

CÓDIGO DE CONDUCTA

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA
EN LOS NEGOCIOS

Enero 2018



Índice de contenidos

SINOPSIS DEL CÓDIGO

Página 4

¿Por qué necesitamos un Código de Conducta?

Página 4

¿Quién está sujeto a este Código de Conducta?

Página 4

¿Qué está entre mis obligaciones?

Página 5

¿Cuáles son las obligaciones del superior o el representante del Departamento de RRHH?

Página 5

¿Qué pasará cuando se comuniquen las dudas?

Página 6

VARIEDAD Y RESPETO EN EL LUGAR DE TRABAJO W MIEJSCU PRACY

Página 7

Reglas globales de contratación

Página 8

Libertad contra la intimidación y discriminación

Página 8

Promoción de un lugar de trabajo sano y seguro

Página 8

HONESTIDAD EN EL NEGOCIO

Página 9

Conformidad con la ley

Página 10

Conflicto de intereses

Página 10

Impedimento de sobornos y corrupción

Página 10

Entrega y aceptación de regalos

Página 10

Colaboración con clientes, proveedores y socios en negocio

Página 10

Confidencialidad y protección de nuestro patrimonio corporativo

Página 11

Competencia leal

Página 12

Comunicación

Página 12

Documentación comercial y financiera escrupulosa

Página 12

INVOLUCRAMIENTO EN LAS PRÁCTICAS SOSTENIBLES

Página 13

Compromiso en favor de la responsabilidad social del negocio

Página 14

Protección del medio ambiente

Página 14

Carta del Consejo

El más alto nivel de la ética y la honestidad son los valores principales en los que se funda nuestra relación con los colaboradores, clientes, autoridades reguladoras, proveedores y otros interesados, siempre con el propósito de desarrollarnos, innovar y mantener una ventaja competitiva permanente.

Nuestro Código de Conducta incluye los estándares de conducta en los negocios. En ellos se basa el compromiso de toda la empresa para actuar con honestidad. Lo que entendemos por una conducta honesta es nuestro continuo empeño en hacer siempre aquello que es moral y éticamente correcto. A quienes les falte la certeza relativa al modo de actuar en una situación dada en el trabajo, el presente Código les proporciona indicaciones e instrucciones valiosas en cuanto a la toma de decisiones y acciones conformes con nuestro estándar ético. Además, trata de animarles a intervenir cuando sean testigos o se percaten de actuaciones que pudieran infringir nuestros valores.

Solicitamos que lean el presente Código detenidamente y comprendan lo que se espera de Ustedes como miembros del Grupo MEGATECH. No podemos aceptar atajos éticos si deseamos crear una empresa grande que nos enorgullezca a todos.

Apreciamos su dedicación personal a respetar el espíritu del nuestro Código en todo aquello que realizan a favor del Grupo Grupy MEGATECH.



Erik Reiter

Chief Executive Officer

Dr. Maximilian Gessler

Chairman of the Executive Board

Sinopsis del Código

¿Por qué necesitamos un Código de Conducta?

En MEGATECH, estamos comprometidos a actuar éticamente en todo aquello que desarrollamos. Sin unas reglas de guía, no siempre resulta fácil encontrar el camino correcto a seguir. Nuestro Código de Conducta (en adelante, el “Código”) sirve de guía en aquellas situaciones en las cuales se necesita un consejo para determinar el modo de actuación correcto a la hora de realizar las tareas diarias en el trabajo. La guía tiene como propósito ayudar a cada uno de nosotros para que sepamos lo que se espera de nosotros como empleados, además de garantizar que vamos a actuar con consciencia y honestidad.

El Código tiene por objetivo garantizar que todos los empleados del Grupo MEGATECH actúen con la máxima honestidad, respeten las leyes vigentes y construyan un futuro mejor tanto para nuestra empresa, como las comunidades en las que desarrollemos nuestra actividad. MEGATECH apoya la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU (“ONU”), las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”) y las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (“OCDE”) correspondientes a las empresas multinacionales. El presente Código debe estar conforme con dichos principios.

El Código fue aprobado por el Consejo de Administración de MEGATECH Industries Aktiengesellschaft y se aplica a los empleados y las filiales que juntos se definen como el “Grupo MEGATECH”.

¿Quién está sujeto a este Código de Conducta?

El Código se aplica a todos los consejeros y miembros de la administración de la sociedad MEGATECH Industries Aktiengesellschaft y sus filiales, además de todos los empleados del Grupo MEGATECH contratados a tiempo completo o parcial. El Código se aplica también a todas aquellas personas y empresas que actúan en nombre del Grupo MEGATECH, tanto temporalmente, como por contrato, y otras. A este grupo nos referimos en su conjunto como a nuestros “empleados”.

MEGATECH emplea a personas en distintas partes del mundo, en varios países con diferentes requisitos legales. Además, una parte de nuestro personal contractual puede estar sujeta a las reglas adicionales de su empleador directo. A pesar de que nos demos cuenta de la variedad y complejidad de las leyes aplicables a las actuaciones de nuestros empleados, no creemos que nuestro Código contravenga las expectativas resultantes de esas disposiciones.

¿Qué está entre mis obligaciones?

En todo momento y en cualquier parte donde se encuentren trabajando para el Grupo MEGATECH o colaborando con otras personas, tienen que respetar el Código. Todos los empleados tienen que ser conscientes de que representan al Grupo MEGATECH con su comportamiento, incluso fuera del horario de trabajo, si sus acciones comprenden la representación del Grupo MEGATECH en el alcance permitido por la legislación local. Su conducta influye tanto en la reputación externa de la empresa, como en su cultura interna.

Nuestra intención es crear un ambiente que promueva los valores, respete y premie la conducta ética practicada por todos los empleados, garantizando el respeto de la dignidad de cada persona. Esperamos que siempre respeten todos los aspectos del Código, así como de las leyes y disposiciones vigentes. Se espera que todos los empleados traten a los demás de la misma manera de la que quisieran ser tratados. Esperamos que nuestros empleados no solamente conozcan y respeten el Código, sino que estimulen rotundamente su respeto mediante la notificación inmediata de las acciones disconformes con el espíritu del mismo. Esperamos que nuestros empleados emprendan acciones rápidas y decididas para resolver los casos de infracción del Código, formulen preguntas y busquen indicaciones.

Periódicamente puede darse la necesidad de comprobar el entendimiento y el respeto del Código. Si es necesario, la certificación de este tipo se hará obligatoria.

¿Cuáles son las obligaciones del superior o el representante del Departamento de RRHH?

Un superior es cualquier persona responsable de dirigir, gestionar o supervisar a los empleados. Se plantean las siguientes expectativas acerca de Usted como superior o representante del Departamento de RRHH:

Conocer el Código

Es importante que entienda la sustancia del Código y sepa contestar con facilidad a las preguntas cotidianas.

Ser un modelo de conducta

Se espera que la persona que desempeñe la función del superior se caracterice siempre por su conducta ética ejemplar y sirva de modelo.

Crear un ambiente seguro que apoye la comunicación

Pedimos a todos los superiores que creen un ambiente donde las personas se sientan cómodas y reciban apoyo en los debates acerca de sus inquietudes. A menudo la gente tiene miedo de que la notificación abierta de las infracciones éticas de alguna manera pueda poner en riesgo su carrera profesional o llevar a acciones vengativas. Estando en su puesto, tiene Usted que velar por que no haya absolutamente ninguna tolerancia hacia las acciones vengativas contra la persona que comunique sus dudas de buena fe. Además, en el caso de que se emprendan acciones contra aquella persona que haya infringido el Código, hay que aconsejar que no se especule acerca de quién haya podido comunicar la infracción.

Saber enfrentar los problemas

En el caso de una situación de conducta ética incorrecta, esperamos el emprendimiento inmediato de medidas para resolver el problema. Si se le solicita que interprete o aplique el Código o cualquiera de las leyes y disposiciones asociadas y Usted no está seguro de cómo debería actuar en este momento, deberá contactar con una de las personas indicadas en la lista de contactos para la ética y la conformidad con las disposiciones de MEGATECH.

¿Qué pasará cuando se comuniquen las dudas?

Investigación del caso de conducta ilegal o no ética

Cualquier duda o acusación por conducta incorrecta comunicadas serán investigadas por las personas adecuadas: profesionales de investigación, expertos en la materia dada o personal directivo. Si se detecta la conducta incorrecta, se emprenderán las medidas correctoras correspondientes, independientemente del nivel y puesto de la persona investigada. Todos los casos serán monitorizados hasta su resolución definitiva.

La confidencialidad es clave

Las notificaciones o preguntas pueden presentarse de manera anónima, siempre y cuando lo permita la legislación local. Sin embargo, es de mucha ayuda proporcionar el nombre y apellidos, además de los datos de contacto, para que sea posible contactar con Usted en el caso de las posibles preguntas complementarias. Toda la información entregada y los datos de identificación de la persona que comunique la conducta incorrecta se facilitarán bajo la regla de "estricta necesidad" únicamente a las personas responsables de la investigación y autorizadas a encomendar acciones correctoras.

Tolerancia cero hacia las acciones vengativas

Cada empleado que de buena fe pide consejo, comunica sus dudas o informa de una conducta incorrecta, hace lo correcto. No se tolerarán las acciones vengativas contra las personas que notifiquen la posible infracción del Código. Cualquiera que emprenda acciones vengativas contra la persona que de buena fe haya comunicado el problema, infringirá el Código y estará sujeto al procedimiento disciplinario, incluida la rescisión del contrato laboral. No está permitido descender, despedir, suspender, amenazar, acosar, forzar ni intimidar a nadie por el hecho de haber notificado de buena fe una conducta no ética.



Variedad y respeto en el lugar de trabajo

Reglas globales de contratación

Libertad contra la intimidación y
discriminación

Promoción de un lugar de trabajo
sano y seguro

Libertad contra la intimidación y discriminación

El Grupo MEGATECH valora la honestidad, el respeto y no tolera ninguna forma de intimidación, acoso u otros comportamientos discriminatorios, tales como las burlas, insultos u otros comentarios ofensivos. En el lugar de trabajo no se permiten amenazas expresadas directa o escondidamente, actos de intimidación ni violencia.

Las formas de intimidación comprenden:

- Propuestas sexuales y/o solicitudes de favores sexuales
- Cualquier tipo de amenazas verbales o físicas
Visualización o distribución de materiales ofensivos
- Burlas e insultos con motivación étnica, religiosa, relativa a la edad o sexualidad
- Hostilidad hacia los demás debido a sus rasgos personales
- Comentarios inapropiados, chistes, contacto físico o gestos

En el caso de observar o experimentar cualquier forma de intimidación, debe comunicarlo al superior o el empleado del Departamento de RRHH. El Grupo MEGATECH toma en serio todas las acusaciones, por lo cual investigará minuciosamente todas las quejas e intentará considerarlas lo más rápido y mejor posible, garantizando al mismo tiempo la protección de los derechos de todas las partes.

Reglas globales de contratación

Nuestro valor más importante son los empleados de la empresa MEGATECH. Por lo tanto, estamos comprometidos a tratar a nuestros empleados con el máximo respeto y honestidad. Consideramos vinculantes las siguientes reglas:

Discriminación

El Grupo MEGATECH garantiza la igualdad de oportunidades a las personas de diferente procedencia y experiencia. No discriminamos por raza, origen étnico, color de piel, sexo, orientación sexual, religión, edad, nacionalidad, incapacidad, opiniones políticas o filosóficas, actividad en los sindicatos ni cualquier otra condición protegida por la ley.

Trabajo infantil

El Grupo MEGATECH respeta las disposiciones y regulaciones nacionales con respecto al trabajo infantil. De acuerdo con las normas de la Organización Internacional de Trabajo, respetamos las disposiciones relativas a la salud, seguridad y moralidad de las personas entre 15 y 18 años de edad. El Grupo MEGATECH asegura que sus proveedores y socios adoptarán las mismas resoluciones.

Promoción de un lugar de trabajo sano y seguro

El Grupo MEGATECH está dedicado a garantizar a todos sus empleados un ambiente de trabajo seguro y eficiente. La prevención de accidentes, en particular mediante la prestación de los cursos e información adecuados, es la prioridad máxima. De nuestros empleados esperamos que compartan este compromiso y garanticen la conformidad con todas las directrices relativas a la seguridad e higiene de trabajo, establecidas por el Grupo MEGATECH.



Honestidad en el negocio

Conformidad con la ley

Conflicto de intereses

Impedimento de sobornos y corrupción

Entrega y aceptación de regalos

Colaboración con clientes, proveedores
y socios en negocio

Confidencialidad y protección de nuestro
patrimonio corporativo

Competencia leal

Comunicación

Documentación comercial y financiera
escrupulosa

Conformidad con la ley

Respetar la ley vigente es obligatorio para todos nuestros empleados y tiene una importancia clave para la reputación de la marca MEGATECH. Los empleados que infrinjan el presente reglamento podrán ser castigados con el procedimiento disciplinario, incluida la rescisión del contrato laboral. Hay que proporcionar una respuesta honesta y exacta a las solicitudes legales de los órganos del estado.

Conflicto de intereses

Todos los empleados de la empresa MEGATECH están obligados a involucrarse en las acciones que siempre tengan por objetivo proteger y promover el mejor interés de la empresa MEGATECH.

El conflicto de intereses existe cuando los empleados de MEGATECH se involucran en acciones o tienen intereses que puedan poner en riesgo los intereses de la Compañía. Estas acciones pueden perjudicar tanto las finanzas, como el renombre de la empresa MEGATECH.

Estos son los ejemplos del conflicto de intereses:

- Aceptación de servicios personales o pagos de un proveedor, cliente o competidor
- Una inversión importante a favor de un proveedor, cliente o competidor
- Utilización de posibilidades descubiertas gracias al uso de la propiedad, información o posición de MEGATECH
- Trabajo fuera de MEGATECH sin el consentimiento del superior, sobre todo en una industria asociada a MEGATECH.
- Obtención de beneficios indebidos gracias al puesto de empleado de MEGATECH

Esperamos que nuestros empleados actúen con la máxima honestidad al contactar con los socios en negocio, además de emprender las acciones con el solo propósito de lograr el mejor interés de la empresa. Si opina que está involucrado/a o sabe de alguna situación que pueda resultar en un posible conflicto de interés, está obligado/a a revelarlo a su superior o un representante del Departamento de RRHH.

Impedimento de sobornos y corrupción

El Grupo MEGATECH está obligado a respetar los estándares más altos de honestidad, honradez y justicia, así que no tolera ningún tipo de corrupción. Esto significa que ningún empleado puede, directa o indirectamente: entregar, ofrecer, exigir, prometer, permitir, solicitar, o aceptar objetos de valor para garantizarse una ventaja indebida a efectos de lograr o mantener sus intereses.

Entrega y aceptación de regalos

Todas las relaciones con nuestros proveedores y clientes tienen que estar basadas únicamente en las decisiones de negocio fiables y transacciones honestas.

Al entregar y aceptar regalos, hay que respetar las siguientes reglas:

- Nunca ofrecer ni aceptar dinero o sus equivalentes, tales como tarjetas de regalo
- Nunca solicitar regalos
- Siempre revelar la información sobre la adquisición de regalos e identificar a sus destinatarios en el desglose de gastos.

Se permiten regalos tales que no supongan un valor excesivo, sean conformes con las prácticas habituales en el negocio y no infrinjan ninguna ley. El entretenimiento relacionado con la actividad empresarial, tal como las comidas o las invitaciones (no demasiado frecuentes) a actividades, por ejemplo eventos deportivos o culturales, puede ser apropiado si no es demasiado obsequioso y si se da en compañía del representante del proveedor o cliente.

Colaboración con clientes, proveedores y socios en negocio

Los interesados en la empresa MEGATECH son unos socios apreciados y forman parte íntegra de nuestro éxito. Por consiguiente, nuestras relaciones mutuas tienen que ser honestas y justas. Hay que definir claramente las condiciones de colaboración, incluida la política de pagos, la confidencialidad y el uso de la propiedad intelectual. La selección de proveedores se basa en la calidad, servicios, tecnología, precio y el compromiso por compartir los valores éticos de MEGATECH.

Confidencialidad y protección de nuestro patrimonio corporativo

El patrimonio de MEGATECH tiene que estar protegido y ser usado únicamente para promover los intereses de nuestra empresa. Los archivos, activos e información técnica son unos recursos valiosos que pueden tener una importancia clave en el mantenimiento de nuestros resultados y posición en el mercado.

Ejemplos de información reservada perteneciente a la Sociedad y protegida por la ley:

- Venta, acuerdo de precios, bases de datos financieros, técnicos u otras bases o información corporativas
- Datos estructurales y otros datos técnicos
- Métodos de producción, técnicas o know-how que no sean notoriamente conocidos
- Desarrollo de nuevos productos

Todos estos elementos son propiedad de MEGATECH que tiene que estar protegida por nuestros empleados y está sujeta a devolución después de que termine el contrato laboral. Se prohíbe revelar este tipo de información a terceros sin autorización previa, ni a otros empleados de MEGATECH sin que esté autorizado su acceso a la misma.

Está rotundamente prohibido cualquier uso de información obtenida durante la actividad profesional del empleado para sus propósitos personales, para lograr beneficios personales o para competir con la empresa MEGATECH. Cualquier infracción de este principio puede causar la incoación de un procedimiento judicial.

Las obras de autor, incluidos los diseños, desarrollo tecnológico o soluciones únicas de problemas de negocio forman la llamada "propiedad intelectual" que puede estar protegida con patentes, marcas comerciales, derechos de autor o secretos comerciales. Si opina que posee algún elemento de propiedad intelectual que deba estar protegido, contacte con su superior o algún representante del Departamento de RRHH. Asimismo, si sospecha que alguien abusa de la propiedad intelectual de la empresa MEGATECH, contacte con su superior o algún representante del Departamento de RRHH. Pues cuidando nuestra propiedad intelectual, también respetamos la ajena.

Competencia leal

MEGATECH confía en la estricta conformidad con las reglas y disposiciones relativas a la competencia. En virtud de las mismas, se prohíbe cualquier convenio, acuerdo, plan o programa, tanto escrito como tácito, entre los competidores, que esté relacionado con el precio, territorio, volumen de producción, participación en el mercado y/o clientes.

Así pues, los empleados de MEGATECH no pueden celebrar acuerdos ni convenios con los competidores de MEGATECH.

Comunicación

El Grupo MEGATECH reconoce la importancia de una comunicación clara y eficaz, tanto interna como externamente. Confiamos en una comunicación abierta y bidireccional e intentamos promover el entendimiento entre la dirección y nuestros empleados, además de otras partes interesadas.

Únicamente los empleados designados pueden comunicarse con los medios de comunicación (televisión, prensa, periodistas, radio, Internet etc.) en nombre de MEGATECH. En el caso de contacto con los medios de comunicación, cada empleado debe dirigirse al personal de alta dirección y/o al portavoz designado.

Documentación comercial y financiera escrupulosa

El Grupo MEGATECH basa sus decisiones en la exactitud de la información registrada a todos los niveles de la Compañía y con base en ella, revela los datos al público. Por lo tanto, toda la información y registros tienen que estar mantenidos escrupulosamente, reflejando correctamente las transacciones de MEGATECH y cumpliendo con los requisitos legales y contables vigentes. Si en su opinión los registros no son escrupulosos, verdaderos o pueden ser engañosos, tiene que comunicarlo sin demora a su superior.



Involucración en las prácticas sostenibles

Compromiso en favor de la responsabilidad social del negocio

Protección del medioambiente

Compromiso en favor de la responsabilidad social del negocio

El Grupo MEGATECH entiende el valor y la importancia del apoyo que recibe de las comunidades entre las que actúa, además de la responsabilidad de ajustar los valores corporativos a las necesidades sociales, medioambientales y económicas de estas comunidades.

Protección del medio ambiente

El Grupo MEGATECH está dedicado a la protección de la salud humana, los recursos naturales y el medio ambiente en todo el mundo. Nuestras prácticas cotidianas en el negocio abarcan las siguientes cuestiones:

- Reducción de la cantidad de residuos y contaminación, protegiendo a la vez los recursos y materiales obtenidos del reciclaje en cada etapa del ciclo de producción.
- Desarrollo e implementación de tecnologías que tengan como propósito la minimización del impacto negativo al medioambiente.
- Respeto de las disposiciones legales y ejecutivas en materia de la protección del medioambiente.