

Principios de conducta

del Grupo Borgers



Code of Conduct

Contenido

| | |
|---|----|
| Introducción | 3 |
| 1. Exigencias generales de comportamiento | 5 |
| 2. Cómo evitar conflictos de intereses | 6 |
| 3. Trato con socios comerciales y terceros | 7 |
| 4. Manejo de las informaciones | 10 |
| 5. Protección laboral y de la salud | 11 |
| 6. Protección del medio ambiente | 12 |
| 7. Modo de actuar respecto a la propiedad de la empresa | 13 |
| 8. Actuación frente a los principios de conducta | 14 |

Con el fin de facilitar la legibilidad en este documento renunciamos a la diferenciación específica de los sexos. En este caso, los conceptos masculinos se refieren a ambos sexos. Este lenguaje abreviado no implica ningún tipo de valoración.

Introducción –Cuál es el sentido de los principios de conducta

El grupo Borgers goza de una fama excelente, que se fundamenta en la alta calidad de nuestros productos, nuestra fuerza innovadora, nuestra actuación empresarial y la orientación al cliente, pero también en nuestro comportamiento orientado a las personas. Mientras la consolidación de esta fama ha durado décadas, puede bastar una única actuación irregular para que se destruya irreparablemente.

Esto tiene que evitarse. Cada uno de los trabajadores influye con su actuación en la reputación de nuestra empresa. Por tanto, se espera de todos nosotros un comportamiento legal y ético irreprochable en el trabajo diario. Los principios de conducta que se formulan a continuación constituyen el marco de nuestras decisiones y actividades en la vida diaria de la empresa. Son a la vez orientación e instrumento de guía, y parte integrante de nuestra cultura empresarial.

"Pocas cosas son más difíciles de aguantar que el fastidio de un buen ejemplo."

Mark Twain (1835-1910)

Tanto la reputación de la empresa como la confianza que nos tienen los clientes, proveedores, socios comerciales, accionistas, empleados y nuestros familiares dependen en gran parte del comportamiento sincero y responsable de todos los empleados.

Por tanto, se exhorta a cada uno de los empleados del grupo Borgers a que cumpla las normativas legales vigentes, las demás directivas obligatorias y estos principios de conducta. Si es necesario, los principios de conducta se complementarán con directivas y normativas específicas para secciones, departamentos o circunstancias.

Una actuación honesta se da por supuesta. Los presentes principios de conducta tienen como fin ofrecer orientación y contribuir a que se eviten comportamientos incorrectos. Las exigencias de comportamiento descritas se aplican de forma vinculante a todos los directivos y empleados de las sociedades Borgers.

1. Exigencias generales de comportamiento

Comportamiento conforme con la ley

La observancia y el cumplimiento del derecho y de la ley se dan por supuestos. Todos los empleados están obligados a conocer, respetar y cumplir todos los derechos y deberes que son relevantes para ellos. El cumplimiento del derecho vigente es prioritario a cualquier orden contraria de un directivo. En caso de violar una ley, el responsable o la empresa se verá sujeto a recibir sanciones tales como penas de prisión, sanciones monetarias o multas.

Además, si un empleado comete una infracción, tendrá que asumir consecuencias de tipo disciplinario, debido a la violación de las obligaciones contractuales que ello supone, independientemente de las sanciones previstas por la ley.

Comportamiento leal y respeto mutuo

Nuestra empresa familiar se distingue por sus empleados motivados y competentes. Respetamos a cada uno como individuo, independientemente de su origen étnico, raza, ideología, religión, nacionalidad, orientación sexual, origen social, sexo, edad o posible discapacidad. Cada uno de los empleados está obligado a abstenerse de todo tipo de discriminación (por ejemplo, por perjuicio, acoso, mobbing) y a hacer posible una convivencia respetuosa y leal.

Cultura directiva y colaboración

Cada directivo es responsable de sus empleados. Por su calidad de directivo desempeña un papel de modelo y tendrá que orientar su actuación especialmente de acuerdo con los principios de conducta. El directivo muestra confianza en sus empleados y les concede tanta responsabilidad y libertad de acción como sea posible. El directivo está obligado a informar a sus empleados sobre el contenido y significado de los principios de conducta y de sensibilizarlos en este sentido. Tiene la obligación de fomentar el cumplimiento de los principios de conducta en su área de responsabilidad.

Una colaboración positiva basada en la confianza se muestra en el modo abierto de informarse y apoyarse mutuamente. Los directivos y los empleados se informan mutuamente sobre circunstancias y asuntos relativos a la empresa con la extensión necesaria para que les sea posible actuar y tomar decisiones. Los empleados y especialmente los directivos se aseguran de que el intercambio de informaciones pueda efectuarse con rapidez y sin impedimentos. Los conocimientos y las informaciones tienen que comunicarse, en el ámbito de las competencias dadas, sin errores, sin pérdida de tiempo e íntegramente, con el fin de fomentar la colaboración.

2. Cómo evitar conflictos de intereses

Se evitarán las situaciones de las que puedan surgir conflictos de intereses o que puedan influir en las decisiones de los empleados y en su actividad para la empresa. Se separarán estrictamente los intereses privados y los intereses del grupo Borgers.

Todos los empleados tienen que actuar en sus contactos con los clientes, proveedores, contratistas y competidores, existentes y potenciales, en el máximo interés del grupo Borgers y descartar todo beneficio personal.

Se espera de todos los empleados que pongan totalmente al descubierto las situaciones en las que actividades fuera del trabajo, intereses personales o financieros pudieran entrar en conflicto con los intereses del consorcio.

Si un empleado recibe mercancías o servicios por parte de proveedores, comerciantes o clientes para fines privados, deberá abonar el precio usual en el mercado y documentar el pago.

No se admite solicitar ni aceptar de proveedores, comerciante o clientes pagos, créditos u otras prestaciones financieras de cualquier tipo para beneficio personal.

Todos los empleados están obligados a poner a disposición su capacidad de trabajo y ejecutar las tareas que se le hayan encomendado según leal saber y entender. Como regla general, no está permitido efectuar otras actividades secundarias que perjudiquen el cumplimiento de estas obligaciones. Apoyamos y fomentamos como regla general las actividades de nuestros empleados a título honorífico.

El empleado informará a la dirección de la empresa, por su propia cuenta y por escrito, acerca de sus participaciones importantes en empresas que estén en relación comercial con el grupo Borgers, trabajen para el grupo o presten servicios al grupo. En caso de darse un conflicto de intereses se deberán anular estas participaciones.

3. Trato con socios comerciales y terceros

También el trato con socios comerciales y terceros se basa en la confianza y la lealtad. Convencemos en el mercado con la calidad y el buen precio de nuestros productos innovadores. La lealtad la aplicamos también en cuanto a la competencia por las participaciones en el mercado. Apoyamos una competencia leal y auténtica que cumpla con las normativas legales, especialmente las del derecho de competencia y de cárteles.

Todos los empleados tienen la obligación de respetar las normativas legales, especialmente las del derecho de competencia y de cárteles. Obligamos también a nuestros socios comerciales y distribuidores en el interior y el extranjero, especialmente los agentes de ventas, consultores y representantes, a cumplir estas normas generales. Seleccionamos a nuestros distribuidores partiendo de criterios razonablemente objetivos, como conocimientos en la materia, experiencia y conocimientos del sector, de acuerdo con un procedimiento de examen normalizado. Todos los pagos a nuestros distribuidores se efectúan exclusivamente sobre la base de contratos escritos relativos a la retribución de servicios prestados conformes al contrato.

Se prohíben especialmente los acuerdos con la competencia y modos de actuación acordados que tienen como fin o causan un impedimento o una limitación de la competencia. Se incluyen, entre otros, acuerdos relevantes para el mercado sobre precios, ofertas, condiciones comerciales y capacidades, pero también repartos de clientes, áreas y programas de producción. Se prohíben no solo los acuerdos formales sino también los comportamientos acordados, por ejemplo mediante conversaciones o "pactos de caballeros" informales, que tienen como fin o causan la limitación de la competencia en este sentido.

En el trato con socios comerciales y terceros las donaciones solamente se podrán aceptar o efectuar si no existe la más mínima duda de que no se busca influir o de que no se influye en procesos de decisiones.

Se respetarán especialmente las siguientes estipulaciones sobre regalos, invitaciones a comidas y actos, etc.:

Está prohibido exigir invitaciones a comidas o actos, regalos, otras donaciones, servicios o favores personales.

Solamente se podrán aceptar invitaciones a comidas o actos cuando las invitaciones se realizan libremente, sirven a un objetivo comercial justificado o tienen lugar en el marco de la colaboración usual (p. ej., una comida durante un seminario o una reunión, una recepción o cena al terminar un acto) y no poseen un valor exageradamente alto, y no superan los límites de lo usual en los negocios ni el nivel de vida personal de los interesados.

Está prohibido que los socios comerciales se hagan cargo de los gastos de viajes o de alojamiento. Si un socio comercial paga el alojamiento u ofrece el alojamiento en sus localidades, se fijará el precio usual del mercado, que se abonará al socio comercial, y se encargará una devolución de los gastos interna.

Toda invitación a un acontecimiento deportivo o la visita de actos deportivos, shows u otros actos del mismo socio comercial deberá ser autorizada por el superior inmediato, e independientemente de ello, se admitirá solamente dos veces al año; se presupone además que está presente un representante de la empresa anfitriona.

Está prohibido ofrecer, conceder, exigir o aceptar regalos y donativos, o cualquier otro beneficio de valor injustificado, en relación con nuestras actividades comerciales, ya sea directa o indirectamente.

Esto no se aplica a regalos o donativos ocasionales de escaso valor financiero y que correspondan con las costumbres usuales a nivel comercial, siempre y cuando no se viole ninguna normativa legal o jurídica y que esté descartado de antemano que pueda influir en la decisión del empleado, de un socio comercial o de una autoridad pública.

En cualquier caso está prohibido ofrecer, conceder, exigir y aceptar dinero para uso o enriquecimiento personal.

4. Manejo de las informaciones

Nos preocupamos por proteger los datos e informaciones confidenciales, secretos y especialmente personales de nuestros empleados, de la propia empresa y de nuestros socios comerciales u otros grupos de personas.

Los datos personales se recogen, procesan o utilizan solamente en la medida en que sea imprescindible para determinados fines inequívocos y legítimos. Nos aseguramos de que los datos personales se guarden de forma segura, que su uso sea transparente para los interesados y que se respete el derecho de los interesados de información y corrección, así como, en caso dado, su derecho de oposición, bloqueo y cancelación.

Todos los empleados están obligados a cumplir con las estipulaciones legales sobre la protección de datos y las normativas acerca de la seguridad de la información, así como guardar los secretos empresariales e industriales y datos personales que les hayan sido confiados en el marco de su actividad comercial o hayan conocido de otro modo. Se tratarán de forma confidencial particularmente todos los documentos e informaciones relacionados con asuntos internos del consorcio cuya revelación pudiera perjudicar al consorcio. Está prohibido hacerlos accesibles a terceros y se protegerán contra todo tipo de uso no autorizado, especialmente de un acceso por parte de extraños. Se consideran informaciones confidenciales todas las informaciones de índole estratégica, financiera, técnica y comercial. Se incluyen entre ellas los procedimientos y procesos administrativos, cuestiones relativas a la organización, conocimientos técnicos, planeamientos comerciales y financieros, esquemas de gastos, desarrollos de productos, informaciones sobre empleados, clientes, proveedores, estrategias de marketing, informaciones sobre ventas y precios. Esto se aplica también a los documentos y las informaciones que han sido confiados al consorcio por parte de terceros.

Las informaciones de carácter confidencial se podrán revelar solamente en los casos estipulados por la ley o si se autoriza por motivos comerciales. En todos los casos de este tipo, antes de proceder a su revelación los empleados tendrán que contar con la autorización de la gerencia o de la persona encargada por la gerencia. Según la importancia de las informaciones se acordarán medidas de seguridad adicionales, como obligaciones de confidencialidad.

5. Protección laboral y de la salud

Nos responsabilizamos de la seguridad y la salud de nuestros empleados. Nuestras plantas de producción se proyectan y explotan cumpliendo todas las imposiciones dictadas por la ley y por las autoridades, y de modo tal que los riesgos inherentes al proceso laboral se vean reducidos a un mínimo.

Todos los empleados contribuyen a fomentar su propia salud y cumplen las directivas sobre protección laboral y de la salud a fin de evitar riesgos para la salud. Las condiciones reinantes en los puestos de trabajo se revisan y mejoran periódicamente con el fin de garantizar que los lugares de trabajo sean seguros y favorables para la salud. Los posibles accidentes, fallos de operación u otras condiciones laborales peligrosas se comunicarán al puesto laboral competente, de manera que se puedan eliminar los peligros y limitar los daños del modo más rápido y eficiente posible.

6. Protección del medio ambiente

La protección activa del medio ambiente ha formado siempre parte de los valores defendidos por Borgers y de nuestro quehacer diario, ya desde los inicios de la compañía.

Somos conscientes de que el éxito a largo plazo –particularmente en la industria del automóvil– no es posible sin un medio ambiente intacto, pues los recursos naturales son la base de nuestra existencia. Por tanto, el cuidado de estos recursos es un hilo conductor: tanto en el trabajo diario como en el desarrollo de nuevos productos y procesos.

Nos esmeramos en emplear los recursos con la mayor eficacia posible y reducir el consumo de energía, agua, materias primas y carburantes.

Mediante la reducción de las emisiones, el uso de materiales renovables y reciclados así como el empleo eficiente de los recursos en la fabricación, nos enfrentamos a nuestra responsabilidad frente a la naturaleza y contribuimos con ello en gran medida a la conservación del medio ambiente.

Cada empleado contribuye a ello con su comportamiento en su entorno laboral.

Nuestra política empresarial en relación con la normativa DIN EN ISO 14001 incluye el cumplimiento de las disposiciones legales relativas especialmente a la protección medioambiental así como la mejora continua de nuestros servicios en este ámbito. Como parte integrante de nuestra política medioambiental activa, controlamos continuamente los riesgos que puedan comportar nuestras actividades y organizamos con regularidad comprobaciones y auditorías. Nuestra política informativa es activa y abierta: por un lado solicitamos de nuestros proveedores toda la información necesaria sobre la relevancia medioambiental de nuestros productos y por otro lado ponemos esta información a disposición de las autoridades competentes y de nuestros clientes.

7. Modo de actuar respecto a la propiedad de la empresa

Todos los empleados son responsables de la protección y el uso correcto de la propiedad de la empresa. Los instrumentos de trabajo y demás equipos propiedad de la empresa se utilizarán siempre solamente para fines empresariales. Se deberán proteger contra la pérdida, el robo, los daños y el uso inadecuado.

Todos los empleados a quienes han sido confiados activos, independientemente de si son activos materiales o inmateriales, que pertenecen al grupo Borgers o están sometidos a sus control, son responsables de que estos activos se utilicen, protejan y administren con suma atención.

Las inversiones mantienen y mejoran nuestra competitividad. Los gastos y los medios financieros tienen que tratarse con esmero y con miras a un fin específico. Se espera de todos los empleados que eviten todos los daños, gastos innecesarios y demás inconvenientes y que no utilicen la propiedad de la empresa de modo inadecuado.

8. Actuación frente a los principios de conducta

Todos los empleados tienen la responsabilidad de informarse sobre las leyes y directivas que les atañen así como los principios de conducta.

Todos los directivos tienen la obligación de garantizar una comunicación eficaz y de supervisar que se cumplan los principios de conducta. En todas las situaciones comerciales en las que las normas jurídicas o los principios de conducta parezcan incompletos o poco claros, los empleados tendrán que aplicar el sentido común y buen criterio. Si los empleados tienen alguna duda o consulta acerca de los principios de conducta, su primer interlocutor es su superior inmediato.

Se espera de todos los empleados que se atengan a los principios de conducta no como una mera formalidad, sino que los hagan propios y vivan el sentido y el espíritu de estos principios. Ningún empleado se verá perjudicado por cumplir los principios de conducta.

No se tolerarán las violaciones de los principios de conducta. Todo empleado que no se comporte conforme a las reglas tendrá asumir las consecuencias correspondientes en el marco de las normativas comerciales y legales, que pueden llegar hasta la rescisión del contrato laboral y la demanda de indemnización por daños y perjuicios.

Se exhorta a todos los empleados a que informen a sus superiores o a la gerencia en caso de producirse violaciones de los principios de conducta. Las notificaciones se tratarán confidencialmente. No se ejercerá ningún tipo de represalia contra los empleados que hayan notificado violaciones. Esto se aplica también en el caso de que una notificación resultara ser incorrecta, siempre que hubiera sido realizada de buena fe. No se tolerará ningún tipo de intento de impedir a los empleados que realicen estas notificaciones.

BORGERS AG
Borgersstraße 2–10
D-46397 Bocholt
Tel. +49(0)28 71 345-0
www.borgers-group.com