

GRUPO KAMAX

CÓDIGO DE CONDUCTA



VERSIÓN 2.0

VERSIÓN : OCTUBRE, 2017

ÍNDICE

I.	PREÁMBULO	5
II.	ÁMBITO E IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO	6
1	REQUISITOS BÁSICOS DE COMPORTAMIENTO	7
1.1	COMPORTAMIENTO RESPETUOSO CON LA LEY	7
1.2	RESPONSABILIDAD POR LA IMAGEN DE KAMAX	7
1.3	RESPECTO MUTUO, HONESTIDAD E INTEGRIDAD	7
1.4	RESPECTO POR LOS DERECHOS HUMANOS	7
1.5	RESPONSABILIDAD Y SUPERVISIÓN DE LA DIRECCIÓN.....	8
1.6	RESPONSABILIDAD CORPORATIVA.....	8
2	TRATAMIENTO DE SOCIOS COMERCIALES Y TERCEROS	9
2.1	OBSERVACIÓN DE LEYES DE COMPETENCIA LEAL Y DE LEGISLACIÓN ANTIMONOPOLIO	9
2.2	PROHIBICIÓN DE CORRUPCIÓN	9
2.3	REGLAS ESPECIALES PARA ADJUDICACIÓN DE CONTRATOS.....	10
2.4	DONACIONES	11
3	EVITAR LOS CONFLICTOS DE INTERESES	12
3.1	PROHIBICIÓN DE COMPETENCIA	12
3.2	PARTICIPACIONES EN EMPRESAS NO COTIZADAS EN LA BOLSA.....	12
3.3	EMPLEO SECUNDARIO.....	12
3.4	EVITAR LOS CONFLICTOS DE INTERESES.....	13
4	GESTIÓN DE LA PROPIEDAD Y RECURSOS DE LA EMPRESA	13
5	MANEJO DE INFORMACIONES	13
5.1	REGISTROS E INFORMES.....	13
5.2	CONFIDENCIALIDAD	13
5.3	PROTECCIÓN DE DATOS Y SEGURIDAD DE DATOS.....	13

8	IMPLEMENTACIÓN Y CONTROL.....	15
7	QUEJAS Y COMENTARIOS.....	15
6.2	PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD DURANTE EL TRABAJO	15
6.1	PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD	15
6	MEDIO AMBIENTE, SEGURIDAD Y SALUD.....	15
5.4	KNOW-HOW, PATENTES Y SECRETOS COMERCIALES.....	14

PRÓLOGO DE LA DIRECCIÓN

Estimado empleado,

KAMAX es un fabricante prominente en el mercado de elementos de sujeción de alta resistencia para la industria de la automoción. Somos una empresa global y nos concentramos en cumplir con los más variados requisitos legales y culturales y en tratar bien la diversidad.

El siguiente Código de conducta (Código), junto con la visión de la empresa, es un elemento central de nuestra cultura corporativa. El Código es obligatorio para todos los empleados. El Código nos ayudará a alcanzar nuestra visión.

- Suministramos productos innovadores y soluciones inteligentes a los problemas de todos los fabricantes y proveedores de la industria de turismos y vehículos comerciales importantes y somos el número uno en calidad, innovación, tecnología y servicio al cliente.
- Nos basamos en procesos y tecnologías modernas, junto con la utilización eficiente y sostenible de recursos, y sistemáticamente continuamos desarrollando tanto a nosotros como también nuestros productos.
- Trabajamos justamente y con éxito en todos los mercados.
- Somos el socio preferido para clientes y para proveedores.
- Asumimos la responsabilidad en la comunidad.

El éxito de KAMAX se basa en el hecho que todos nosotros, incluso el Consejo de Administración la dirección y cada empleado individual trabajamos hacia la realización de nuestra visión cada día y con pleno compromiso.

El éxito de KAMAX depende igualmente de que todos prestemos atención a las directrices de conducta establecidas en este Código, dondequiera y cuando quiera.

Por lo tanto les pedimos amablemente que se familiaricen con el contenido del Código y que lo implementen sistemáticamente en su trabajo diario.

El Consejo de Administración



Dr. R. Hengstenberg



Dr. W. Scheiding



J. Steins



Dr. C. Wahlers

I. PREÁMBULO

KAMAX es una empresa independiente, prominente en el mercado de elementos de sujeción. Siendo un actor global, somos una empresa con visión: la ventaja competitiva significativa de KAMAX se basa en una estrategia empresarial a largo plazo orientada al futuro. Ello incluye particularmente nuestra presencia global en investigación y desarrollo, ingeniería de aplicación, producción y ventas. Con filiales y plantas de producción en Europa, América y Asia, KAMAX aprovecha su presencia local para crear una red global con un estándar de calidad, suministro y servicio único e identificable en el mundo entero en el cual nuestros clientes puedan confiar. Nuestra estrategia empresarial a largo plazo, junto con su implementación sistemática e intencionada, es la realidad que vivimos en el Grupo KAMAX.

En su negocio global, KAMAX se compromete a los principios de justicia, honestidad así como responsabilidad y respeto hacia empleados, clientes, proveedores, competidores y todas las demás personas, corporaciones y organizaciones con quienes tenemos contacto. Este sentido de responsabilidad incluye la responsabilidad por el medio ambiente y recursos naturales y por las generaciones futuras. Actuamos como un competidor justo en un mercado libre.

KAMAX cumple con todas las leyes, decretos y reglamentos legales de los países del mundo entero en los que opera. Por lo tanto también esperamos que nuestros clientes, suministradores y socios comerciales respeten las leyes relevantes en vigor.

La reputación de KAMAX está marcada centralmente por el comportamiento, las acciones y la conducta de sus empleados. El comportamiento inadecuado de un solo empleado puede causar un daño grave a la empresa. Cada miembro de nuestro personal tiene que asegurar que su conducta en sus relaciones comerciales y en público no perjudique la reputación de KAMAX. El cumplimiento de nuestras tareas tiene que seguir los principios establecidos más abajo.

II. ÁMBITO E IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO

- Este Código se aplica igualmente a todos los miembros del Grupo KAMAX cuya empresa tenedora es KAMAX Holding GmbH & Co. KG (en adelante “KAMAX”, “Empresa” o “nosotros”).
- El Código es obligatorio para todos los empleados de KAMAX.
- En caso de holdings minoritarios, los empleados que representan a KAMAX en los órganos decisorios tienen el deber de trabajar hacia el cumplimiento con los principios establecidos en este Código.
- La falta de cumplimiento con el Código y con sus disposiciones legales subyacentes puede resultar en graves pérdidas financieras para KAMAX y perjudicar nuestra reputación. Por lo tanto no pueden ser toleradas violaciones del código. Los que violen el Código tendrán que enfrentarse a las consecuencias; dependiendo de la gravedad de la infracción, éstas pueden ir desde sanciones del derecho laboral, reclamaciones por daños del derecho civil o sanciones penales.
- Si usted no está seguro sobre si su comportamiento es de conformidad con este Código, contacte a:
 - su gerente o al
 - miembro del Consejo de Administración del Grupo responsable del cumplimiento, el “Chief Compliance Officer” de KAMAX Holding GmbH & Co. KG o
 - la línea de ayuda de Cumplimiento (compliance.helpline@kamax.com).
- Si se da cuenta de una violación posible del Código en su área, trate de pararla. Si ello no es posible, contacte con alguien de los mencionados arriba. Violaciones serias (por ejemplo sospecha de corrupción o “acuerdos”, blanqueo de dinero o mal uso de datos confidenciales) tienen que ser denunciadas inmediatamente al “Chief Compliance Officer” de KAMAX Holding GmbH & Co. KG.

1 REQUISITOS BÁSICOS DE COMPORTAMIENTO

1.1 Comportamiento dentro del marco de la ley

El cumplimiento de la ley y del sistema jurídico es un principio fundamental para nuestra empresa. Cada empleado debe obedecer las leyes y reglamentos del sistema jurídico dentro del cual actúa. Bajo ninguna circunstancia se debe violar la ley.

Independientemente de las sanciones previstas por la ley, cada empleado culpable de quebrantar la ley, estará sujeto a medidas disciplinarias por la vulneración de las obligaciones de su puesto de trabajo.

1.2 Responsabilidad hacia la imagen de KAMAX

En gran medida, la imagen de KAMAX queda determinada por nuestras actuaciones y por la manera en la cual cada uno de nosotros se presenta y comporta. Un comportamiento inadecuado de un solo empleado puede causar daños considerables a la empresa.

Cada empleado debe estar preocupado por la buena reputación de KAMAX en cada país. En todo lo relacionado con el desempeño de su trabajo, cada empleado debe concentrarse en mantener la buena reputación de la empresa y el respeto por la misma.

1.3 Respeto mutuo, honestidad e integridad

Respetamos la dignidad personal, privacidad y derechos personales de cada individuo. Trabajamos con mujeres y hombres de diferentes nacionalidades, culturas, religiones y razas.

KAMAX mantiene respeto y neutralidad con respeto al origen racial o étnico, género, creencias religiosas o filosóficas, orientación sexual, edad y cualquier discapacidad de sus empleados. Mujeres y hombres son tratados igualmente. Comentarios insultantes, indiscretos y ofensivos relacionados con cualquier tema de los más arriba son inaceptables. No toleramos ninguna discriminación y acoso u ofensa, sea sexual o de cualquier índole personal. La propagación de opiniones radicales o extremistas políticas, como también de racismo y glorificación de la violencia no tienen cabida alguna en este clima de respeto mutuo. Animamos a nuestros empleados a denunciar tales incidentes a un gerente en cualquier momento y nosotros tomaremos los pasos apropiados para castigar tal conducta y para proteger a la víctima.

Somos abiertos y honestos y asumimos nuestra responsabilidad. Somos socios de confianza y no hacemos ninguna promesa que no podamos cumplir.

Estos principios se aplican tanto en la colaboración interna como también en la conducta hacia socios externos.

1.4 Respeto de los derechos humanos

KAMAX respeta, protege y promulga las leyes que rigen la protección de los derechos humanos como directrices fundamentales y universales de acuerdo con la "Declaración Universal de los Derechos Humanos" de las Naciones Unidas.

Cualquier uso de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, incluso trabajo forzado o involuntario en prisión es inaceptable. Cualquier violación de la prohibición de trabajo forzoso por socios comerciales, detectada por un empleado, tiene que ser denunciada al "Chief Compliance Officer" y conllevará el fin de dicha relación comercial.

El trabajo infantil está prohibido. Se respetará la edad mínima para el empleo de acuerdo con las directrices nacionales relevantes. La vulneración de la prohibición del trabajo infantil por socios comerciales conllevará el fin de dicha relación comercial.

1.5 Responsabilidad y supervisión de la dirección

Cada miembro del comité de dirección asume la responsabilidad de los empleados que se le confían. Cada director debe ganarse su respeto con un comportamiento personal, rendimiento, transparencia y competencia social ejemplar. Debe fijar objetivos claros, ambiciosos y realistas, guiados por la confianza y seguridad, y dejará a los empleados la máxima responsabilidad y libertad individual posible. Asimismo, deberá estar accesible en caso de que los empleados deseen discutir un problema profesional o personal.

Cada director debe cumplir con los deberes de organización y supervisión.

Será responsabilidad de cada Director ocuparse de que no haya ninguna violación de las leyes dentro de su área de responsabilidad que pudiera haberse prevenido o dificultado con una supervisión adecuada. El director seguirá siendo responsable aunque haya delegado tareas particulares.

En particular en los siguientes aspectos:

1. El director debe seleccionar cuidadosamente a los empleados con respecto a sus cualificaciones personales y profesionales. La obligación de diligencia aumenta con la importancia de la obligación que le será confiada al empleado (deber de selección).
2. El director tiene que formular las instrucciones de forma precisa, completa y vinculante, especialmente para cumplir las disposiciones de la ley (deber de formación).
3. El director debe procurar que se controle el cumplimiento de las disposiciones de la ley constantemente (deber de seguimiento).
4. El director debe comunicar claramente a los empleados que no se toleran ningún tipo de violaciones de la ley y que las mismas tendrán consecuencias sobre el empleo.

1.6 Responsabilidad corporativa

KAMAX apoya a las jóvenes generaciones. Nos comprometemos a la capacitación mediante la formación de aprendices, becarios, trabajadores y trabajadores nuevos. Garantizamos una educación de alta calidad y nuestros socios son las escuelas, academias profesionales y universidades.

Los miembros de la junta ejecutiva de nuestro Grupo, nuestros gerentes y empleados se mezclan con la comunidad local. KAMAX entra en contacto con personas responsables y grupos de ciudadanos locales para establecer confianza, reconocer opiniones opuestas desde el inicio y ofrecer soluciones comunes para conflictos.

2 TRATAMIENTO DE SOCIOS COMERCIALES Y CON TERCEROS

2.1 Observación de leyes de competencia leal y de legislación antimonopolio

KAMAX se compromete a una competencia leal y libre. Solamente una competencia leal goza del derecho de desarrollo libre. El principio de integridad se aplica también a la competencia para la participación en el mercado.

Cada empleado debe atenerse a las reglas de la competencia leal.

La consideración de si un comportamiento constituye una violación de la legislación antimonopolio puede ser difícil en algunos casos. El daño financiero potencial de la empresa, si entra en un caso antimonopolio, sería muy serio. Por lo tanto los empleados deben evitar cualquier riesgo de violación de la ley.

Se prohíbe a los empleados particularmente:

- hablar con competidores sobre precios, ventas, producción, capacidades, convocatorias de licitación, ingresos y márgenes, costos, estructura de ventas u otros aspectos que influyen o afectan el comportamiento competitivo de la empresa; tales discusiones pueden ser consideradas como un intento de incitar un comportamiento paralelo de un competidor;
- concluir contratos o pactos con competidores con el fin de excluir a la competencia, presentar ofertas fraudulentas en licitación, presentar ofertas falsas en licitaciones o dividir la compartición de clientes, mercados o programas de producción;

La consideración de qué es antimonopolio puede ser difícil en casos individuales. Si usted tiene una pregunta con respecto a la aceptabilidad de ciertos tipos de comportamiento o con respecto a una sospecha de violación de la ley antimonopolio, contacte al gerente responsable de cumplimiento de KAMAX Holding GmbH & Co. KG.

Nuestros empleados no deben tener ninguna influencia en los precios de reventa cobrados por nuestros compradores y no deben provocar prohibiciones de exportación o importación.

2.2 Prohibición de corrupción

Competimos por pedidos de la calidad y el precio de nuestros productos y servicios innovadores. La corrupción está prohibida y penalizada por la ley en todo el mundo. La corrupción impide el progreso y la innovación, distorsiona la competencia y perjudica a la sociedad. KAMAX no tolera corrupción ni al nivel de nuestro personal ni entre nuestros socios comerciales. Cualquier violación por socios comerciales identificada por un empleado tiene que ser denunciada al gerente responsable de cumplimiento de KAMAX Holding GmbH & Co. KG y resultará en terminación de la relación comercial.

- Está prohibido ofrecer o conceder beneficios no autorizados (corrupción activa) así como demandar o aceptar beneficios ilegales (corrupción pasiva). La prohibición se aplica a nivel mundial. La prohibición se aplica con respecto a funcionarios públicos nacionales o extranjeros (soborno de funcionarios públicos) y a clientes privados (soborno activo y pasivo en transacciones comerciales).
- Si otros terceros participan en negocios de KAMAX, esos terceros deben tener, además de las cualificaciones profesionales apropiadas, también una reputación impecable. La corrupción entre socios comerciales tiene que ser prevenida. Los empleados responsables por el cierre de contratos tienen que asegurar que el socio comercial relevante tiene un alto nivel de integridad personal y que se compromete a cumplir con los estándares de comportamiento requeridos por KAMAX.

- Los regalos, la hospitalidad corporativa, invitaciones a eventos u otras gratificaciones son comunes en las relaciones comerciales. Los empleados de KAMAX pueden dar y aceptar tales gratificaciones siempre que estén dentro de límites razonables permitidos por la ley y cuando el ofrecimiento o aceptación de las mismas no creará una impresión de influencia indebida. Es necesario evitar la mera apariencia de deshonestidad. Con respecto al resto, tanto dar como aceptar sobornos es ilegal. Particularmente:
 - Regalos, hospitalidad corporativa u otras gratificaciones dadas por empleados de KAMAX a terceros con el objetivo de recibir pedidos o ventajas indebidas para KAMAX u otras personas, no están permitidas.
 - Regalos de cortesía que corresponden a prácticas comerciales generalmente aceptadas deben ser tratados de acuerdo con las leyes nacionales respectivas y los reglamentos internos. En caso de dudas, es necesario obtener de antemano la decisión del gerente.
- Ningún empleado debe utilizar su posición o función en la empresa para exigir, aceptar o crear ventajas para sí mismo.
- La aceptación de regalos ocasionales de bajo valor está permitida. Por encima de ese nivel, regalos y ofrecimientos de ventajas indebidas para sí mismo y personas estrechamente relacionadas tienen que ser rechazados por lo general. En tales casos los empleados deben informar a su gerente sobre ofrecimientos de regalos o gratificaciones que les hayan sido hechas.
- En cada caso, la donación y aceptación de regalos u hospitalidad corporativa deben ser tales que, ni el donador se sienta forzado a ocultar el ofrecimiento, ni el receptor se sienta forzado a ocultar la aceptación de tales regalos. No debe causar la impresión de que la independencia del donador o del receptor haya sido comprometida por ese hecho.

En caso de dudas o preguntas con respecto a la aceptabilidad de ciertos tipos de comportamientos, contacte a su gerente responsable.

2.3 Reglas especiales para adjudicación de contratos

Cualquier licitador por un contrato espera que nosotros examinemos su oferta justamente y sin prejuicios. Los empleados cuyo trabajo incluye la adjudicación de contratos deben atenerse especialmente a las siguientes reglas:

- El empleado debe informar a su gerente de cualquier interés personal que podría posiblemente tener en relación con la ejecución de sus deberes profesionales.
- No debe haber ninguna discriminación injusta en favor o en contra de cualesquiera suministradores en su competencia por contratos.
- Las invitaciones de socios comerciales pueden ser aceptadas sólo si la ocasión y el alcance de la invitación son apropiados y si resulta descortés rechazar la invitación.
- Ningún empleado debe efectuar contratos privados por empresas con las que mantiene negociaciones comerciales en el nombre de su empresa, si puede derivar en una ventaja para sí mismo. Esto se aplicará especialmente si el empleado ejerce o es capaz de ejercer influencia directa o indirecta sobre la determinación de que la empresa en cuestión reciba un contrato de KAMAX o de una de sus filiales.
- Esperamos de todos nuestros suministradores que se organicen de la misma manera como nosotros al realizar nuestros negocios: corrección ética y cumplimiento con leyes, decretos y reglamentos legales son requeridos.

Además esperamos que todos nuestros suministradores organicen sus relaciones comerciales sin violación de los principios de competencia libre y leal y sin cualesquier actividad corrupta o criminal. Es necesario evitar la mera apariencia de tal deshonestidad.

Además se aplicarán todas las demás reglas establecidas en punto 2.2 en caso de adjudicar contratos.

2.4 Donaciones

Como un ciudadano corporativo, KAMAX hace donaciones de dinero o de productos para organizaciones de educación y ciencia, arte, cultura y caridad dentro de las regiones donde hacemos nuestros negocios y promovemos el bienestar público. Nuestras oficinas reciben demandas de donaciones de diversas organizaciones, instituciones y asociaciones. Para la prestación de donaciones se aplican las siguientes reglas:

- Las demandas de donaciones presentadas por individuos deben ser rechazadas totalmente.
- Los pagos a cuentas privadas son inadmisibles.
- En ningún caso debe ser hecha una donación a una persona u organización que perjudique la reputación de KAMAX.
- La donación debe ser transparente. El receptor de la donación y el uso de la donación deben ser conocidos. En cualquier momento debe ser posible justificar la razón de la donación y de su uso para el propósito de la misma.
- Las donaciones deben ser deducibles de impuestos.

Las donaciones falsas están prohibidas en todo caso como violación de los principios de transparencia. Las donaciones falsas las entendemos como esas que deben aparentar una compensación por un propósito en particular, pero la compensación es considerablemente mayor que el valor del propósito.

3 EVITAR LOS CONFLICTOS DE INTERESES

La empresa considera importante prevenir a sus empleados que no sucumban a conflictos de intereses o de lealtad en sus actividades profesionales. Tales conflictos pueden ocurrir si un empleado actúa en el nombre de una empresa o tiene intereses en la misma. Por lo tanto se aplican las siguientes reglas para todos nosotros.

3.1 Prohibición de competencia

Está prohibido trabajar en una empresa que compita total o parcialmente con KAMAX o cualquier filial de KAMAX.

3.2 Participaciones en empresas no cotizadas en la bolsa

Sólo se permite tener participaciones directas o indirectas en una empresa competidora no cotizada en la bolsa que compite total o parcialmente con KAMAX o cualquier filial de KAMAX si las participaciones directas o indirectas son menores que el 5 por ciento. Además, las participaciones tienen que ser anunciadas de antemano al gerente responsable de cumplimiento de KAMAX Holding GmbH & Co. KG.

Una autorización previa escrita es necesaria para poseer las siguientes participaciones:

- en empresas que son socios comerciales de KAMAX o de una filial de KAMAX;
- en empresas en las cuales KAMAX posee directa o indirectamente derechos de voto de más del 20%;
- en empresas a las cuales KAMAX directa o indirectamente tenga capital disponible.

La autorización será otorgada por el miembro respectivo de la junta ejecutiva de Grupo y documentado en el expediente de personal.

La autorización será retenida o retirada si el empleado tiene negociaciones comerciales con respecto a la empresa en cuestión. Lo mismo se aplicará si el empleado es capaz de influenciar en la política empresarial de KAMAX o de una filial de KAMAX con respecto a dicha empresa.

Cualquier participación poseída por miembros de la familia inmediata del empleado en una empresa competidora o en una otra de las empresas descritas más arriba tiene que ser comunicada al departamento de recursos humanos por escrito y documentada en el expediente de personal, suponiendo que el empleado sepa de la misma.

3.3 Empleo secundario

Quienquiera que pretenda iniciar actividades secundarias pagadas tiene que informar a su gerente inmediato de antemano por escrito, si se trata de una actividad que podría tener alguna influencia sobre el empleo principal en KAMAX. Además es necesaria la autorización del departamento de recursos humanos. Ello se aplicará independientemente de si se trate de un empleo o una profesión independiente. El permiso para tales actividades puede ser rechazado si resulta en un deterioro del rendimiento laboral, se contradice con los deberes del empleado en la empresa o amenaza con presentar un conflicto de intereses. Por lo general, una autorización puede ser otorgada solamente si los intereses empresariales de KAMAX no se vean afectados por el empleo secundario.

3.4 Evitación de conflictos de intereses

KAMAX espera de sus empleados que eviten conflictos de intereses.

Las decisiones no deben ser influenciadas por intereses privados o por relaciones privadas con la persona en cuestión. La contratación o nombramiento de miembros de familia (esposo, padres, hijos u otros parientes y compañeros de vida con los cuales un empleado vive) requieren una autorización específica del departamento de recursos humanos.

4 MANEJO DE LA PROPIEDAD Y RECURSOS DE LA EMPRESA

Los dispositivos, equipos y recursos en oficinas y en planta son propiedad de la empresa y deben ser utilizados para el negocio de la empresa. El uso privado de dispositivos, equipos y recursos de la empresa requiere una autorización individual y debe ser limitado a uso ocasional que no exceda los límites razonables. En cualquier caso, el uso privado tiene que cumplir con el Código de Conducta (sobre todo con las reglas establecidas en punto 1) y tiene que cumplir con las directrices y procedimientos internos.

5 MANEJO DE INFORMACIÓN

KAMAX tiene patentes numerosas y secretos comerciales y empresariales extensos. Esos conocimientos constituyen la base de nuestro éxito. Una divulgación no autorizada de tales conocimientos puede causar un grave daño a la empresa.

5.1 Registros e informes

La cooperación abierta y efectiva requiere una presentación de informes precisa y veraz. Esto se aplica igualmente a la relación con inversores, empleados, clientes y otros socios comerciales, así como con el público y todas las oficinas gubernamentales.

Cualquier registro e informe producido o distribuido externamente tiene que ser preciso y veraz, los registros e informes producidos internamente o distribuidos externamente tienen que ser precisos y veraces. De acuerdo con los principios de contabilidad, los datos y otros registros siempre deben ser completos, correctos y apropiados en términos de tiempo y sistema. El requisito de declaraciones veraces se aplica también a cuentas de gastos.

5.2 Confidencialidad

Se tiene que mantener la confidencialidad con respecto a asuntos corporativos internos que no han sido dados a conocer al público. Ello incluye por ejemplo detalles concernientes a la organización y equipo de la empresa, así como a asuntos de negocio, producción, investigación y desarrollo y cifras de registros.

La obligación de mantener la confidencialidad se mantendrá incluso después de finalizar el contrato laboral.

5.3 Protección y seguridad de datos

KAMAX protege los datos personales de empleados, clientes, proveedores y otras personas relevantes.

Acceso a Intranet e Internet, intercambio global de informaciones electrónicas y diálogo, negociaciones comerciales electrónicas - ellos son los requisitos cruciales para la eficacia y el éxito del negocio en su conjunto. No obstante, las ventajas de la comunicación electrónica pueden implicar riesgos en términos de protección de privacidad personal y seguridad de datos. Una previsión eficaz de tales riesgos es un componente importante de la gestión de IT, la función de liderazgo y también del comportamiento de cada individuo.

Se pueden recoger datos personales, procesarlos o usarlos sólo si es necesario para fines predeterminados, claros y legítimos. Se deben garantizar Altos estándares deben ser asegurados con respecto a la calidad de los datos y a la protección técnica contra cualquier acceso no autorizado. Ello se aplicará también al intercambio de datos entre diferentes unidades de la organización y empresas del Grupo KAMAX.

El uso de datos tiene que ser transparente para las personas involucradas; y los derechos de esas personas tienen que ser salvaguardados con respecto a las informaciones y correcciones y, en su caso, respecto a objeciones, bloqueo y eliminación.

5.4 Know-how, patentes y secretos comerciales

Nuestros empleados tienen que mantener la confidencialidad con respecto a secretos comerciales y otras informaciones comerciales que les han sido comunicadas por clientes o proveedores de KAMAX y protegerlas contra cualquier posible divulgación a terceros no autorizados. Informaciones confidenciales son informaciones que no han sido publicadas, no son conocidas al público o podrían ser beneficiosas para competidores, o informaciones cuya divulgación podría causar daño a KAMAX, sus clientes o proveedores.

Además, los empleados no pueden usar informaciones confidenciales que han obtenido por medio de su empleo en KAMAX para fines personales o divulgar tales informaciones a terceros (incluso miembros de su familia).

Los empleados deben respetar la propiedad empresarial de KAMAX, incluso el know-how y la propiedad intelectual.

6 MEDIO AMBIENTE, SEGURIDAD Y SALUD

6.1 Protección del medio ambiente y sostenibilidad

La protección y conservación del medio ambiente y de los recursos naturales son objetivos de alta prioridad para nuestra empresa. La gestión de medio ambiente a nivel mundial garantiza el cumplimiento de la ley y establece normas elevadas para este propósito.

El diseño ecológico, la seguridad técnica y la protección de la salud deben ser objetivos fijos ya en la fase de desarrollo de producto. Estudiamos los efectos de innovaciones y desarrollos tecnológicos que pueden manifestarse sólo en un futuro lejano. Somos responsables de identificar y evaluar los riesgos y oportunidades de nuestras innovaciones y desarrollos tecnológicos. Como parte del proceso de producción y dondequiera que sea posible preservamos los recursos.

Cada empleado debe contribuir en su trabajo a un rendimiento ejemplar en este ámbito.

6.2 Protección de seguridad y salud en el trabajo

La responsabilidad para con los empleados y colegas requiere óptimas medidas de prevención de accidentes. Esto se aplicará tanto a la planificación técnica de los lugares de trabajo, del equipo y de los procesos, como también a la gestión de seguridad y comportamiento personal en el lugar de trabajo diario. El ambiente laboral tiene que ajustarse a los requisitos del diseño orientado a la salud. Cada empleado tiene que prestar atención constante a la seguridad.

Ofrecemos a nuestros empleados un ambiente laboral seguro y sano. KAMAX cumple con todos los requisitos legales y técnicos y con estándares de seguridad laboral. También esperamos que nuestros empleados respeten estrictamente esos requisitos.

7 QUEJAS Y COMENTARIOS

Cualquier empleado puede presentar una queja personal a su gerente, al departamento de recursos humanos o a otra persona / unidad designada para este objetivo o denunciar circunstancias que indiquen una violación del Código de conducta. El asunto será investigado minuciosamente. Si se considera necesario, se tomarán las medidas correspondientes. Toda la documentación será tratada de forma confidencial. No se tolerará ninguna represalia al respecto. Se protegerá el anonimato de los denunciantes.

8 IMPLEMENTACIÓN Y CONTROL

La dirección de KAMAX y de sus filiales en el mundo entero fomentará activamente la distribución del Código de conducta y se ocupará de que se aplique continuamente.

El cumplimiento de la ley y del cumplimiento del Código de conducta serán controlados regularmente en el mundo entero en todas las empresas de KAMAX. Esto se realizará de acuerdo con los procedimientos nacionales y disposiciones legales en cuestión.