Código de conducta

del grupo empresarial ifm

Índice

Explicación de las enmiendas y adiciones al código de conducta de ifm 3

Prólogo de la Junta Directiva 4

Filosofía y legislación vigente 5

Trato entre nosotros 6

Trato con clientes y proveedores 7

Conflictos de intereses 8

Cómo actuar ante regalos, invitaciones y otras gratificaciones 9

Información confidencial y protección de datos 10

Medio ambiente y sostenibilidad 11

Calidad 12

Seguridad y salud laboral, trabajos forzados y explotación infantil 13

Legislación sobre competencia 14

Consecuencias y personas de contacto 15

Validez y aplicación 16

Explicación de las enmiendas y adiciones al código de conducta de ifm

En 2014, ifm redactó y publicó por primera vez un código de conducta.
En los últimos seis años, tanto nuestros propios requerimientos como los de nuestros socios comerciales han evolucionado.

Si bien los temas como la sostenibilidad y la protección del medio ambiente no son completamente nuevos, sí que estos han cobrado más importancia.

En consecuencia, hemos decidido adaptar y ampliar el código de conducta.

La base del código de conducta de ifm sigue siendo nuestra filosofía de ifm, así como otros requisitos legales.

Los principios establecidos en este código de conducta son para nosotros principios inalterables a los que nos atenemos y a los que todo empleado debe atenerse.

Porque en el futuro también queremos seguir "creciendo con éxito y seguridad".

Essen y Tettnang, octubre de 2020

ifm stiftung & co. kg

Martin Buck
Presidente de la Junta Directiva

Michael Marhofer
Presidente de la Junta Directiva

Prólogo de la Junta Directiva

Queridas empleadas y queridos empleados:

"ifm quiere ser una empresa moral". Este principio de nuestra filosofía forma parte de nuestro trabajo diario. Tanto la filosofía, existente desde 1990, como los principios establecidos en ella, muestran que somos conscientes de nuestra responsabilidad social como empresa internacional.

Los cambios sociales de los últimos años han provocado que el comportamiento ético haya cobrado una importancia especial a nivel mundial.

Sobre este trasfondo hemos decidido establecer un código de conducta para todos nosotros. Con este código cumplimos con todas las obligaciones tanto morales como éticas de cara a ifm, a sus empleados, así como a sus clientes y proveedores.

Nuestro objetivo es "**Crecer con éxito y seguridad**". Entre otros se incluye el comportamiento según las leyes y directivas vigentes para, de esta forma, evitar sanciones civiles y penales. Del mismo modo queremos cumplir con nuestras obligaciones morales.

Con este código de conducta ponemos a su disposición una guía para describir las pautas de comportamiento ante cuestiones tanto legales como éticas.

Al mismo tiempo, nos exigimos tanto a nosotros mismos como a cada empleado, el cumplimiento de estas reglas.

Essen y Tettnang, marzo de 2014

ifm stiftung & co. kg

Martin Buck
Presidente de la Junta Directiva

Michael Marhofer
Presidente de la Junta Directiva

Filosofía y legislación vigente

La base de nuestro trabajo es nuestra filosofía de empresa.

Asimismo observamos estrictamente el cumplimiento de las leyes y normas vigentes en cada uno de los países en los que tenemos representación.

Los empleados de ifm[1] se rigen según los principios establecidos en la filosofía de ifm.

ifm se rige según las leyes, directivas y normas vigentes.

[1] Nota: Ley general sobre igualdad de trato.
Para facilitar la lectura, en este documento no se hace ninguna diferenciación específica de género. Los términos correspondientes se aplican a todos los géneros respetando la igualdad de trato.

Trato entre nosotros

El trato entre los empleados debe estar basado en el respeto mutuo.

Se reconoce explícitamente la Carta Internacional de los Derechos Humanos de la ONU.
ifm y sus empleados no discriminan a nadie por motivo de edad, sexo, religión, origen o cualquier otra causa.

ifm posee directores y empleados multinacionales y acepta las diferentes formas de vida y culturas.

Respetamos a cada uno de nuestros empleados.

(Principio extraído de la filosofía de empresa)

Trato con clientes y proveedores

ifm trata a sus clientes de forma especial. Cada empleado es, directa o indirectamente, responsable de las ventas.
Los empleados de ifm interiorizan con ello el lema "Close to you".

En principio, ifm no desarrollará, fabricará o venderá ningún producto que tenga directamente fines militares o armamentísticos.

Los proveedores se elegirán de forma objetiva según los intereses de ifm. En concreto se tendrá en cuenta la calidad y el precio, aunque también juega un papel decisivo el sentido de responsabilidad social y las condiciones de trabajo del proveedor.

ifm mantiene una relación con sus clientes y proveedores basada en la confianza y en la objetividad.

En principio, ifm no desarrollará, fabricará o venderá ningún producto que tenga directamente fines militares o armamentísticos.

Conflictos de intereses

Los representantes de ifm evitan todos los conflictos de intereses o situaciones que puedan dar a entender que existe un potencial conflicto de intereses.

Existe un conflicto de intereses cuando la objetividad de la persona que toma decisiones se ve comprometida por relaciones o favores personales.

Los empleados de ifm están obligados a informar de las situaciones de conflictos de intereses potenciales u obvios a su supervisor y/o a la Unidad de Cumplimiento Normativo.

Los conflictos de intereses deben evitarse.

Los potenciales conflictos de intereses deben ser notificados.

Cómo actuar ante regalos, invitaciones y otras gratificaciones

La credibilidad y lealtad a la empresa son un bien muy preciado.
Las gratificaciones (regalos, invitaciones, etc.) no deben exceder en ningún caso un valor desproporcionado y tampoco deben ser contempladas ni interpretadas como un acto de soborno. Incluso las gratificaciones de menor valor, p.ej. las asociadas a la espera de una contraprestación pueden ser ilícitas e incluso tener implicaciones legales.

En este contexto, se pueden aceptar / conceder gratificaciones "habituales" siempre que sean apropiadas.

En caso de duda, puede serle de ayuda cuestionarse si la divulgación de los hechos puede resultar perjudicial o conllevar el riesgo de dañar la imagen de la empresa y/o de las personas implicadas.
Las gratificaciones a/de autoridades o funcionarios públicos están sujetas a reglamentos especiales (más estrictos) y deben consultarse al Director Gerente Central responsable o a la Unidad de Cumplimiento Normativo.

En el caso de autoridades y funcionarios públicos, se debe renunciar a cualquier tipo de gratificación.

En el caso de aceptar/conceder gratificaciones, se debe realizar una prueba de idoneidad específica para cada caso.

Información confidencial y protección de datos

Los empleados de ifm reciben, guardan y envían información delicada que parcialmente está sujeta a protección especial debido a requisitos legales o específicos de los clientes y proveedores.
Esta información incluye datos de socios comerciales (clientes, proveedores, prestadores de servicios), empleados y candidatos, así como información sujeta a secreto profesional y a obligación de confidencialidad (p. ej. con clientes o proveedores).

ifm trata de forma delicada la información confidencial y, dado el caso, indica los datos pertinentes.

Los datos personales solo serán recopilados, procesados, utilizados y conservados con arreglo a las disposiciones legales.

ifm trata la información confidencial de forma delicada.

Medio ambiente y sostenibilidad

"ifm requiere y promueve decisiones y comportamientos que tengan en cuenta el medio ambiente." (Principio extraído de la filosofía de empresa)

Nos comprometemos a cumplir la legislación medioambiental vigente, así como las disposiciones de las autoridades, y, además, a mejorar de forma continuada la protección medioambiental dentro de un margen económico razonable.
Gestionamos los recursos disponibles de forma minuciosa y asequible.

El objetivo es consolidar, desde el punto de vista organizativo, el continuo desarrollo y mejora de la sostenibilidad en el grupo de empresas de ifm: armonizamos la economía, la ecología y los aspectos sociales.

ifm requiere y promueve decisiones y comportamientos que tengan en cuenta el medio ambiente.

ifm armoniza la economía, la ecología y los aspectos sociales.

Calidad

"La alta calidad de los productos y la fiabilidad de los datos técnicos son valores sagrados de ifm." (Principio extraído de la filosofía de empresa de ifm).

La calidad es para nosotros un concepto que va más allá del producto. Nuestros procesos definidos en el sistema de gestión están diseñados pensando en el servicio al cliente y en la calidad de los productos.

Así, todos los productos del grupo empresarial ifm establecen un estándar de máxima fiabilidad, precisión y sostenibilidad.

Los productos de ifm son ejemplares en cuanto a su calidad y prestaciones.

Seguridad y salud laboral, trabajos forzados y explotación infantil

ifm toma medidas adecuadas para evitar el uso de materias primas en sus productos que financien directa o indirectamente a grupos armados que vulneran los derechos humanos.

ifm cumple con los requisitos legales para salvaguardar la seguridad y la salud laboral en el puesto de trabajo y cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud laboral.

Se reconoce explícitamente la Carta Internacional de los Derechos Humanos de la ONU y la prohibición establecida en ella sobre trabajos forzados y explotación infantil.

ifm también exige a sus proveedores, tanto a nivel nacional como internacional, el cumplimiento de las normas europeas relativas a seguridad, salud laboral y trabajo infantil.

ifm asume la responsabilidad de la salud y la seguridad de sus empleados.

Los trabajos forzados y la explotación infantil son rechazados expresamente por ifm y sus proveedores.

Legislación sobre competencia

ifm cumple con la legislación vigente sobre competencia y antimonopolio.

No se adoptarán acuerdos ilícitos sobre precios u otro tipo de condiciones (técnicas o comerciales).

Del mismo modo no se adoptarán acuerdos sobre competencia o antimonopolio relativos a clientes, áreas de venta, etc.

ifm se compromete a mantener prácticas de competencia leal.

Consecuencias y personas de contacto

En caso de que un empleado de ifm no esté seguro de cómo actuar en una situación especial en conformidad con la legislación vigente o con este código de conducta, la Unidad de Cumplimiento Normativo (correo electrónico: compliance@ifm.com) estará a su disposición para asesorarle.

Los empleados de ifm tienen la obligación, en caso de sospecha, de informar inmediatamente a la Unidad de Cumplimiento Normativo de la vulneración de este código o de la legislación vigente por parte de otros empleados de ifm, de representantes comerciales de ifm u otros socios comerciales de ifm. Esta información será tratada de forma confidencial.

También es posible enviar un mensaje de forma anónima a través de https://www.bkms-system.com/ifm.

En caso de vulneración de los principios de la empresa por parte de un empleado, ifm tomará las medidas apropiadas para evitar más infracciones.

ifm se reserva el derecho de tomar medidas disciplinarias y dado el caso, de solicitar una indemnización por daños y perjuicios a los empleados que infrinjan este código de conducta.

Las vulneraciones del código de conducta de ifm deben ser notificadas inmediatamente.

ifm se reserva el derecho de penalizar la vulneración en virtud de la legislación laboral, civil y/o penal.

Los casos sospechosos deben notificarse de inmediato.

Validez y aplicación

El código de conducta es válido a partir de su publicación y vinculante para todos los empleados del grupo empresarial ifm.

Con frecuencia irregular se ofrecerán e-learnings u otro tipo de formaciones sobre cumplimiento normativo.

La Unidad de Cumplimiento Normativo puede comprobar en cualquier momento el acatamiento del código de conducta.

Esto también puede ser llevado a cabo por otros departamentos, como p. ej. el departamento de auditoría interna, o proveedores de servicios externos, previa consulta con la Unidad de Cumplimiento Normativo y la Junta Directiva de ifm stiftung & co. kg.

Validez: vinculante para todos los empleados a partir de su publicación

Es obligatoria la realización de formaciones (p. ej. e-learning) sobre Cumplimiento Normativo.

El cumplimiento del código de conducta puede ser comprobado en cualquier momento.