

Código de Conducta

1. Preámbulo

Nuestras acciones se basan en la declaración de la misión de Ensinger, que determina nuestra relación con nuestros socios comerciales, así como con nuestros compañeros y los propietarios de nuestra empresa. El respeto y la defensa de estos valores también constituirán la base de nuestro futuro éxito empresarial. Nuestra reputación en el mercado y entre el público se basa en el comportamiento de nuestros empleados. Esta reputación se basa en el respeto por nuestros valores corporativos, la ley y el orden, así como nuestras normas y procedimientos internos.

Con este Código de conducta, queremos resumir las normas obligatorias más importantes y proporcionar a nuestros empleados directrices para la orientación de sus acciones. Nuestros gerentes son el primer punto de contacto para todas las preguntas relacionadas con este Código de conducta. Esperamos que nuestros gerentes encarnen activamente los principios de nuestra declaración de misión y este Código de conducta como parte de su función de ser un modelo a seguir y que los comuniquen y exijan a sus empleados.

Este Código de conducta forma parte del sistema de gestión de riesgos de Ensinger y se aplica a todas las empresas y ubicaciones del Grupo Ensinger. Las disposiciones de este Código de conducta no confieren ningún derecho a terceros.

2. Clientes, proveedores y socios comerciales

Selección de proveedores

De acuerdo con nuestra declaración de misión, nos esforzamos por lograr una relación equilibrada y justa basada en la asociación con nuestros socios comerciales. Al seleccionar a nuestros socios comerciales, debemos ir con cuidado para asegurarnos de que cumplan los valores establecidos en este Código de conducta.

Competencia

El Grupo Ensinger está comprometido con la competencia justa. Todos los empleados están obligados a cumplir con las leyes aplicables contra las restricciones de la competencia. Los acuerdos ilegales sobre precios u otras condiciones, territorios o clientes, así como el abuso de poder de mercado, contradicen los valores de la empresa.

Soborno y corrupción

El Grupo Ensinger rechaza y no tolera el soborno ni la corrupción. Todos los empleados deben asegurarse de que no surjan dependencias u obligaciones personales con los socios comerciales. En particular, los empleados no deben dar ni aceptar regalos u otros beneficios que, desde un punto de vista razonable, se considere que ejercen una influencia indebida en las acciones o decisiones del destinatario. Deben aplicarse estándares estrictos, en particular a los funcionarios públicos. Los regalos de dinero en efectivo están prohibidos en cualquier caso. Deben respetarse las normas legales nacionales.

Secretos comerciales

Los secretos comerciales de los socios deben ser tratados de forma confidencial por el Grupo Ensinger y sus empleados. Cualquier divulgación de dichos secretos a terceros está prohibida, y esto se aplica a todos los miembros de la empresa, incluso después de la terminación de la relación laboral.

3. Liderazgo y empleados

Modelo a seguir

Nuestros gerentes actúan como modelos a seguir y deben asegurarse de que no se produzcan infracciones de este Código de conducta en su área de responsabilidad a través de la supervisión adecuada.

Tolerancia e igualdad de oportunidades

El Grupo Ensinger respeta los derechos humanos en todo el mundo. Todos los empleados deben ser tratados con dignidad y respeto.

Condiciones de trabajo

El Grupo Ensinger ofrece a sus empleados una remuneración adecuada y condiciones de trabajo justas. Se rechazan todas las formas de trabajo forzado. El trabajo infantil se tolera solo en la medida permitida por la ley y siempre que el niño haya alcanzado una edad mínima de 15 años, o más cuando así lo indique la normativa local. Quedan excluidas de este límite de edad las prácticas laborales legalmente permitidas en el marco de la orientación profesional.

Salud y seguridad

Deben establecerse sistemas adecuados para evitar riesgos para la salud y la seguridad. Se requiere el cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales aplicables para garantizar la salud y la seguridad en el trabajo. El horario laboral debe cumplir con la legislación nacional aplicable o con los convenios pertinentes de la OIT.

Protección del medioambiente

De acuerdo con la declaración de su misión, Ensinger observa los objetivos de protección medioambiental sostenible y trata los recursos naturales de forma responsable.

4. Implementación, cumplimiento y sistema de denuncia de irregularidades

Medidas y consultoría

Ensinger informará a los empleados sobre el Código de conducta de una manera y con una frecuencia adecuadas. Además, Ensinger ayudará a los empleados a evitar infracciones de la ley y de este Código de conducta. Es responsabilidad de los gerentes garantizar el cumplimiento del Código de conducta.

Reclamaciones y denuncias

Todos los empleados, socios comerciales y terceros tienen la oportunidad de denunciar infracciones del Código de conducta o casos sospechosos correspondientes. Si desean realizar dicha denuncia, se recomienda a los empleados que se pongan en contacto con su supervisor directo, su responsable de cumplimiento local o el representante de los empleados. Como alternativa, los empleados y terceros externos a la empresa también pueden ponerse en contacto con el equipo de cumplimiento por correo electrónico en **compliance@ensingerplastics.com**.

Si prefiere permanecer en el anonimato, puede ponerse en contacto con nuestro sistema de denuncia de irregularidades en la siguiente dirección: **<https://ensinger.schindhelm-wbsolution.com>**. Nuestro sistema de denuncia de irregularidades es operado externamente por Schindhelm Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, Osnabrück, una plataforma en línea que hemos contratado. Ningún denunciante de infracciones o casos sospechosos sufrirá ninguna desventaja como resultado de esto y será protegido activamente por Ensinger contra dichas medidas.

Ralph Pernizsak
Director gerente

Dr. Roland Reber
Director gerente