

# Código de conducta

---

Estándares de actuación



wanzl

INNOVATION  
MADE BY WANZL

CREATIVE CENTER  
**wanzl**

---

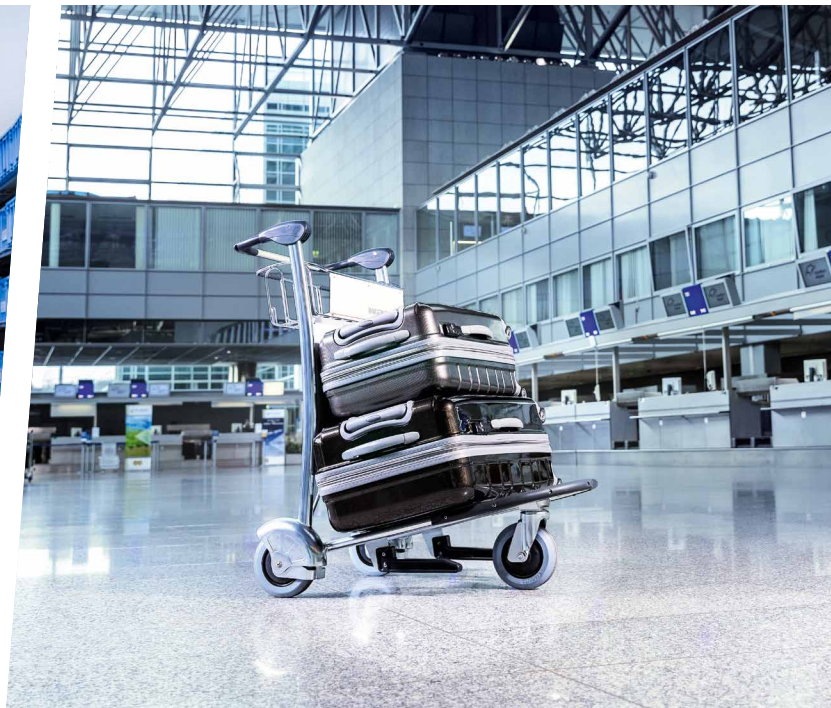
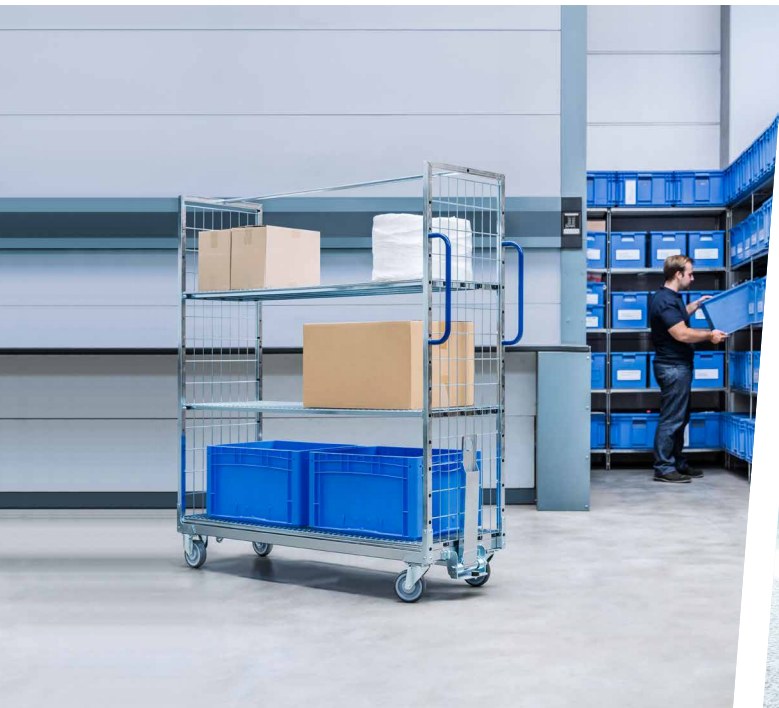
# Código de conducta

<b>CONTENIDO</b> .....	<b>3</b>
<b>PRÓLOGO</b> .....	<b>5</b>
01 Estándares de nuestra actuación .....	6
02 Legislación antimonopolio, socios comerciales y competencia .....	7
03 Regalos, hospitalidad y compromiso social .....	8
04 Sostenibilidad, protección del medioambiente y propiedad de la empresa .....	8
05 Empleados .....	9
06 Comercio exterior y prevención del blanqueo de capitales .....	10
07 Presentación de informes, comunicación y protección de datos .....	10
08 Recepción de indicaciones e información adicional .....	11



**wanzl**

VISÍTENOS EN  
[www.wanzl.com](http://www.wanzl.com)



---

# Prólogo

## **Estimados compañeros/as:**

En la actualidad, Wanzl es líder mundial con sus unidades de negocio Retail, Material Handling, Airport, Access Solutions y Hotel Service, y establece estándares internacionales con desarrollos que marcan tendencia.

La base de nuestro éxito sostenible son los valores de la empresa, el dinamismo, la fiabilidad y el progreso experimentados desde su fundación en 1947. Como empresa familiar potente y orientada a los valores, nos exigimos mucho.

La responsabilidad con respecto a nuestros empleados, clientes, socios, el medioambiente y la sociedad: esta es la base sobre la que se asienta la filosofía de Wanzl, que va unida de manera indisoluble a nuestra identidad empresarial. Especialmente gracias a esta fiabilidad, Wanzl es desde hace décadas líder mundial y se ha convertido en socio de clientes y asociados que operan a nivel mundial.

El siguiente código de conducta está diseñado para ayudarle a orientarse aún mejor en un entorno empresarial cada vez más complejo desde los últimos años. La validez de este código de conducta se extiende a todas las sedes y sociedades del grupo de empresas Wanzl en Alemania y en el extranjero. Describe nuestros principios fundamentales y define el marco en el que queremos seguir triunfando. Estos principios son la expresión de nuestra profesionalidad, nuestra responsabilidad y nuestro alto nivel de exigencia en cuanto a nuestra conducta personal. Al cumplir con las disposiciones legales y las normativas, así como con cualquier regla y requisitos éticos establecidos por la propia empresa, queremos evitar daños tanto a Wanzl como a nuestros empleados, clientes y socios comerciales (cumplimiento).

Con su ayuda, Wanzl conservará su excelente reputación y seguirá adquiriendo el respeto de nuestros clientes, socios comerciales y la comunidad en la que vivimos y trabajamos.

Lea detenidamente el siguiente código de conducta y no subestime su importancia en el desempeño de su trabajo diario. Si tiene alguna pregunta sobre los temas tratados, el responsable de Cumplimiento estará encantado de atenderle. Le pedimos encarecidamente que respete en todo momento el Código de conducta.

La gerencia

# 01 Estándares de nuestra actuación

## ■ El cumplimiento de la legislación vigente es un principio fundamental de nuestra actividad.

Todos los empleados, así como los representantes legales (en lo sucesivo, «empleados») del grupo empresarial Wanzl (en lo sucesivo, «Wanzl») deben tener en cuenta las disposiciones legales de los países en los que operan. Este código de conducta se aplica en todo el Grupo a nivel mundial. Siempre que las leyes nacionales dispongan de regulaciones más restrictivas que las regulaciones internas de Wanzl, prevalecerá la legislación nacional. Las filiales extranjeras pueden complementar las directrices específicas del país si cumplen con este Código de Conducta.

Se deben evitar las infracciones legales en todas las circunstancias, incluso cuando ello suponga desventajas o dificultades económicas para Wanzl o para el empleado. Cualquier empleado debe estar sujeto a sanciones disciplinarias por incumplimiento de sus obligaciones contractuales laborales, independientemente de las sanciones previstas por la ley.

La conducta de Wanzl en materia de competencia se caracteriza por su integridad. La corrupción y la vulneración de las normas de competencia no son para nosotros un medio para obtener un contrato y no se tolerarán. Las infracciones conllevan sanciones contra las personas a las que se aplican. Preferimos renunciar a un negocio y a la consecución de objetivos internos antes de quebrantar la ley.

Las normas y reglamentos determinados para situaciones y circunstancias concretas en el entorno profesional están formulados a través de las correspondientes directrices corporativas, manuales, descripciones de procesos y documentos internos comparables. Estas especificaciones internas son válidas y vinculantes para todos los empleados de Wanzl en todo el mundo.

Todos los empleados pueden encontrarse ante situaciones en las que surjan problemas morales, legales o éticos en su trabajo diario. Las siguientes preguntas pueden facilitar la toma de decisiones:

- ¿La decisión está en consonancia con los principios de nuestra empresa?
- ¿Estoy convencido de que la decisión es legal y no infringe las disposiciones legales?
- ¿Estoy convencido de que con mi decisión actúo de forma moral, legal y ética, en el sentido de la empresa, pero también conforme a mis normas personales?
- ¿Cómo me sentiría si al día siguiente se hiciera un informe público y negativo sobre mi decisión?

Si aún no está seguro de cómo actuar después de responder a estas preguntas, informe a su superior para determinar el procedimiento a seguir.

---

## 02 Legislación antimonopolio, socios comerciales y competencia

■ **Para evitar sospechas de incumplimiento de la legislación antimonopolio**, todos los empleados tienen estrictamente prohibido:

- intercambiar información sobre precios, estrategias de ventas, márgenes o información comparable con la competencia, especialmente para influir en una conducta similar;
- pactar con la competencia sobre una renuncia a la competencia, la restricción de las relaciones comerciales con los proveedores, la presentación de ofertas aparentes en licitaciones o la distribución de clientes, mercados, territorios o programas de producción, o
- influir indebidamente en los precios de reventa de los comerciantes o intentar limitar la exportación o importación de productos de Wanzl por parte de los comerciantes.

Antes de firmar contratos con socios comerciales y clientes, se deben realizar los procesos internos de revisión y aprobación. Antes de contratar a empresas externas, se debe comprobar al menos su cualificación, reputación y solvencia. La transparencia sobre los contratos firmados, así como los derechohabientes económicos de los socios comerciales y del beneficiario del pago, también se debe establecer antes de la celebración del contrato. Si existe la sospecha fundada de que el socio comercial va a recurrir a medios injustos, especialmente en caso de delitos de corrupción, no se deberá celebrar ningún contrato.

Wanzl sigue las reglas de la competencia leal. En particular, los empleados no pueden obtener información relevante para la competencia a través de medidas ilegales ni difundir intencionalmente información incorrecta sobre la competencia.



---

## 03 Regalos, hospitalidad y compromiso social

■ **Ningún empleado debe ofrecer, prometer o autorizar de forma ilícita ventajas indebidas a funcionarios, representantes o empleados de autoridades públicas, otras entidades públicas, empresas estatales, partidos políticos y organizaciones internacionales o supranacionales públicas (en lo sucesivo, «titulares de cargos públicos») en relación con la actividad comercial, directa o indirectamente (por ejemplo, a través de consultores).** Lo mismo se aplica en relación con las ventajas ilícitas para las personas del sector privado, si esto puede dar la impresión de tener la capacidad de influir en las decisiones oficiales. Debe evitarse cualquier apariencia de mala fe o inapropiada.

En el caso de los regalos de Wanzl, lo más importante es el simbolismo de regalar; el valor material de los regalos debe ser secundario para el destinatario. El dinero en efectivo, los vales y los regalos similares están siempre prohibidos.

Ningún empleado debe utilizar su puesto de trabajo para solicitar, aceptar, obtener o prometer beneficios personales.

Quedan excluidos de las restricciones anteriores los regalos simbólicos de poco valor, así como la invitación a comidas de negocios y eventos que sean razonables según las costumbres locales y que estén permitidos por la legislación aplicable.

En el caso de las atenciones a socios comerciales, se debe mantener siempre la proporcionalidad. Hay que abstenerse de celebrar o participar en eventos que perjudiquen la reputación de Wanzl.

Las donaciones se conceden exclusivamente con fines benéficos, sociales, humanitarios, culturales y científicos. Los partidos políticos y los particulares quedan excluidos de la concesión de donaciones. Los patrocinios relevantes para la publicidad y las afiliaciones comerciales a organizaciones no se consideran donaciones. Las normas concretas sobre donativos, patrocinios y contribuciones de afiliación figuran en la directiva sobre donativos y la directiva sobre patrocinios.

---

## 04 Sostenibilidad, protección medioambiental y propiedad de la empresa

■ **La protección sostenible del medioambiente y del clima, así como la eficiencia de los recursos,** son otro objetivo corporativo importante para Wanzl. Tanto en el desarrollo de nuevos productos y servicios como en el funcionamiento de instalaciones de producción, se debe procurar que el impacto resultante sobre el medioambiente y el clima sea el menor posible y que los productos contribuyan positivamente a la protección del medioambiente y del clima para nuestros clientes. Cada empleado tiene la responsabilidad de tratar los recursos naturales de forma respetuosa y de contribuir a la protección del medioambiente y del clima a través de su conducta individual.

La propiedad y los recursos de la empresa deben utilizarse de forma adecuada y exclusiva para los fines de la empresa y deben protegerse contra pérdidas, robos y usos indebidos. La propiedad intelectual de nuestra empresa, como, por ejemplo, los documentos de construcción, los dibujos, las listas de piezas y los cálculos, representa una ventaja competitiva para Wanzl y, por tanto, un bien que merece la pena proteger contra cualquier acceso no autorizado por parte de terceros.



## 05 Empleados

### ■ La seguridad y la salud de nuestros empleados en su puesto de trabajo es un objetivo esencial para Wanzl.

La seguridad laboral, así como la protección contra incendios y la salud, forman parte integral de todos los procesos operativos y se incluyen ya en la fase de planificación de un proyecto.

Todo directivo es responsable de los empleados que se le confían. Debe obtener reconocimiento a través de conductas personales ejemplares, rendimiento, transparencia y competencia social.

Un directivo debe dar a sus empleados tanta responsabilidad personal y libertad de acción como sea posible, al tiempo que deja claro que el cumplimiento de las leyes y las directrices internas es la máxima prioridad en todas las circunstancias y en todo momento. Sin embargo, la responsabilidad del directivo no exime a los empleados de su propia responsabilidad.

Los conflictos de intereses con asuntos privados u otras actividades económicas o de otro tipo, incluso de familiares u otras personas u organizaciones relacionadas, deben evitarse desde el principio. Los conflictos de intereses que se produzcan deben comunicarse inmediatamente a Wanzl.

Ningún empleado puede hacer un pedido a familiares o amigos personales cercanos sin el consentimiento previo por escrito del directivo responsable.

Ningún empleado puede realizar actividades que compitan con Wanzl, especialmente actividades secundarias o principales por cuenta propia o ajena. Esto también se aplica a las participaciones en empresas que compitan con Wanzl. No obstante, se permite la propiedad de acciones en el contexto de la gestión privada de activos hasta un máximo del 3 %, que no da derecho a influir en la gestión. El inicio de una actividad secundaria a cambio de una remuneración se deberá comunicar al directivo competente y requerirá el consentimiento previo por escrito.

Para Wanzl, una colaboración estrecha y de confianza con los representantes de los trabajadores es un componente decisivo y un pilar fundamental de la política de la empresa. La base de la confianza mutua y la interacción cooperativa es un diálogo abierto y constructivo marcado por el respeto mutuo.

La honestidad, el respeto mutuo, la colaboración basada en la confianza y el contacto complementario en la comunicación tienen una gran importancia para la cultura empresarial de Wanzl. Wanzl fomenta la igualdad de oportunidades y no tolera en la empresa la discriminación basada en el sexo, la edad, el color de la piel, el origen étnico, la identidad sexual, la discapacidad, la religión o la ideología.

Wanzl respeta los derechos humanos conforme a la resolución 217 A (III) de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 10 de diciembre de 1948 (Declaración Universal de los Derechos Humanos) y apoya su cumplimiento. Wanzl rechaza de forma estricta cualquier forma de trabajo forzado e infantil, incluso en el caso de proveedores. La remuneración y otros beneficios son justos y cumplen, como mínimo, con las disposiciones legales aplicables, así como con las normas laborales individuales y colectivas, especialmente en relación con los salarios mínimos, las limitaciones de horario laboral y las normas de protección laboral.

El éxito de nuestros productos y servicios en el mercado está estrechamente ligado a su calidad. Esta exigencia plantea grandes exigencias a todos los empleados en cuanto a creatividad, destreza y diligencia, y muestra nuestro punto de referencia ante los clientes y terceros. La calidad es un proceso dinámico de mejora continua de nuestros productos y servicios.

---

## 06 Comercio exterior y prevención del blanqueo de capitales

■ **Todos los empleados implicados en la importación y exportación de bienes, servicios o tecnología** están obligados a cumplir con todas las leyes y normativas aplicables en materia de sanciones económicas, control de exportaciones e importación.

Wanzl no participa en actividades de blanqueo de dinero. Todos los empleados están obligados a informar de cualquier transacción financiera inusual, especialmente en relación con la inclusión de efectivo, de conformidad con este Código de conducta.

---

## 07 Presentación de informes, comunicación y protección de datos

■ **Wanzl valora la comunicación abierta y veraz** sobre los procesos empresariales de la empresa frente a empleados, clientes, socios comerciales e instituciones estatales. Todos los empleados deben asegurarse de que los informes, registros y otros documentos de Wanzl cumplan las reglas y normas legales vigentes y, por lo tanto, sean siempre completos y correctos, y se realicen conforme al tiempo y el sistema. Deben respetarse los principios de la contabilidad adecuada (GoB).

Las declaraciones relativas a la recaudación de gravámenes, tasas, impuestos, contribuciones, etc. se realizan, a su leal saber y entender, de forma correcta y completa. Los pagos adeudados a las entidades correspondientes se efectuarán íntegramente y a tiempo.

La obligación de confidencialidad se aplica a la información interna confidencial o protegida, así como a los secretos industriales y comerciales de Wanzl. La información no pública de proveedores, clientes, empleados, consultores y otros terceros también debe protegerse de acuerdo con los requisitos legales y contractuales. Lo mismo se aplica a la información sobre estos. La obligación de mantener la confidencialidad se aplica más allá del final de la relación laboral. Los datos personales solo se pueden recopilar, tratar o utilizar en la medida en que sea necesario para fines legítimos.

Todos los empleados deben ser conscientes de que también pueden ser percibidos como parte y representante de su empresa en el ámbito privado y, por lo tanto, se les pide que salvaguarden la imagen y la reputación de Wanzl a través de su conducta y su actuación en público, sobre todo en los medios de comunicación.

## 08 Recepción de indicaciones e información adicional

### ■ Sistema de comunicación de irregularidades en Wanzl

Se invita a todos los empleados y socios comerciales a informar sobre infracciones del Código de conducta de Wanzl en nuestro portal de denuncias electrónico, por teléfono o por escrito. Para ello, el Grupo Wanzl ha empleado defensores del pueblo (intermediarios) independientes de la auditoría BDO.

Para saber quiénes son los defensores del pueblo y cómo ponerse en contacto con ellos, visite:  
[www.wanzl.com/Compliance](http://www.wanzl.com/Compliance).

Como alternativa, los informadores también pueden ponerse en contacto directamente con un superior, con RR. HH. o con el responsable de Cumplimiento.

Cualquier entrada puede realizarse con el nombre o de forma anónima. Todas las denuncias se tratarán de forma confidencial en el marco de las disposiciones legales. Los informadores no deben sufrir ninguna desventaja injustificada debido a la información proporcionada.

### ■ Más información sobre Cumplimiento en Wanzl

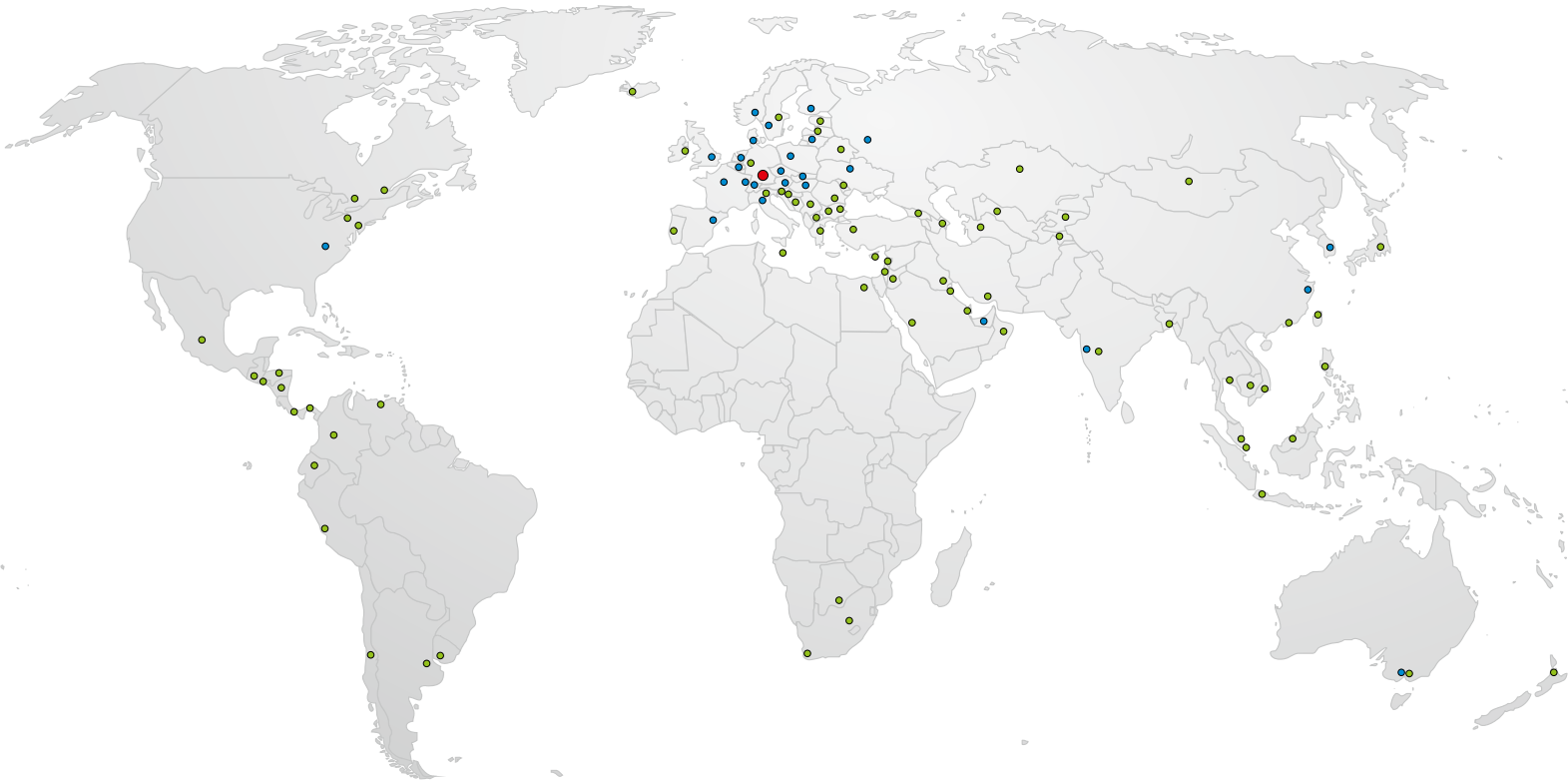
Si tiene alguna pregunta sobre el Código de conducta de Wanzl o si en algún caso no está seguro del comportamiento correcto, póngase en contacto con:

Michael Glogger, responsable de Cumplimiento

Wanzl GmbH & Co. Holding KG  
Rudolf-Wanzl-Str. 4  
D-89340 Leipheim  
Alemania

[compliance@wanzl.com](mailto:compliance@wanzl.com)  
+49 8221 / 729-6777





**Wanzl celosvětově**

- **centrála**
- **pobočky**
- **zastoupení**



**ALEMANIA**  
Wanzl GmbH & Co. Holding KG  
Rudolf-Wanzl-Straße 4  
89340 Leipheim