



CÓDIGO DE CONDUCTA DE ALPLA

ÍNDICE

Prólogo

- 01 **Ámbito de validez**
- 02 **Sistema de valores de ALPLA**
- 03 **Compromiso con la sostenibilidad**
- 04 **Conflictos de intereses**
- 05 **Anticorrupción**
- 06 **Derechos territoriales**
- 07 **Derechos humanos y estándares laborales**
- 08 **Confidencialidad y protección de la propiedad tanto intelectual como física de la empresa**
- 09 **Cumplimiento, control y comportamiento incorrecto**

El Grupo ALPLA está representado en muchos países del mundo. La magnitud de la empresa y la diversidad de las culturas que la componen enriquecen el trabajo cotidiano y nos estimulan mutuamente. Dado que somos un grupo de empresas multicultural y diverso con orientación global, necesitamos disponer de un texto común donde se refleje una práctica empresarial éticamente impecable. El presente Código de Conducta representa un marco de ordenación para la buena interacción entre todos los implicados y una base de confianza a través de un sistema común de valores. Esperamos de todos los empleados el cumplimiento tanto de las disposiciones legales como de las prescripciones internas.

El Código de Conducta se adaptará permanentemente a las evoluciones en el entorno empresarial y legal.

Todas las denominaciones de personas, siempre que no se haga alguna alusión específica, se refieren en términos de igualdad tanto a hombres como mujeres.



Nicolas Lehner, COO



Günther Lehner, CEO



Philipp Lehner, CFO



Klaus Allgäuer, CTO



Walter Ritzer, COO

1 ÁMBITO DE VALIDEZ

El presente Código de Conducta está vigente en todo el mundo para todos los empleados que trabajan mediante un contrato laboral o de obra o bien en el marco de una cesión de personal en una empresa del Grupo ALPLA o una empresa con participación mayoritaria de ALPLA. El Código de Conducta ayuda a empleados, directivos y socios comerciales a comprender los valores y los principios de nuestra empresa y sirve así de fundamento a la hora de tomar decisiones y actuar.

Todo empleado debe tener la posibilidad de informarse sobre los principios y reglas de conducta vigentes. Por eso facilitamos nuestro Código de Conducta en numerosos idiomas nacionales. La versión en inglés del Código de Conducta está considerada como referencia.

Nuestro Código de Conducta debe aplicarse fundamentalmente también en la colaboración con proveedores y socios comerciales. En este sentido, esperamos de nuestros proveedores y socios comerciales que se comprometan a seguir nuestro «Supplier Code of Conduct» en caso de que no dispongan ya de un Código de Conducta propio equivalente.

2 SISTEMA DE VALORES DE ALPLA

Para la colaboración dentro de la empresa y con otras partes interesadas (p. ej. clientes y proveedores) y representantes de los intereses empresariales, la «Idea y misión» y los «Valores y principios» de nuestra identidad corporativa constituyen el marco de actuación:

- > Trato honesto y respetuoso con los demás
- > Espíritu colaborativo: cada empleado forma parte de nuestro éxito

- > Estima mutua
- > Igualdad de oportunidades para todas las personas y valoración de las distintas culturas
- > Actuación y toma de decisiones de forma responsable, consciente de la sostenibilidad y con orientación al futuro

Nuestro Código de Conducta cumple los estándares éticos reconocidos internacionalmente, así como los principios del «Ethical Trading Initiative Base Code», el «United Nations Global Compact» y los «United Nations Guiding Principles», además de las prescripciones legales. Respetamos y apoyamos esos valores y principios y los consideramos como la base de nuestra actividad diaria en cuanto a actuación y toma de decisiones.

3 COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

La sostenibilidad es un tema importante para nosotros desde siempre. En ALPLA, la sostenibilidad significa una integración de los intereses sociales, ecológicos y éticos en la estrategia básica y, por tanto, en las actividades de toda la empresa. Se trata de nuestro enfoque integral para aprovechar los recursos humanos, naturales y económicos de forma eficiente y sostenible. Esto se corresponde con el modelo de sostenibilidad de tres pilares de ALPLA que intenta tener en cuenta en igualdad de condiciones los ámbitos de la ecología, la economía y la sociedad.

4 CONFLICTOS DE INTERESES

Las acciones de todos los empleados de ALPLA deben orientarse única y exclusivamente al interés y al bien de la empresa. Por ello, se insta a todos los empleados a evitar situaciones en las que sus

intereses personales puedan entrar en conflicto con los de la empresa. También existen conflictos de intereses si no son los intereses inmediatamente personales del empleado los que entran en juego, sino los de parientes cercanos (p. ej. cónyuge, pareja, hijos, hermanos, padres).

Si a pesar de ello se producen conflictos de intereses, es necesario revelar al superior esta situación sin demora y en todo su alcance.

Ejemplos de posibles conflictos de intereses son:

- Actividades o participaciones en otras empresas que podrían limitar el rendimiento laboral en ALPLA, especialmente si se trata de empresas de la competencia
- > Posesión de participaciones considerables en empresas que son socios comerciales de ALPLA (naturalmente, esto no se aplica en el marco de dotaciones económicas particulares, p. ej. con carteras de acciones)
- > Negocios con empresas o particulares con los que existen relaciones de parentesco directo o similares (cónyuges, padres, hijos o personas que forman parte del mismo hogar)
- > Actividades secundarias que podrían ir en contra de los intereses de ALPLA
- > Donativos y patrocinios
- > Uso de instalaciones de la empresa a efectos particulares (los casos excepcionales deben ser aprobados explícitamente por el superior)

5 ANTICORRUPCIÓN

ALPLA se declara en favor de una competencia libre y honesta. Este reconocimiento incluye la renuncia a todo tipo de corrupción. No se permite ofrecer,

prometer, garantizar, fomentar ni aceptar ventajas financieras o de otro tipo.

La distinción entre los regalos permitidos y las conductas corruptas puede resultar difícil en algunos casos. Para obtener más detalles sobre cómo comportarse al tratar con terceros, especialmente con clientes, proveedores o entidades públicas, nos remitimos a nuestra Directiva anticorrupción.

6 DERECHOS TERRITORIALES

Protegemos y fomentamos los derechos territoriales de los pueblos y las poblaciones indígenas. Se respetan los títulos y los derechos de propiedad de los indígenas y las poblaciones locales. Todas las negociaciones en torno a su propiedad y sus tierras, así como el uso y la transferencia de las mismas, tienen en cuenta el principio de transparencia y publicación contractual y se basan en el libre consentimiento obtenido previamente y basado en información contrastada.

7 DERECHOS HUMANOS Y ESTÁNDARES LABORALES

Relación laboral libremente elegida y regulada

Nuestros empleados disfrutan de una relación laboral libremente elegida. No se acepta ningún tipo de trabajo forzoso o no voluntario. El trabajo realizado por nuestros empleados se lleva a cabo sobre la base de un contrato laboral regulado que, a su vez, tiene como fundamento las leyes laborales nacionales.

Libertad de asociación y derecho a negociar el convenio con la empresa

Todos los empleados tienen derecho a fundar un sindicato y participar en él, así como a mantener negociaciones sobre el convenio con la empresa.

Condiciones laborales higiénicas y seguras

Unas condiciones laborales higiénicas y seguras y el estricto cumplimiento de las reglas de seguridad laboral son pilares esenciales en nuestra organización. Se les debe ofrecer a nuestros empleados la máxima protección. Por tanto, tampoco se permite el consumo de alcohol o narcóticos en horario laboral.

Ausencia de trabajo infantil

No se acepta el trabajo infantil en ninguna circunstancia y debe evitarse a todos los extremos.

Salarios mínimos

Los salarios y las remuneraciones se pagan conforme a las prescripciones legales nacionales. Deben cubrir en todo momento las necesidades básicas de nuestros empleados.

Jornada laboral

Nuestras jornadas laborales cumplen las normas internacionales y no exceden lo especificado por la correspondiente legislación nacional.

Ausencia de discriminación

Dentro de ALPLA y en el contacto con terceros no se aplica ningún tipo de discriminación. La diversidad es un enriquecimiento para nuestra empresa. Las decisiones en lo referente a los empleados o los candidatos no pueden basarse en su nacionalidad, religión, orientación sexual, sexo, etc.

Ausencia de acoso

En ALPLA no se tolera el acoso sexual, el abuso físico, los insultos, el mobbing ni otras formas de acoso o comportamiento irrespetuoso.

Trabajadores migrantes

Todos los empleados de ALPLA cumplen los fundamentos legales necesarios para poder desempeñar un trabajo en el país correspondiente.

En general, se cumplen todas las prescripciones recogidas en el correspondiente marco legal de cada país. También esperamos lo mismo de nuestros socios comerciales.

8 CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD TANTO INTELECTUAL COMO FÍSICA DE LA EMPRESA

ALPLA compromete a todos los empleados a que traten siempre con el máximo cuidado tanto la propiedad física como las informaciones de la empresa. Entendemos por «informaciones o propiedad intelectual» todos los datos financieros, datos técnicos, investigaciones, contratos y correspondencia dentro del Grupo ALPLA, independientemente de la forma de su almacenamiento, procesamiento o transmisión.

Todos los registros e informes deben ser correctos y acordes a la verdad y deben almacenarse en consonancia con la legislación vigente. Dado que habitualmente se trata de cuestiones de carácter interno, se debe respetar el deber de confidencialidad. Esta obligación sigue vigente también tras la finalización de la relación laboral. Esto incluye los datos de los empleados, de los proveedores y de los clientes. Solo se almacenan y se procesan datos personales que sean necesarios para la realización del trabajo dentro de la empresa. Las informaciones confidenciales no se pueden facilitar a terceros.

En especial se deben cumplir los reglamentos informáticos existentes en relación con el software, el hardware, el correo electrónico, la Intranet e Internet. Todos y cada uno de los usuarios se comprometen a manejar de forma cuidadosa los aparatos y los datos facilitados.

Las contraseñas o los códigos de acceso se deben mantener en secreto y no se pueden revelar ni facilitar a otras personas.

Todos los datos empresariales creados y administrados en sistemas informáticos de ALPLA se deben almacenar en un sistema basado en servidor a fin de asegurarlos y poder restaurarlos si es necesario.

9 CUMPLIMIENTO, CONTROL Y COMPORTAMIENTO INCORRECTO

El Código de Conducta está disponible en todos los departamentos de personal y puede consultarse o solicitarse allí en el idioma correspondiente. En el momento de su incorporación a la empresa, se familiariza a los nuevos empleados con nuestros valores y principios, y confirman que han leído y comprendido el Código de Conducta. La versión digital del Código de Conducta, así como las traducciones a los distintos idiomas, está disponible en nuestro sistema de información interno Insight.

En caso de dudas sobre la aplicación de estas reglas, incumplimientos o quejas, todo empleado puede dirigirse a su superior directo o bien al Director de Cumplimiento Legal con sede en Hard (Austria):

ALPLA Werke Alwin Lehner GmbH & Co KG
Director de Cumplimiento Legal
Mockenstraße 34, 6971 Hard, Austria
compliance@alpla.com

El Director de Cumplimiento Legal garantiza un procesamiento confidencial y seguro de todas las consultas. Se toman en serio todas las potencial

es infracciones y los casos de sospecha notificados y, si así se desea, se tratan de forma anónima y confidencial. Los hechos se examinan con objetividad y con el debido cuidado. En caso de infracciones, se ponen en marcha las pertinentes medidas correctivas y/o disciplinarias.

Si existen dudas de si una situación o actuación constituye o no una infracción, se pueden plantear las siguientes preguntas:

> *¿Es legalmente correcto?*

> *¿Es éticamente correcto?*

> *¿Está en consonancia con los principios de ALPLA?*

> *¿Fomenta la buena reputación de nuestra empresa?*

Si una sola de estas preguntas se responde en sentido negativo, desaconsejamos llevar a cabo dicha actuación. Si aun así persisten las dudas, el Director de Cumplimiento Legal está disponible para contestar cualquier pregunta.

Adicionalmente, el cumplimiento de los valores y principios expuestos se revisa en todo el mundo en el marco de auditorías internas y externas realizadas por terceros independientes y se documenta en los correspondientes informes de auditoría. De esta forma, nos aseguramos de que los reglamentos y las disposiciones se cumplen en todas y cada una de las sociedades del Grupo ALPLA.

Del mismo modo, redundante en interés de la empresa que el foco de atención sobre un trato ético y sostenible para los seres humanos y los recursos naturales no se aplique solo a nivel interno. También esperamos de nuestros proveedores el cumplimiento de los valores y principios expuestos.