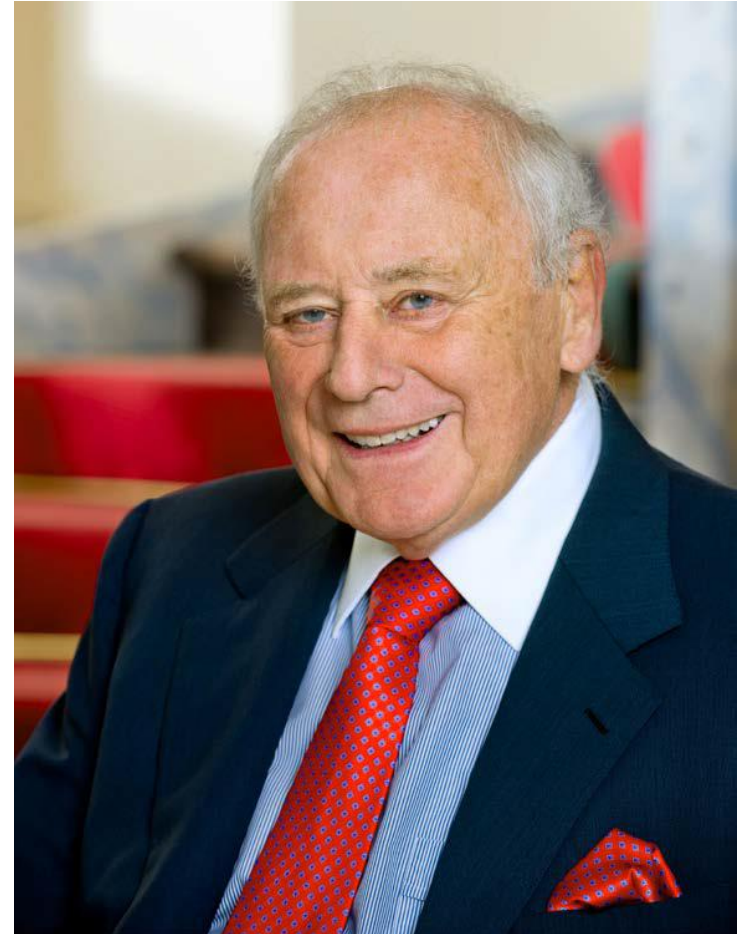


Código de Cumplimiento

Grupo Würth

»Queremos rendimiento, predictibilidad,
honestidad y franqueza.«



Prof. Dr. h. do. Mult. Reinhold Würth Presidente del Consejo Asesor de los Fideicomisos Familiares del Grupo Würth, Presidente Honorario de la Junta Asesora del Grupo Würth

EL GRUPO WÜRTH

El Grupo Würth es líder mundial en el comercio de los materiales de fijación y montaje. Adolf Würth sentó las bases en 1945 cuando creó Adolf Würth GmbH & Co. KG en Künzelsau, una simple empresa de tornillería que más tarde se convertiría en la empresa matriz del grupo WÜRTH. Después de la temprana muerte de su padre en 1954, Reinhold Würth (el actual Presidente de la Junta de Supervisión de la familia del Grupo Würth) se hizo cargo del negocio familiar a la edad de 19 años, en ese momento con un volumen de ventas anual de 80.000 euros. La compañía comenzó a expandirse en territorio internacional en 1962 como la primera empresa en el extranjero fundada en los Países Bajos. Hoy, el Grupo cuenta con más de 400 empresas y opera en más de 80 países.

Las unidades de negocio del Grupo Würth están divididas en compañías de la Línea Würth y Compañías Aliadas. Las compañías de Würth Line son responsables del negocio básico convencional del Grupo, la venta de materiales de montaje y fijación. Las compañías de Würth Line son responsables del negocio básico convencional del Grupo, la venta de materiales de montaje y fijación. Nuestras demandas de alta calidad se aplican a más de 125.000 productos: tornillos, pernos, accesorios para tornillos, anclajes, productos químicos, muebles y accesorios de edificios, herramientas, sistemas de almacenamiento y recuperación y equipos de protección para usuarios profesionales. Las compañías aliadas operan en áreas de negocio similares con las ventas o las compañías de fabricación. Los proveedores de servicios financieros, así como hoteles y restaurantes también están incluidos en esta unidad.

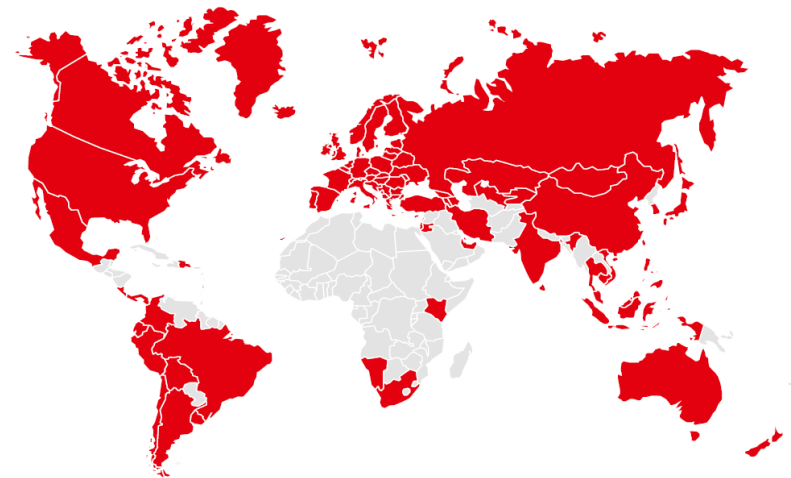
Una filosofía de empresa extraordinaria

La marca Würth es sinónimo de productos de alta calidad y servicios excepcionales. Sin embargo, el Grupo Würth no es simplemente una empresa de comercio de materiales de montaje y fijación. El éxito a largo plazo de nuestra empresa se sustenta en nuestra extraordinaria filosofía empresarial y en los valores comunes que conforman nuestra forma de trabajar día a día.

Nuestro pensamiento visionario nos impulsa a alcanzar nuevos hitos una y otra vez, y permite que nuestra empresa familiar crezca de manera sustentable. Al hacerlo, motivamos a todos nuestros empleados a aportar sus ideas y creatividad para ayudarnos en nuestros esfuerzos. Exigir y promover el desempeño está firmemente arraigado en la cultura corporativa de Würth. Vivimos según las reglas que establecemos: trabajar con un sentido de optimismo, responsabilidad y respeto mutuo.

El Grupo Würth en todo el mundo

■ Países en los que está representada Würth



INTRODUCCIÓN



Bettina Würth, Presidenta de la Junta Asesora del Grupo Würth

Damas y caballeros,
Estimados colegas,

La confianza mutua, la fiabilidad, la honestidad y la sencillez, tanto hacia adentro como hacia afuera, son los principios fundamentales profundamente arraigados en la cultura corporativa del Grupo Würth. Nuestro compromiso con estos valores fue establecido por primera vez en la Filosofía Corporativa, que fue escrita por Reinhold Würth en los 1970's.

Estos principios no sólo incluyen la adhesión a todas las normas y leyes aplicables, sino también la mentalidad adecuada de los empleados que constituye una parte integral del éxito empresarial sostenido del Grupo Würth.

Y es nuestro objetivo promover esta mentalidad. Al mismo tiempo, esta mentalidad implica la estricta adhesión de nuestros empleados a todas las normas y leyes nacionales e internacionales aplicables. Para hacer estos principios más transparentes para nuestros empleados, así como para nuestros clientes, proveedores y otros socios comerciales, hemos desarrollado reglas prácticas de conducta sobre la base de nuestros valores corporativos, que se resumen en el Código de Cumplimiento del Grupo Würth.

El Código de Cumplimiento contiene requisitos mínimos que deben ser observados por todos los empleados del Grupo Würth en todo el mundo. Por



Junta Central de Administración del Grupo Würth (de izquierda a derecha): Peter Zürn, Robert Friedmann, Bernd Herrmann y Joachim Kaltmaier

Por lo tanto, todos los empleados deben estar familiarizados con el Código de Cumplimiento y comprometerse con los principios fundamentales y las reglas de conducta que contienen. Los órganos de dirección y ejecutivos de nuestras empresas tienen una responsabilidad especial ya que tienen una función de modelo a seguir.

Este Código de Cumplimiento está respaldado por la firme convicción de la familia Würth, del Consejo de Supervisión de los Fideicomisos Familiares del Grupo Würth, de la Junta Asesora y de la Junta Central de Administración del Grupo Würth de que una cultura de cumplimiento de vida constituye una parte integral éxito.

En este contexto y en interés del Grupo Würth y de todos sus empleados, les pedimos que se comprometan con los principios establecidos en el Código de Cumplimiento del Grupo Würth en su trabajo cotidiano.

Bettina Würth

Presidenta de la Junta Asesora del Grupo Würth

Robert Friedmann, Peter Zürn, Bernd Herrmann, Joachim Kaltmaier

Consejo Central de Administración del Grupo Würth

CONTENIDO

Código de Cumplimiento del Grupo Würth

Publicado por la Junta Central de Administración del Grupo Würth en Enero de 2017

Aplicabilidad	6
I. Reglas Generales de Conducta	7
II. Negociando con Socios Comerciales	9
III. Evitar Conflictos de Interés	11
IV. Manejo de Información	12
V. Implementación del código de cumplimiento	14
Sus puntos de contacto en el Grupo Würth	16

APLICABILIDAD

Este Código de Cumplimiento se aplica a todos los empleados de Grupo Würth*.

Este Código de Cumplimiento establece normas de conducta para los empleados del Grupo Würth. Debe ser visto como una guía y tiene la intención de ayudar a todos en la toma de decisiones en su trabajo cotidiano que se ajustan tanto a la ley como a los valores corporativos del Grupo Würth. Esto sirve para proteger a todo el Grupo de empresas y sus empleados.

Las normas contenidas en este Código de Cumplimiento son vinculantes. Si se requieren más reglas debido a factores específicos de cada país o modelos comerciales diferentes, pueden agregarse a este Código de Cumplimiento del Grupo a nivel de la empresa una vez que han sido aprobados por el Jefe de Cumplimiento del Grupo Würth.

Las reglas generales de conducta descritas en este Código de Cumplimiento también se aplican cuando se trata de una negociación con clientes, así como para proveedores y otros socios comerciales.

Esperamos que nuestros socios comerciales se sientan obligados a seguir estos principios también.

La observancia de la ley, la honestidad, la fiabilidad, el respeto y la confianza comprenden el fundamento universal de buenas relaciones comerciales.

* Los términos "empleado" y "empleados", tal como se usan en este documento, se refieren a empleados tanto hombres como mujeres.

Cualquier otro término que parezca ser específico de género también pretende abarcar tanto a hombres como a mujeres.

Tales medidas sólo tienen por objeto simplificar el texto y no deben asociarse a ningún juicio de valor.

I. REGLAS GENERALES DE CONDUCTA

1.1 Actuamos con integridad

La confianza mutua, la confiabilidad, la honestidad y la rectitud hacia dentro y hacia fuera guían nuestras acciones. Salvaguardamos la imagen del Grupo Würth y evitamos conflictos de interés.

La imagen del Grupo Würth está muy influenciada por la conducta de sus empleados. La conducta inapropiada no sólo es capaz de alterar significativamente la nuestra, sino que también pueden dar lugar a sanciones, lo que en última instancia podría tener un impacto negativo en todos y cada uno de nuestros empleados.

Por eso nos aseguramos de que la imagen de Würth se mantenga y salvaguardado en todo momento mientras hacemos nuestro trabajo. Integridad y fiabilidad forman el fundamento de la cultura corporativa de Würth. Esto significa que debemos comportarnos honrosamente, justamente, con decoro e integridad en cada situación conforme vamos sobre nuestra rutina diaria. Por lo tanto, evitamos cualquier conflicto entre intereses personales y de negocios.

1.2 Cumplimos con las leyes y normas internas aplicables

Las leyes aplicables y las normas internas deben ser estrictamente respetadas en todo momento. Los miembros de la administración consideran que es su deber asegurarse de que todos conocen y cumplen con las leyes pertinentes.

Como empresa, somos una parte de la sociedad en la que operamos, y por lo tanto estamos sujetos a sus reglas y leyes. Nuestra identidad corporativa requiere que nosotros, los empleados del Grupo Würth, sigamos estrictamente

todas las leyes aplicables y otras regulaciones en cada situación y en cada país. Lo mismo se aplica a las directivas y directrices internas, incluido este Código de Cumplimiento. Igualmente, cumplimos con nuestros compromisos de cumplir con todos los contratos y acuerdos que hemos celebrado.

Para que podamos actuar de acuerdo con la ley, debemos ser conscientes de las leyes nacionales e internacionales pertinentes y otras regulaciones. Como empleados, también lo consideramos nuestro deber de familiarizarnos de manera independiente con las leyes y reglamentos aplicables a la obra de la que somos responsables. No obstante, es obligación de los miembros de la dirección informar a sus empleados de las leyes y reglamentos pertinentes y velar por que se cumplan.

1.3 Nos tratamos de manera responsable y con respeto

Asumimos la responsabilidad de nuestras acciones, trabajamos en el respeto y la apreciación mutuos y somos directos y predecibles en todo lo que hacemos.

La cultura corporativa del Grupo Würth está marcada por el respeto mutuo y una manera responsable de tratar con los demás. Esto se aplica tanto a nuestros tratos con socios comerciales y a nuestros contactos, y cooperación con miembros de nuestro propio grupo corporativo.

Los empleados informados son mejores empleados. Tratamos de ganar la lealtad de nuestros empleados a los objetivos corporativos, motivarlos y reforzar su sentimiento de pertenencia a la empresa, proporcionándoles información periódicamente.

1.4 Honramos los derechos humanos y respetamos la dignidad humana

Respetamos los derechos personales y los derechos humanos, rechazamos el trabajo infantil y el trabajo forzoso y tomamos decisiones basadas sólo en consideraciones que pueden ser valoradas objetivamente.

Respetamos y salvaguardamos la dignidad de nuestros semejantes, la privacidad y los derechos personales de cada individuo. Vemos a las personas, sus experiencias y sus atributos personales como valor añadido para nuestra empresa. Por tanto, las decisiones que afectan a las personas se basan únicamente en consideraciones objetivas.

No tomamos decisiones que violen la Declaración Universal de Derechos Humanos. Al tomar decisiones, nos adherimos a las directrices establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Para nosotros, esto significa en particular que rechazamos toda forma de trabajo forzoso y trabajo infantil, y que no permitimos ningún tipo de discriminación por motivos étnicos, religión, edad, discapacidad, identidad sexual o género. Además, no toleramos la violencia, la intimidación, el acoso o el acoso sexual en el lugar de trabajo.

1.5 Manejamos responsablemente la propiedad de la empresa

Manejamos la propiedad tangible e intangible del Grupo Würth con cuidado y no la utilizamos para fines personales.

Las instalaciones, los materiales de trabajo, los documentos comerciales y los datos puestos a nuestra disposición para nuestro trabajo son propiedad del Grupo Würth. Siempre manejamos estos activos con cuidado y responsabilidad, y nunca los usaremos de manera inapropiada.

No toleramos acciones negligentes o intencionales contra la propiedad de la empresa.

1.6 Trabajamos para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo

Nos aseguramos de que nuestros lugares de trabajo cumplan con las normas legales establecidas para la seguridad en el lugar de trabajo y seguridad ocupacional y las regulaciones sobre horas de trabajo.

La salud de nuestros empleados es muy importante para nosotros. Proteger la salud de nuestros empleados y evitar riesgos es una prioridad absoluta para nosotros. Queremos proporcionar a nuestros empleados un ambiente de trabajo seguro y por lo tanto, nos esforzamos por garantizar que se cumplan todas las disposiciones, leyes y normas relativas a la seguridad en el lugar de trabajo y la seguridad ocupacional.

A nuestros empleados se les debe dar tiempo suficiente para relajarse y recuperarse. Por lo tanto, consideramos que es nuestra responsabilidad cumplir con los reglamentos legales e internos vigentes en materia de horas de trabajo, pausas y tiempos de descanso.

1.7 Protegemos el medio ambiente

Protegemos el medio ambiente manipulando los recursos no renovables desde el punto de vista ecológico y defendiendo la protección de la naturaleza.

El Grupo Würth reconoce que ciertos recursos naturales son limitados. Por lo tanto, nos esforzamos por manejar los recursos naturales sensiblemente desde el punto de vista ecológico. Esto significa no sólo que cumplimos con las leyes vigentes en materia de protección ambiental y sustentabilidad, sino también que tratamos de evitar el uso innecesario de recursos no renovables siempre que sea posible. Por lo tanto, se insta a todos los empleados a que apliquen medidas prácticas para reducir el desperdicio de recursos y evitar la contaminación.



Würth Gulf FZE en Dubai, Emiratos Árabes Unidos

II. TRATO CON SOCIOS COMERCIALES

Las reglas generales de conducta descritas en este Código de Conducta también aplican al tratar con clientes, proveedores, y otros socios comerciales. Esperamos que nuestros socios comerciales se sientan obligados a seguir estos principios también. La observancia de la ley, honestidad, fiabilidad, respeto y confianza comprenden las bases universales de una buena relación de negocios.

2.1 Rechazamos cualquier forma de corrupción y soborno

Rechazamos la corrupción y el soborno en todas sus formas. Cumplimos con todas las leyes y regulaciones relevantes. Normas internas de conducta inequívocas son deletreadas para proporcionar una mejor orientación.

La corrupción y el soborno dañan la competencia e impiden las innovaciones. Causan la pérdida de prosperidad y reputación de las compañías. La corrupción y el soborno están prohibidos en todo el mundo y son sujeto de duras penas. El Grupo Würth no tolera ninguna forma de corrupción y soborno, ya sea el ofrecimiento o provisión, o la petición o aceptación de beneficios o ventajas inapropiados.

Esto no aplica sólo en beneficios y ventajas personales. Nosotros obtenemos nuestros pedidos inspirando a nuestros clientes con mejores soluciones. Somos negociadores difíciles con nuestros proveedores, pero siempre negociamos con justicia. Estrictamente rechazamos pagos intencionados a obtener pedidos o a agilizar procesos administrativos Y nos adherimos a las políticas de nuestros socios comerciales en lo que a ofrecimiento o aceptación de propinas se refiere. Estos principios no solo aplican a todos los empleados sino también a cualquier individuo y organización que actúe a nombre o en el interés del Grupo Würth.

2.2 Apoyamos la competencia leal

Apoyamos la competencia leal, basada en resultados y no tomamos parte en arreglos con otros participantes de mercado que sean restrictivos de la competencia.

El Grupo Würth se ve asimismo comprometido con el principio orientado a la economía social de mercado. Por lo tanto, apoyamos la competencia leal, basada en resultados.

En particular, esto significa que no participamos en carteles u otras prácticas que sean restrictivas de la competencia o de alguna otra manera, desleales. Es el deber de los miembros de la Dirección asegurarse que así sea.

Específicamente, esto significa que los empleados del Grupo Würth no participen en ningún acuerdo escrito o verbal con competidores concernientes a precios, cuotas o mercados a ser desarrollados. Participamos en otros acuerdos con otros participantes de mercado solo dentro de los límites que marca la ley. Tampoco participamos en otros intercambios de información relativa a consideraciones internas relevantes a la competencia. No buscamos influir ilegalmente a nuestros socios comerciales y compradores acerca de sus precios. Además, cuando tenemos una posición de dominio del mercado, no la explotamos.

Porque aún los acuerdos verbales o tácitos pueden ser clasificados como violaciones de la competencia, instamos a nuestros empleados a siempre actuar con cuidado y precaución cuando se trate con competidores. Si un competidor intenta persuadir a un empleado del Grupo Würth a entrar en negociaciones prohibidas, el empleado debe reportar esto inmediatamente a su miembro de la Dirección o al Oficial a cargo. La respuesta a tal proposición debe ser apropiada.

2.3 No nos permitimos ser abusados para fines ilegales

No participamos en actividades dirigidas al lavado de dinero o al financiamiento del terrorismo, y reportamos cualquier incidente apropiado o sospechoso.

El lavado de dinero es el disfraz del origen de dinero de fuentes ilegales tales como el terrorismo, tráfico de drogas, sobornos, etc. Sólo queremos tener relaciones de negocios con socios respetables que observen la ley y que obtengan sus recursos financieros de fuentes legítimas. Por lo tanto cumplimos con la prohibición de lavado de dinero y no participamos en financiar actividades ilegales. Cumplimos con las leyes concernientes al lavado de dinero y el financiamiento de terrorismo. Tomamos medidas precautorias prácticas para identificar a nuestros socios de negocios. Nuestros empleados son instados a reportar incidencias sospechosas. Cumplimos con requerimientos estatutarios, en particular involucrando el reporte de incidencias sospechosas, y cooperamos con las agencias gubernamentales apropiadas.

2.4 Seguimos todas las leyes aplicables en controles de exportación y aduanas

Al realizar el comercio internacional, obedecemos las prohibiciones de exportación, sanciones y embargos. Cuando existen preguntas o incertidumbres, nos acercamos a las oficinas relevantes.

El comercio internacional de ciertos artículos y servicios es sujeto de restricciones. Hemos creado posiciones de responsabilidad para transacciones transfronterizas (por ejemplo: nuestras aduanas y oficiales de comercio internacional) e introducido controles internos con el fin de asegurar cumplimiento con prohibiciones de exportación, sanciones y embargos. Nuestros empleados siempre siguen procesos de control de exportación.

Estamos conscientes de que esta aplica no solo a bienes que tienen una presencia física sino también a información y tecnologías, y que estos de igual manera no deben ser entregados ilegalmente a terceras partes. Violaciones pueden causar enorme daño al Grupo Würth. Todos los empleados son por lo tanto instados a ejercer la prudencia y, por ejemplo, a no pasar información ilegalmente vía email o por vía telefónica. Nuestros empleados pueden y deben acercarse a sus supervisores u oficial relevante cuando hay preguntas o incertidumbres.



Würth Limited en Zebbug, Malta

III. EVITAR CONFLICTOS DE INTERÉS

Los intereses personales pueden estar en conflicto con los intereses del Grupo Würth. Los conflictos de interés pueden tener un impacto negativo en la integridad, el profesionalismo y el éxito del Grupo Würth. Para los empleados del Grupo Würth, los intereses corporativos tienen prioridad sobre los intereses personales. Esto abarca las siguientes áreas en particular:

3.1 Prohibición de la competencia

No competimos con compañías del Grupo Würth.

Un empleado del Grupo Würth no puede adquirir o participar en un negocio o al mismo tiempo trabajar para un negocio en competencia con el Grupo Würth.

3.2 Interés accionarioial en compañías

Se permite la participación en otras sociedades siempre que no se pueda ejercer una influencia decisiva sobre dichas sociedades.

Las tenencias de inversión en empresas que no sean competidoras de Würth están permitidas siempre que no se pueda presumir influencia sobre la administración. En los casos de una participación accionaria del 5% o más en el capital social, la participación de capital debe ser reportada a las oficinas relevantes dentro del Grupo Würth.

3.3 Empleo secundario

El empleo secundario no debe perjudicar al Grupo Würth y debe ser aprobado.

El empleo secundario en poder de un empleado no puede entrar en conflicto con los intereses de Würth y sólo se permite con el consentimiento previo de la empresa.

Esto excluye trabajos literarios ocasionales, conferencias y otras actividades comparables. Siempre estamos felices de saber que nuestros empleados se dedican al trabajo voluntario.



Würth Wood Group Inc. en Charlotte, Estados Unidos

IV. MANEJO DE INFORMACIÓN

En Würth, nos dedicamos a un estilo de gestión cooperativa. Confiamos a nuestros empleados información para su trabajo, y se insta a los gerentes a tomar decisiones transparentes y comprensibles proporcionando información adicional.

4.1 Manejamos responsablemente los datos de la empresa

Mantenemos la confidencialidad de la información. Sólo las oficinas apropiadas y autorizadas en el Grupo Würth comunican información a las partes externas.

Por regla general, se debe mantener una estricta confidencialidad con respecto a la información confidencial de la empresa. Dicha información no puede ser transmitida a personas no autorizadas, ya sea interna o externa, y debe estar protegida contra el acceso no autorizado. Dicha información confidencial puede incluir, por ejemplo, información comercial y de mercado, informes, comunicados internos y directivas u otros secretos comerciales.

Sólo las oficinas, personas y departamentos especialmente calificados y responsables, tales como la alta dirección, el departamento de relaciones públicas o los departamentos jurídico o financiero, pueden intercambiar información con partes externas.

La obligación de mantener la confidencialidad también sigue vigente más allá de la duración de la relación laboral.

4.2 No explotamos nuestro conocimiento de asuntos internos

No podemos usar información privilegiada para nuestra propia ventaja o para la ventaja de terceros.

A menudo sabemos cosas acerca de las empresas dentro del Grupo Würth o de sus socios de negocios que no son conocidos por terceros y por lo tanto no son de conocimiento público. Dicha información privilegiada puede ser valiosa en el mercado de capitales, ya que es capaz de influir en las decisiones de inversión y en los precios de las acciones. Se prohíbe comprar o vender valores (etc.) o recomendar que otras partes compren o vendan valores (etc.) sobre la base de información privilegiada.

4.3 Cumplimos con la normativa de privacidad y seguridad de datos

Manejamos los datos personales y otros datos con cuidado y aseguramos que los derechos de privacidad no se infringen.

Los datos son de considerable importancia tanto para el Grupo Würth como para los individuos asociados con esos datos. La protección adecuada de estos datos y la prevención de su uso indebido son de máxima prioridad. Mantener registros, registrar los datos y actividades similares para las que se utiliza la información confidencial de la empresa sólo se permiten cuando tales acciones se toman como interés directo de Würth y los derechos de terceros no se ven afectados negativamente.

La protección de la privacidad cuando se usan datos personales y la seguridad de los datos empresariales deben garantizarse en todos los procesos de negocio de acuerdo con los requisitos legales aplicables. Al proteger los datos contra el acceso no autorizado desde el punto de vista técnico, un estándar equivalente al estado de la técnica debe ser respetado.

En particular, debemos tener precaución al recopilar y procesar datos personales. Cumplimos con las leyes de privacidad y protección de datos aplicables y nombramos las oficinas y cargos apropiados para ser responsables del cumplimiento.



Würth South Africa (PTY.) LTD. En Gauteng, Sudáfrica

V. IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE CUMPLIMIENTO

5.1 ¿Cómo tomamos decisiones?

Cuando no estamos seguros de nuestras decisiones, escuchamos nuestras conciencias y hablamos sobre las cosas con los puntos de contacto adecuados.

Las normas establecidas en el Código de Cumplimiento proporcionan una guía para la conducta de los empleados del Grupo Würth. En situaciones específicas durante nuestro trabajo cotidiano, con frecuencia tenemos que tomar decisiones que no están explícitamente descritas en el Código de Cumplimiento u otras directrices del Grupo Würth. En esos momentos, siempre podemos acercarnos a los miembros de la dirección o de las oficinas pertinentes siempre que haya preguntas o incertidumbres. Sin embargo, a menudo podemos usar nuestro sentido común y nuestro sentido de decencia e integridad para guiarnos haciéndonos las siguientes preguntas:

- 1) ¿Mi decisión o mi acción cumple con las leyes aplicables?
- 2) ¿La decisión está en línea con los valores y reglas establecidos por Würth?
- 3) Si mis compañeros de trabajo y familiares supieran mi decisión, ¿tendría una conciencia culpable?
- 1) Si cada uno tomara el mismo tipo de decisión, ¿podría vivir con las consecuencias?
- 2) Si mi decisión apareciera en el periódico mañana, ¿podría justificarlo?

Si usted puede contestar "sí" a todas estas preguntas con una conciencia limpia, su decisión o su acción es la más justificable probable. Si no puede contestar "sí" a todas las preguntas, no debe continuar con la acción en particular hasta que

haya hablado con su supervisor o con una de las personas de contacto mencionadas en este documento.

Por supuesto, también puede utilizar estas preguntas para escudriñar su rutina diaria; sólo porque ha hecho algo de una manera en el pasado no significa que este mismo curso de acción siempre será el correcto.

5.2 Los deberes de nuestra gerencia

Los miembros de la dirección del Grupo Würth son modelos a seguir y deben actuar en consecuencia. Están disponibles para sus miembros del personal para atender a sus preguntas, y ayudar a los empleados a cumplir con sus responsabilidades y desempeñar sus funciones.

En el Grupo Würth, la alta dirección ha sido establecida para ser local y liberal, y la responsabilidad de los resultados ha sido delegada a través de los niveles inferiores de la jerarquía. Seguimos el lema "Cuanto más grandes sean los éxitos, más liberación y libertad". Correspondientemente, las empresas o las personas sin éxito que asumen la responsabilidad de los resultados deben anticipar que sus deberes serán transferidos total o parcialmente a la sede corporativa.

Los miembros de la dirección deben dirigirse a su personal más proporcionando ayuda amistosa y sugerencias admirables que emitiendo órdenes y directivas. Los empleados deben estar motivados como resultado de la conducta ejemplar de los gerentes y su modestia, así como el contacto cercano entre los gerentes y los empleados.

Debe proporcionarse información adicional para que las directivas y los pedidos sean transparentes y comprensibles para los empleados de nivel inferior.

Cada miembro de la dirección debe resaltar continuamente el significado de la conducta ética y el cumplimiento de las directrices, explorar estos como temas, y debe animarlos a través de su estilo de liderazgo, así como entrenamiento de formación. Se debe permitir que los empleados actúen bajo su propia responsabilidad y se les dé la latitud para sus acciones en la mayor medida posible. Sin embargo, el cumplimiento de las leyes y las directrices de Würth siempre tiene prioridad absoluta en todas las circunstancias. Esto es especialmente cierto en cuanto a la adhesión a este Código de Cumplimiento.

Bajo ninguna circunstancia sacrificaremos la buena reputación y la integridad asociada con el nombre Würth a los intereses de beneficios a corto plazo. Estamos convencidos de que esta es la forma en que tendremos éxito a largo plazo.

Los miembros de la gerencia se ponen a disposición de los empleados como puntos de contacto que pueden ser de confianza y que pueden ser abordados cuando los empleados tienen incertidumbres, preguntas o problemas profesionales o personales.

Sin embargo, esta responsabilidad por parte de los gerentes no libera a los empleados de sus propias responsabilidades. Sólo tendremos éxito trabajando juntos.

5.3 ¿Qué debo hacer si observo algo ilegal?

Se insta a todos los empleados a reportar violaciones del Código de Cumplimiento o de la ley aplicable u otras reglas o reglamentos vinculantes. Los consejos se manejarán confidencialmente.

Si tiene una sospecha legítima de que alguien está violando nuestro Código de Cumplimiento o la ley aplicable u otras normas o reglamentos vinculantes, infórmenos. Sólo podemos responder adecuadamente si estamos atentos sobre violaciones potenciales. Esto nos ayuda a evitar que se haga daño a Würth, a nuestros empleados y a nuestros socios de negocios. El primer punto de contacto para consejos es su supervisor. Sin embargo, los empleados también pueden dirigirse a un oficial de cumplimiento o a la alta dirección con sugerencias en cualquier momento.

Los consejos se manejarán confidencialmente. El informante no debe sufrir ninguna desventaja como resultado.

5.4 Posibles consecuencias de una violación

Las infracciones del Código de Cumplimiento no serán toleradas y pueden tener serias consecuencias.

Las violaciones del Código de Cumplimiento o las directrices legales pueden resultar en graves desventajas para el Grupo Würth. Würth no tolerará ninguna violación de las leyes, el Código de Cumplimiento o las directrices internas. Dependiendo de la gravedad de la violación, la conducta inapropiada también puede resultar en consecuencias legales para los empleados bajo el derecho laboral, civil y penal.

SUS PUNTOS DE CONTACTO EN EL GRUPO WÜRTH

Si tiene preguntas o sugerencias que no puede aclarar con su supervisor, hay personas con las que puede ponerse en contacto.

El primer punto de contacto para preguntas y sugerencias es su supervisor inmediato. Las personas de contacto que se ocupan de temas específicos están disponibles para preguntas específicas que no se pueden aclarar con su supervisor inmediato. Si tiene preguntas sobre el Código de Cumplimiento o cumplimiento en general, los oficiales locales de cumplimiento, así como el Jefe de Cumplimiento y su equipo están a su disposición. Las personas de contacto especiales también pueden ser apropiadas para tratar con disposiciones Código de Cumplimiento (por ejemplo, agentes de protección de la privacidad y protección de datos, oficiales de seguridad en el lugar de trabajo, funcionarios de aduanas y de comercio internacional). El respectivo Departamento de Recursos Humanos es también un punto de contacto adecuado para asuntos de personal.



Gerhard Seyboth
Jefe de Cumplimiento
Gerhard.Seyboth@wuerth.com
+ 49 7940 15 2118



Klaus Roth
Oficial de Cumplimiento del Grupo
Klaus.Roth@wuerth.com
+49 7940 15 2302

Derecha: Edificio administrativo de Würth en Künzelsau, Alemania



IMPRESIÓN

Publicado por
Grupo Würth

Adolf Würth GmbH & Co. KG

Reinhold-Würth-Straße 12-17
74653 Künzelsau
Alemania

1ª edición, enero de 2017
Publicado en alemán e inglés

Contacto

Comunicación Corporativa del Grupo Würth (1GFU)
T +49 7940 15-1186
F +49 7940 15-4400
presse@wuerth.com

Responsable del contenido:

Bettina Würth, Robert Friedmann, Peter Zürn,
Bernd Herrmann, Joachim Kaltmaier

El personal editorial

Klaus Roth

Diseño, producción, impresión

Scanner GmbH Künzelsau

Créditos fotográficos

Scanner GmbH Künzelsau (página 29)
Wolfgang Uhlig (pp. 6, 7)
Archivo del Grupo Würth

© Grupo Würth, Künzelsau

Impreso en Alemania. Todos los derechos reservados.

La reimpresión, en su totalidad o en parte, está sujeta a aprobación previa.

1GFU-SC-01/17