

CÓDIGO DE CONDUCTA

Grupo Melecs

publicado en enero de 2025

OBJETIVO:

El objetivo de esta declaración de principios de conducta es proporcionar a nuestros empleados y socios comerciales una serie de pautas claras con respecto a los comportamientos esperados. Es una guía que comprende los deberes y obligaciones que los empleados tienen en términos de conducta empresarial.

ALCANCE:

Las pautas que se establecerán en las diferentes áreas de esta declaración de principios describen los comportamientos esperados en la realización de negocios que surgen de los fundamentos de la misión, visión y valores de la empresa.

Este documento se aplica a todos los empleados y socios comerciales que se consideran socios directos e indirectos del Grupo Melecs.

El incumplimiento de las directrices establecidas en este documento puede conducir a sanciones y consecuencias para los implicados, que incluso pueden derivar, en el peor de los casos, en la separación laboral del empleado de la empresa o a la interrupción de la relación comercial con los socios.

PROPÓSITO:

El propósito de este documento es establecer pautas claras de conducta sobre el comportamiento que nuestros empleados y socios comerciales tienen en el negocio, en términos de:

CUMPLIMIENTO DE LA LEY

ANTICORRUPCIÓN

ANTIMONOPOLIO

NO DISCRIMINACIÓN

ACOSO

TRABAJO INFANTIL

TIEMPO DE TRABAJO

RESPECTO DE LA LIBERTAD SINDICAL

COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

TRABAJO FORZADO

ESCLAVITUD

CONFLICTO DE INTERESES

SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

CADENA DE SUMINISTRO

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES

REQUISITOS DE CALIDAD DE LOS PROVEEDORES

CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD INTELECTUAL

SEGURIDAD DE LOS DATOS

DENUNCIA DE CONDUCTAS INADECUADAS

INTRODUCCIÓN AL CÓDIGO DE CONDUCTA:

Un elemento fundamental para el éxito del Grupo Melecs es la dedicación y la voluntad de cada uno de los empleados de contribuir al cumplimiento de las condiciones de trabajo deseadas y a la implementación de los objetivos corporativos que conducen a alcanzar los resultados deseados.

Dos elementos clave para nuestro éxito colectivo son:

- a) La aplicación de una ética de trabajo individual en el contexto de cada tarea respectiva.
- b) Un interés genuino por cumplir con los intereses colectivos del trabajo.

Nuestra comprensión del liderazgo es consistente con los siguientes comportamientos:

Los principios de gestión son una base vinculante para todos los empleados con responsabilidades gerenciales. La comprensión de la gestión se alinea con los siguientes valores:

- Entendemos la gestión como una función clave para alcanzar la rentabilidad y aumentar la competitividad.
- Lideramos por convicción, por compromiso y nos comprometemos a establecer acuerdos.
- Desafiamos a nuestros empleados acordando marcos claros y objetivos de resultados y comprobamos regularmente su contribución para alcanzar los objetivos.
- Premiamos el rendimiento de nuestros basándonos en criterios transparentes.
- Nos centramos en el desarrollo de todos los empleados, independientemente y condición social.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPORTAMIENTOS:

CUMPLIMIENTO DE LA LEY

Se espera que los empleados y socios directos e indirectos del Grupo Melecs cumplan en todo momento con los requisitos legales establecidos por la respectiva jurisdicción en la que opera la empresa para cada una de sus operaciones. Normalmente, la empresa estará sujeta a una gran variedad de requisitos legales de carácter financiero, laboral, social, etc. El Grupo Melecs busca que estos requisitos legales se cumplan en todo momento tanto a nivel regional como nacional y global.

ANTICORRUPCIÓN

El Grupo Melecs se adhiere a las leyes anticorrupción aplicables en todo momento. Los socios comerciales, subcontratistas o agentes no ofrecerán, prometerán o concederán beneficios a los empleados de la empresa nombrada con el fin de recibir beneficios de estas transacciones. Del mismo modo, los empleados de la empresa deben evitar tolerar e incurrir en cualquier acto de corrupción o chantaje, incluyendo la emisión o recepción de cualquier tipo de pago, beneficio o regalo a cambio del cumplimiento de un propósito individual.

La cantidad máxima autorizada para que los empleados reciban regalos de los proveedores en forma de promociones o celebraciones específicas como vacaciones, aniversarios, etc. es de 50 USD.

En caso de recibir ofertas de regalos con un valor superior a la cantidad mencionada, el colaborador deberá notificarlo a su jefe directo.

El reglamento de Melecs definió lo siguiente:

Manejo de los “beneficios”:

Los „beneficios“ se denominan a menudo en el lenguaje cotidiano como „regalos o presentes“. Se definen como servicios materiales e inmateriales de todo tipo, a los que el receptor no tiene derecho. Esto no sólo incluye los regalos „clásicos“ en dinero o en especie, sino todo lo que pueda ser útil para el receptor del regalo y ponerlo en una mejor posición, aunque sólo sea para aumentar su prestigio social. Los „beneficios“ son también las invitaciones de todo tipo (a restaurantes y eventos de todo tipo), la concesión de descuentos, vales, donaciones, pero también un tratamiento más rápido o preferente de ciertos asuntos (solicitudes en las autoridades, etc.)

¿En qué condiciones está permitido aceptar “beneficios”?

- No está permitido exigir beneficios.
- Sólo está permitido aceptar o que te prometan beneficios, siempre que puedan considerarse dentro de unos límites razonables y socialmente aceptados.
- Para los beneficios, que no incluyen invitaciones, es válido lo siguiente:
 - En general, sólo se permite aceptar beneficios siempre que no se consideren impropios o irrazonables. Se supone que no hay beneficio impropio, si se trata de un regalo de bajo valor, que no consiste en un pago monetario y
 - es sólo una expresión habitual de agradecimiento y cortesía
 - y cuando la consideración crítica y objetiva da la impresión de que el remitente no espera un comportamiento particular o la devolución de un favor
 - y no recibió regularmente regalos en intervalos frecuentes.

¿Qué „beneficios“ hay que rechazar en cualquier caso?

Beneficios

- que superen los regalos de poco valor o - aunque sean de poco valor - parecen impropios o inadecuados.
- que, considerados de forma crítica y objetiva, te motivan a un determinado comportamiento.
- que recibas, “porque en el futuro, podrías devolver un favor”.
- de personas, de las que recibiste beneficios en el pasado en intervalos frecuentes - incluso si son marginales.

Los empleados no deben ofrecer regalos o invitaciones para obtener un trato preferente o ser percibidos por otros como una posible influencia en sus decisiones. Los regalos o las invitaciones sólo deben ofrecerse cuando sea habitual y apropiado hacerlo, siempre que no se pueda esperar, o se perciba, ninguna obligación en relación con los regalos o las invitaciones.

ANTIFRAUDE

Melecs compite vigorosamente, pero de manera justa, y apoya la competencia libre y justa. Cumpliremos con todas las leyes antimonopolio aplicables en las jurisdicciones en las que operamos. Esta política también se aplica a todas las personas que actúan en nombre de Melecs, incluidos empleados, funcionarios, directores, consultores y agentes.

NO DISCRIMINACIÓN

En todo momento, la posición del Grupo Melecs es que los empleados, sin excepción, son tratados con respeto y condiciones de equidad. La empresa no tolera que los empleados participen en ningún tipo de discriminación, en ninguna de sus formas.

Algunas pautas que se deben seguir con respecto a la no discriminación son:

- Promover la igualdad de oportunidades a todas las personas y respetar los derechos individuales de cada empleado, independientemente de su raza, edad, género, preferencia sexual, condición socioeconómica, creencia política o religiosa, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra característica no relacionada con sus capacidades laborales.
- Promover una remuneración adecuada para cada empleado, considerando la naturaleza de su trabajo y las condiciones macro y microeconómicas de su región de trabajo y de sus competidores. Esto con el objetivo de garantizarle una remuneración que le proporcione condiciones de vida de calidad, independientemente de su raza, edad, género, preferencia sexual, condición socioeconómica, creencia política o religiosa, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra característica no relacionada con sus capacidades laborales.
- Denunciar cualquier situación detectada en materia de discriminación o acoso de cualquier tipo que el empleado pueda detectar.

ACOSO

El Grupo Melecs procura evitar en todo momento comportamientos de falta de respeto, acoso físico o psicológico, acoso sexual o presión psicológica de cualquier tipo. No se tolerarán los comportamientos expresados a través del lenguaje verbal o no verbal, que sean físicamente amenazantes o abusivos para cualquier empleado de la empresa o socios comerciales. Se espera que en todo momento se trate a los demás bajo un marco de respeto y dignidad.

TRABAJO INFANTIL

El Grupo Melecs rechaza en todo momento el trabajo infantil. El Grupo Melecs se compromete a cumplir el acuerdo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la edad mínima de los empleados. No aceptamos el trabajo infantil.

HORARIO DE TRABAJO

El horario de trabajo del Grupo Melecs debe cumplir siempre con las disposiciones pertinentes de la legislación laboral aplicable de la entidad local, pero también debe seguir las expectativas establecidas por los clientes (véase el Código de Conducta para proveedores en el documento: Manual del proveedor de Melecs).

RESPECTO DE LA LIBERTAD SINDICAL

El Grupo Melecs reconoce y respeta el derecho de todos sus empleados a la libertad de asociación y a la libertad de negociación colectiva.

COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

El Grupo Melecs establece como prioridad el intercambio de trabajo y el aprovechamiento del talento humano por un salario digno y justo. Garantiza que ningún empleado reciba un salario inferior al establecido como Salario Mínimo en los países de nuestras instalaciones.

En cuanto al otorgamiento de prestaciones a nuestros empleados, la empresa se apega estrictamente a las prestaciones mínimas establecidas en la Ley Federal del Trabajo de nuestras diferentes sedes. Esto incluye tanto las prestaciones otorgadas en forma de pagos periódicos como las prestaciones a las que cualquier empleado tiene derecho en cualquier caso eventual.

TRABAJO FORZADO

En el Grupo Melecs ningún colaborador es obligado a realizar su trabajo de forma involuntaria, bajo amenaza o sanción. Los empleados realizan sus actividades por su propia voluntad en condiciones de trabajo favorables. La empresa no hace falsas promesas para obligar a un colaborador a aceptar un trabajo que de otro modo no habría aceptado.

ESCLAVITUD

La esclavitud, la explotación laboral, el confinamiento ilícito y el tráfico de personas dentro de las instalaciones del Grupo Melecs están prohibidos, ya que constituyen una violación de los derechos humanos de los empleados. La empresa protege la libertad, la seguridad y la dignidad de los empleados, garantizando sus derechos, un trato equitativo y una remuneración justa por su trabajo. Los sistemas de protección se refuerzan para proteger a los empleados de la empresa y evitar así que sean víctimas de una situación poco ética. Además, el Grupo Melecs se asegura de que ninguno de los miembros de su cadena de suministro ejerza ningún tipo de esclavitud, trabajo forzado, trabajo infantil o tráfico de personas para mantener su estándar de empresa ética.

CONFLICTO DE INTERESES

El Grupo Melecs considera que todos sus empleados tienen la responsabilidad y obligación de ejercer acciones que resulten exclusivamente en un beneficio para Melecs. Un conflicto de intereses surge cuando por razones de interés o una relación de carácter personal, puede interferir con la obligación de beneficiar únicamente a la empresa.

Algunos de los casos en los que comúnmente se crean conflictos de intereses son los siguientes:

- Cuando hay miembros de la familia que trabajan en la empresa y la relación laboral entre ellos pueden influir en los resultados empresariales.
- Cuando exista una relación de carácter familiar o amoroso con una persona que trabaje como proveedor, contratista o cliente de la empresa.
- Cuando exista una relación de carácter familiar o amoroso con una persona que trabaje en una empresa que sea competencia del Grupo Melecs.
- Cuando un colaborador de la empresa o un miembro de su familia (incluidas las relaciones amorosas) tenga un interés financiero que se considere significativo con una empresa que pueda considerarse competencia de la empresa, o incluso con sus proveedores o clientes.
- Cuando un colaborador recibe de forma reiterada contraprestaciones, beneficios o regalos significativos que son consecuencia de su posición en la empresa.
- Cuando un empleado de la empresa utiliza recursos de la misma para su beneficio personal o el de sus familiares, amigos o relaciones amorosas.
- Cuando un empleado de la empresa trabaja para más de un empleador al mismo tiempo, y esto puede representar un riesgo en términos de información confidencial o cuidado de los intereses de la empresa. Esto incluye el trabajo en su propio negocio cuando el empleado utiliza información o recursos de la empresa que le proporcionan un beneficio personal para sí mismo o para su familia, amigos o relaciones amorosas.
- Cuando un empleado de la empresa participe en la compra de algún bien de consumo o inmobiliario para la empresa, del que pueda resultar un beneficio personal o familiar.

En cualquiera de estos casos, la obligación de todos los colaboradores es reportar el conflicto, ya sea real o potencial, con el área de Recursos Humanos. En el caso de un conflicto de intereses no reportado formalmente a Recursos Humanos, puede haber sanciones para el colaborador según el caso.

SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

SALUD:

La cuestión de la salud también se tiene en cuenta de forma importante en el Grupo Melecs. Por esta razón, ofrecemos un sistema de gestión de la seguridad y la calidad completo y eficaz.

SEGURIDAD:

La seguridad se define en la Política de Seguridad de Melecs y establece lo siguiente:

Nos obligamos a:

- Recoger y comprobar las expectativas y requisitos de seguridad de nuestras partes interesadas, especialmente los clientes, la sociedad, el legislador y los proveedores.
- Proporcionar un rendimiento excelente en materia de seguridad para establecer y mantener una relación duradera con nuestras partes interesadas.
- Incorporar y mantener los objetivos y procesos de un sistema de gestión de la seguridad en el sistema de gestión integrado.
- Establecer y mantener un ciclo de vida de la seguridad orientado a los procesos, con funciones claramente definidas que tengan responsabilidades y tareas estipuladas.
- Educar y formar a nuestros empleados en materia de seguridad funcional.
- Garantizar, sobre la base de un sistema de gestión de la seguridad y la calidad completo y eficaz, que nuestros productos cumplen todos los requisitos de seguridad pertinentes y los requisitos normativos nacionales vigentes.
- Además, utilizamos la información recopilada sobre el terreno, las experiencias y evaluaciones internas, así como los conocimientos sobre las mejores prácticas en nuestra área de negocio, con el fin de desarrollar continuamente nuestro proceso relativo a la seguridad funcional.

MEDIO AMBIENTE:

Todos los miembros del Grupo Melecs se comprometen a cumplir todas las leyes medioambientales aplicables y todas las normas corporativas para evitar impactos medioambientales perjudiciales.

El objetivo es proteger y mejorar de forma sostenible el medio ambiente y el clima con estas medidas con el fin de cumplir con los siguientes requisitos de RSC/Sostenibilidad:

- Emisiones de gases de efecto invernadero, eficiencia energética y energías renovables
- Calidad y consume de agua
- Calidad del aire
- Gestión sostenible de los recursos y reducción de los residuos
- Gestión responsable de productos químicos
- Requisitos de sostenibilidad para los proveedores propios

Todas las actividades relacionadas con la sostenibilidad, el medio ambiente y el compromiso social se resumen en el informe anual de RSC de Melecs.

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

El Grupo Melecs se implica activamente en los lugares donde trabajan y viven sus empleados, y apoya iniciativas en las regiones cercanas. Esto se hace principalmente a través de donaciones, patrocinios o la organización de actividades que involucran a los empleados con sus comunidades. Las iniciativas que superen la cantidad de 2.000 USD por año fiscal en el conjunto de cada centro deben ser aprobadas por el consejo de administración de Melecs.

CADENA DE SUMINISTRO

Melecs se compromete a comunicar el Código de Conducta para Proveedores a su cadena de suministro en su Manual para Proveedores de Melecs, asegurando las siguientes dos acciones clave:

- a) Promover el contenido del Código de Conducta de Melecs ante sus proveedores.
- b) Observar los principios de no discriminación en la selección y trabajar con los proveedores.

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES

El Código de Conducta para Proveedores define los principios y requisitos del Grupo Melecs que deben seguir sus proveedores de bienes y servicios respecto a su responsabilidad con las personas y el medio ambiente. Melecs se reserva el derecho de modificar los requisitos de este Código de Conducta en caso de cambios moderados del Programa de Cumplimiento de Melecs. En tal caso, Melecs espera que sus proveedores acepten estos cambios moderados.

REQUISITOS DE CALIDAD DE LOS PROVEEDORES

Los proveedores de Melecs tienen que ofrecer productos de alta calidad a precios competitivos, así como reducciones de precios anuales logradas por el aumento de volumen y los efectos de aprendizaje. Deben adoptarse medidas continuas y proactivas para la reducción de precios. El objetivo es desglosar los costes en sus elementos para hacer visibles las posibles mejoras en determinadas áreas y componentes del coste.

CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD INTELECTUAL

El Grupo Melecs considera que es responsabilidad y obligación de todos los colaboradores en todo momento, no divulgar ni hacer uso de la información confidencial de la empresa, así como de cualquier documento que sea considerado propiedad intelectual de la misma. Esto incluye la información empresarial a la que no se puede acceder públicamente, pero que es conocida por los empleados de la empresa debido a la naturaleza de sus trabajos. Si esta información es conocida por la competencia, podría representar un riesgo tanto para los resultados financieros y la dirección comercial de la empresa, como para la integridad personal de los propios empleados y socios.

SEGURIDAD DE LOS DATOS

Para el Grupo Melecs la protección de la información confidencial de la empresa es muy importante. Los detalles se definen en la Política de „Protección de la información confidencial de la empresa“. Esta política gestiona las directrices de la información confidencial de la empresa. Se trata de toda aquella información que debe ser asegurada con interés hacia la empresa y como tal, sólo puede ser manejada por un grupo seleccionado de usuarios.

Otro tema importante es la seguridad de los datos entre socios comerciales (clientes, proveedores, etc.). Este tema se define en la Política de „Colaboración y comunicación de datos con socios comerciales“. Esta política resume las normas que deben observarse al trabajar con socios comerciales y si se comparte o divulga información interna de Melecs.

DENUNCIA DE CONDUCTAS INADECUADAS

Directiva Melecs relativa a las personas denunciantes:

Cuando existe una sospecha fundada acerca de una infracción contra la integridad de alguna persona, los empleados de Melecs están obligados a informar al respecto a un miembro de la junta directiva de su sede. De manera alternativa, también se podrá informar al presidente del comité de empresa de la sede correspondiente (si lo hubiese).

Las personas ajenas a Melecs también tienen la posibilidad de utilizar los canales de denuncia indicados anteriormente en caso de que albergasen sospechas fundadas acerca de infracciones por parte de trabajadores de Melecs contra la integridad de alguna persona.

Esta información puede transmitirse de manera anónima (p. ej., a través de una carta anónima) o de manera personal (p. ej., verbalmente o mediante correo electrónico).

El miembro de la junta directa o el presidente del comité de empresa - quienquiera que recibiese la información - tiene la obligación de informar al respecto a los otros miembros de la junta directiva y al director ejecutivo del grupo, así como de investigar el caso sospechoso o permitir que se investigue. La investigación debe iniciarse en los siguientes siete días laborables a la recepción de la información y debe cerrarse rápidamente. En ningún caso la persona denunciante debe ser discriminada.

Las autoridades legislativas han establecido oficinas de notificación externas de uso general para toda información en relación con la violación de las normativas federales.

Dichas oficinas de notificación se encuentran accesibles en la página de inicio:

AUSTRIA: Oficina Federal Anticorrupción (BAK, por sus siglas en alemán)
www.bka.gv.at

HUNGRÍA: Sistema de denuncia de abuso de derecho
<https://www.visszaelesbejelentes.com/>

CHINA: -

MÉXICO: -

USA: -

Tanto las personas internas de la empresa como las ajenas a ella disponen de estas oficinas de notificación para facilitar información, ya sea de manera alternativa o adicional a los canales de denuncia internos.

Melecs EWS Management Board



Bernhard Pulferer
CEO



Willi Mrkonjic
SVP
Global Sales,
Account Mgmt., R&D



Niklas Hanusch
CFO



Erich Lampel
SVP
Operations

