediato a los superiores o a la persona de confianza.

EJEMPLO

Una empleada de KLINGER recibe el encargo de comprobar las ofertas para un nuevo proveedor, pero se da cuenta de que una de las empresas está dirigida por un pariente cercano. Para evitar posibles conflictos de intereses, la empleada informa inmediatamente a su superior y le revela la relación. El superior decide que un colega se encargue de evaluar las ofertas para garantizar una decisión objetiva. Al mismo tiempo, se vela por que el proveedor en cuestión reciba el mismo trato justo que los demás candidatos.

6. MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO

KLINGER prohíbe toda forma de discriminación y todo tipo de acoso sexual y no sexual.

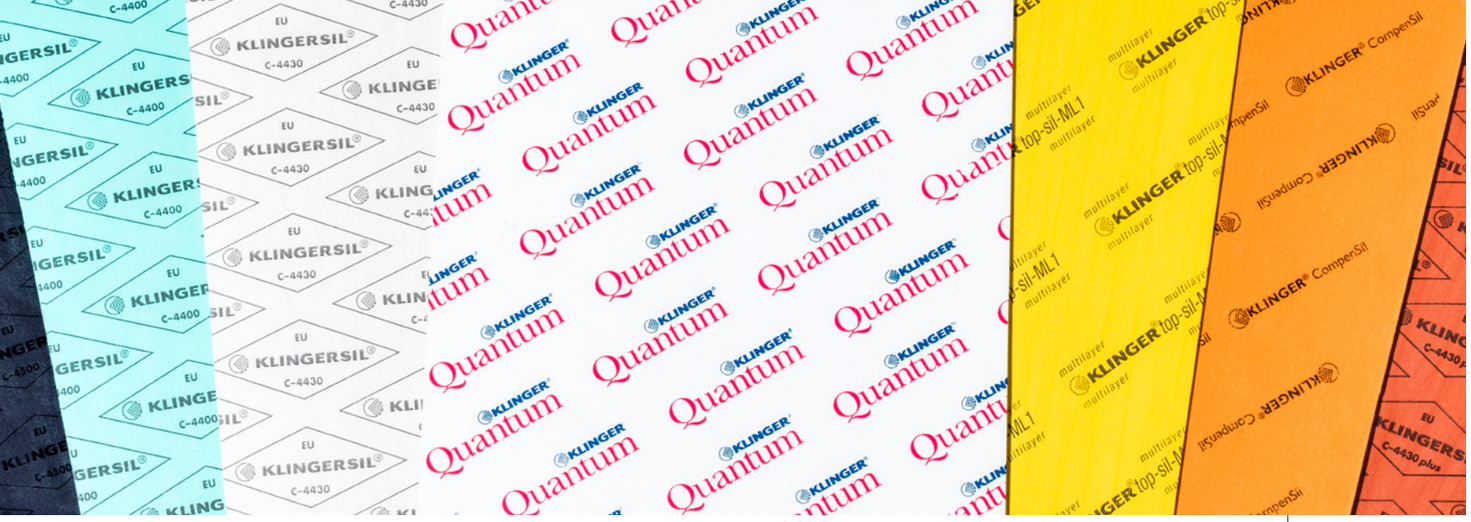
KLINGER aplica una política de tolerancia cero y adopta medidas activas y coherentes contra estos comportamientos.

KLINGER fomenta una cultura de respeto y tolerancia, así como la denuncia de los casos de discriminación o acoso de cualquier tipo.

Ni siquiera se toleran indicios de ofensas éticas o acoso.

EJEMPLO

Un empleado de KLINGER oye a un compañero hacer comentarios ofensivos sobre otra empleada durante una reunión. Denuncia inmediatamente el comportamiento a su superior o a otra persona de confianza. La empresa inicia de inmediato una investigación y toma las medidas necesarias para garantizar un entorno de trabajo respetuoso.



7. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

KLINGER crea un entorno de trabajo en el que se promueven la diversidad, la igualdad y la inclusión. Esto significa que la igualdad de oportunidades está garantizada para todo el personal, independientemente de sus características demográficas y otras características personales, en particular, pero no limitado a:

» Edad
» Discapacidad
» Sexo
» Orientación sexual
» Identidad de género
» Raza
» Color de piel
» Nacionalidad
» Origen étnico o nacional
» Religión o creencias
» Características relacionadas con el contexto socioeconómico

Además, KLINGER promueve una cultura corporativa en la que todo el mundo se sienta valorado e incluido.

EJEMPLO

A una nueva empleada con discapacidad se la integra mediante condiciones de trabajo personalizadas y apoyo para que pueda realizar su trabajo correctamente. Se vela por que todo el personal tenga las mismas oportunidades de acceso a los ascensos, sin discriminación por sus características personales.

8. INFORMES TRANSPARENTES

Para KLINGER, es esencial informar y comunicar de manera honesta, transparente y fidedigna sobre las transacciones comerciales relevantes de la empresa a todas las partes interesadas (como inversores, empleados, clientes, socios comerciales, el público en general y organismos gubernamentales). Esto también incluye la documentación adecuada de nuestras acciones tanto dentro de la empresa como frente a terceros.

Por lo tanto, todo el personal del Grupo KLINGER está obligado, en el marco de sus obligaciones y tareas contractuales, a registrar las transacciones comerciales y la cobertura informativa relevantes de forma meticulosa, completa, correcta y oportuna. Esta es la base de la credibilidad de KLINGER en términos comerciales y en el mercado de capitales. Los respectivos superiores se aseguran de que la documentación en su área de responsabilidad se realice de forma adecuada.

EJEMPLO

Un empleado de KLINGER es responsable de elaborar los informes financieros mensuales y se encarga de que todas las transacciones comerciales se documenten correctamente y en su debido momento. Comprueba minuciosamente todos los asientos contables y se asegura de que toda la información relevante se registra de forma completa y transparente. La dirección del departamento comprueba la documentación y hace las valoraciones pertinentes para asegurar que cumple los altos estándares de KLINGER.

9. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

En KLINGER, la salud y la seguridad en el trabajo tienen la máxima prioridad. KLINGER asume la responsabilidad conjunta con todos los implicados de crear un entorno laboral en el que las enfermedades y los accidentes relacionados con el trabajo se reduzcan al mínimo. En este sentido, KLINGER promueve la garantía, la consolidación y el desarrollo de unas condiciones de trabajo seguras. KLINGER anima expresamente a todos los implicados a ejercer su derecho especial a hacer sugerencias en materia de salud y seguridad en el trabajo.

EJEMPLO

Una empleada de KLINGER observa que una zona de la nave de producción no está suficientemente iluminada, lo que podría provocar accidentes. Se lo comunica a su superior, y la empresa instala rápidamente una nueva iluminación, mejorando así las condiciones de trabajo.

10. HORAS DE TRABAJO

Las horas de trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no deben superar los requisitos legales y acordados por convenio en los respectivos países, ni tampoco las normas internacionales. En general, KLINGER rechaza las horas extraordinarias como sustituto de una remuneración regular insuficiente. En caso de que se paguen horas extraordinarias, la remuneración se ajustará a las respectivas normativas legales, contractuales o acordadas por convenio.

EJEMPLO

Un empleado de KLINGER tiene que trabajar horas extraordinarias durante un proyecto para cumplir los plazos. El departamento de RR. HH. vela por que las horas extraordinarias se registren y remuneren de conformidad con los requisitos legales. KLINGER se asegura de que solo se trabajen horas extraordinarias en casos excepcionales y de que siempre se remuneren de acuerdo con las disposiciones de la legislación laboral.

11. SOSTENIBILIDAD (PROTECCIÓN DEL CLIMA Y DEL MEDIOAMBIENTE)

Tanto en el desarrollo como en la fabricación de nuestros productos, nos esforzamos por evitar en la medida de lo posible todo tipo de residuos. Sin embargo, puesto que no es posible evitarlos por completo, en KLINGER somos partidarios de reutilizar los materiales y los residuos (reciclaje) y de eliminar los materiales residuales de forma segura y respetuosa con el medioambiente (eliminación) para contribuir a preservar nuestro entorno.

Adoptamos diversas medidas para garantizar que el agua y la energía se utilicen de forma responsable y que las aguas residuales, los desechos y los materiales residuales se eliminen de forma adecuada.

Además, nos centramos en disminuir permanentemente estos recursos (ahorro de energía y recursos) con el fin de reducir nuestra propia huella de CO_2, la de nuestros productos y la del transporte necesario. Para poder visualizar y comparar mejor nuestras actividades ecológicas y económicas en KLINGER se aplican diversos sistemas de control y gestión (medioambiente y protección del clima, energía y emisiones, calidad y seguridad de los productos, etc.). Nuestro objetivo es poder medirnos, tanto a nosotros mismos como a nuestras actividades, y mostrar si los objetivos de sostenibilidad definidos se están alcanzando y en qué medida, dónde hay potencial de mejora y cómo podemos llevarlo a cabo.

A partir de 2026, el Grupo KLINGER elaborará un informe de sostenibilidad para explicar los objetivos definidos y comunicar la consecución de los mismos. Es muy importante para nosotros en KLINGER que todo el personal actúe de forma consciente en interés de la sostenibilidad. Por lo tanto, es esencial que cada individuo se mantenga informado de forma continua sobre las actividades con las que contribuimos a un futuro más sostenible. En el futuro ofreceremos más información al respecto en el informe de sostenibilidad.

EJEMPLO

KLINGER adquiere diversos materiales para la producción de válvulas industriales, que actualmente se suministran en envases complejos. El objetivo es convertir internamente este material de embalaje y utilizarlo para el embalaje y la venta de los propios productos de la empresa. Esto podría suponer un ahorro en el coste del material de embalaje, así como una reducción de los recursos para su eliminación. Este enfoque sostenible combina beneficios económicos con una contribución a la protección del medioambiente.

12. RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

KLINGER es un importante empleador en las regiones en las que la empresa desarrolla su actividad. Contribuye a la creación y el desarrollo de prosperidad e ingresos respetando las leyes y normativas locales, nacionales e internacionales.

Como empresa activa en todo el mundo, el Grupo KLINGER participa en un gran número de iniciativas y proyectos internacionales, regionales y locales e intercambia información sobre temas especializados y de mercado en las asociaciones profesionales e industriales pertinentes.

El compromiso social de KLINGER, por ejemplo, en forma de donaciones o actividades de patrocinio, se centra en proyectos benéficos en el ámbito de acción directo de las sedes de KLINGER.

13. LEYES DE COMERCIO EXTERIOR, ADUANAS Y CONTROL DE EXPORTACIONES

KLINGER es una empresa global que cumple la normativa que regula y restringe la libre circulación de mercancías en sus actividades comerciales en todo el mundo. No obstante, las leyes y normativas nacionales e internacionales constituyen la base del comercio de bienes, servicios y tecnologías, así como de la realización de transacciones de capital y pagos.

Todo empleado de KLINGER debe cumplir con la normativa de comercio exterior y aduanas aplicable a su área de responsabilidad cuando compre o venda bienes, productos, servicios o tecnologías fuera de sus fronteras.

La base es siempre un despacho aduanero completo y transparente de todas las importaciones y exportaciones, así como el cumplimiento de las leyes de comercio exterior aplicables, incluidas las obligaciones de control de las exportaciones y las restricciones de embargo que nos afectan.

Cumplimos todas las disposiciones de control de las exportaciones según nuestro leal saber y entender y nos esforzamos por actuar de forma ejemplar en lo que respecta a los controles de las exportaciones y por cooperar con todas las autoridades pertinentes de todo el mundo en caso necesario.

EJEMPLO

Un empleado del departamento de ventas de KLINGER recibe un pedido para exportar válvulas a un cliente de un tercer país. Antes de despachar el envío, utiliza el software de control de exportaciones de la propia empresa para comprobar si la entrega está sujeta a autorización. El software compara automáticamente el envío con las listas de sanciones internacionales pertinentes y comprueba que no haya ningún cliente en una lista de embargos o bloqueo.

14. COMPROBACIÓN DE LISTAS DE SANCIONES

Antes de entablar relaciones comerciales con clientes y proveedores, todos los empleados están obligados a asegurarse de que estos no figuran en las listas de sanciones vigentes. Para ello, deben adoptarse las siguientes medidas:

1. **Acceso a las listas de sanciones:** debe garantizarse que las listas de sanciones vigentes relevantes para nuestra área de negocio estén siempre disponibles.
2. **Realización de la comprobación:** antes de firmar un contrato o entablar una relación comercial, debe realizarse una comprobación exhaustiva de los datos pertinentes (nombres, direcciones, números de empresa).
3. **Documentación:** todos los controles realizados deben documentarse y conservarse para poder demostrar el cumplimiento de la normativa.
4. **Notificación de casos sospechosos:** en caso de sospecha de que un cliente o proveedor figure en una lista de sanciones, no se deberá entablar ninguna relación comercial.

Si en la empresa no se dispusiera aún de herramientas de consulta, estas son algunas sugerencias de proveedores internacionales de software:

World-Check www.lseg.com
Mic-Cust.com www.mic-cust.com
Dow Jones Risk & Compliance
www.dowjones.com

15. CUMPLIMIENTO Y SOSTENIBILIDAD EN LA CADENA DE SUMINISTRO

KLINGER mantiene numerosas relaciones comerciales con proveedores y clientes. Estas relaciones permiten a KLINGER ofrecer sus propios servicios a un precio competitivo. Por ello, el Grupo KLINGER selecciona cuidadosamente a sus proveedores y clientes únicamente en función de su rendimiento y fiabilidad, y exige su colaboración en lo que respecta a criterios relacionados con la sostenibilidad.

KLINGER promueve los principios y prácticas de un comportamiento sostenible a lo largo de toda la cadena de valor y otorga un papel importante a la ética en la contratación. KLINGER también exige integridad y un comportamiento respetuoso con la ley a sus socios comerciales.

En las relaciones comerciales con sus socios, en particular, proveedores, prestadores de servicios y clientes, KLINGER se esfuerza por garantizar el cumplimiento de las normas aplicables. Por esta razón, KLINGER publicará su propio Código de Conducta para proveedores y subcontratistas, con el objetivo de garantizar una cadena de suministro sostenible. Esperamos expresamente que los proveedores sigan el comportamiento de KLINGER en términos de una política social, medioambiental y corporativa sostenible.

EJEMPLO

KLINGER resuelve organizar su cadena de suministro de forma sostenible. Exige a sus proveedores el cumplimiento de normas medioambientales y sociales, las documenta en los contratos con los proveedores y realiza auditorías periódicas. La colaboración con un proveedor se da por finalizada si este no puede descartar el trabajo infantil, y se busca un proveedor éticamente aceptable. Además, la empresa forma a su plantilla en materia de compras para garantizar que los objetivos de sostenibilidad y cumplimiento se tienen en cuenta en cada decisión.

16. PROTECCIÓN Y SEGURIDAD DE LOS DATOS

Existe una normativa legal específica para la protección de los datos personales. KLINGER se compromete plenamente a cumplir esta normativa. Esto implica que los datos personales de todo tipo deben protegerse cuidadosamente contra el acceso no autorizado y el uso indebido.

Las tecnologías de la información (TI) y el procesamiento electrónico de datos (PED) son parte integrante del trabajo cotidiano en KLINGER. Sin embargo, albergan una serie de riesgos. El Grupo KLINGER se toma muy en serio estos riesgos en su propio interés y en el interés de sus socios comerciales y combate cualquier vulnerabilidad de forma preventiva y tan pronto como se conoce.

EJEMPLO

Un empleado de KLINGER obtiene acceso a datos sensibles de los clientes y debe asegurarse de que estos están protegidos por contraseñas seguras y encriptación para evitar un uso indebido o un acceso no autorizado. Si se detecta una vulnerabilidad en la seguridad de TI, los empleados deben informar de inmediato al departamento de TI o PED para que pueda subsanarse rápidamente y no se pongan en peligro los datos.

17. NOTIFICACIÓN DE INFRACCIONES – SISTEMA DE DENUNCIA DE KLINGER

Dada la gran importancia de un comportamiento correcto por parte de todo el personal, el cumplimiento del Código de Conducta y de las directrices asociadas es una tarea conjunta. Si hay indicios de una infracción, KLINGER espera de todos sus empleados que la comuniquen a un supervisor o al departamento responsable (por ejemplo, departamento jurídico, de recursos humanos, financiero, fiscal o de sostenibilidad).

Los directivos de KLINGER se aseguran de que las faltas graves, en particular en los ámbitos de la corrupción, la ley sobre competencia, la protección de datos y las infracciones medioambientales, se sancionen como corresponda. Además, todas las filiales de KLINGER con más de 50 empleados cuentan con un sistema de denuncia anónima que permite informar de las infracciones de este Código de Conducta.

EJEMPLO

Una empleada de KLINGER advierte una posible infracción de las directrices de protección de datos y decide denunciarla a través del sistema de denuncia anónima de KLINGER, ya que no tiene que temer ninguna consecuencia negativa. Los directivos están obligados a tomarse en serio todas las denuncias y a garantizar que se investiguen estos incidentes.

18. DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

KLINGER respeta los derechos humanos universales y vela por su cumplimiento en el ámbito de su influencia regional y frente a sus socios comerciales.

KLINGER rechaza toda forma de trabajo forzado y de trabajo infantil. KLINGER combate todas las formas de violencia y discriminación. Esto incluye también la violencia de género y el acoso en el lugar de trabajo.

KLINGER reconoce el derecho a una remuneración/retribución justa y digna para todo el personal. La remuneración/retribución y otros beneficios (prestaciones sociales, vacaciones, etc.) tienen en cuenta el principio de equidad y cumplen las normas legales nacionales e internacionales y los convenios colectivos aplicables.

EJEMPLO

Un empleado de KLINGER se da cuenta de que un proveedor utiliza mano de obra infantil en sus instalaciones de producción y lo comunica inmediatamente al departamento de compras. KLINGER investiga las acusaciones, pone fin a la relación comercial con el proveedor y se compromete así activamente con una cadena de suministro justa y ética.

19. INFLUENCIA POLÍTICA Y ACTIVIDADES DE LOS GRUPOS DE PRESIÓN

Las empresas de KLINGER no tienen ninguna implicación política ni realizan contribuciones financieras a partidos políticos, organizaciones cercanas o afines a partidos políticos, cargos electos o candidatos a cargos políticos.

20. EMPLEO DE PERSONAL EXTERNO

Independientemente del tipo de contrato, se respeta la legislación nacional aplicable en las relaciones contractuales y laborales a la hora de contratar a personal externo (por ejemplo, personal de seguridad, trabajadores temporales, etc.). Adoptamos las medidas adecuadas para sensibilizar y supervisar al personal externo, especialmente en lo que respecta a los riesgos para los derechos humanos.

EJEMPLO

Una filial del Grupo KLINGER encarga a una empresa de seguridad externa que garantice la seguridad en sus instalaciones. Antes de iniciar el encargo, la empresa se asegura de que el proveedor de servicios cumple todos los requisitos legales en materia de horario laboral, salarios y seguridad laboral.

KLINGER
trusted. worldwide.

KLINGER Holding GmbH
Am Kanal 8-10 » A-2352 Gumpoldskirchen (Alemania)
T +43 2252 607 186 0 » F +43 2252 607 186 33
office@klinger-international.com

www.klinger-international.com