

B/S/H/



Directrices de Conducta Empresarial *del Grupo BSH*

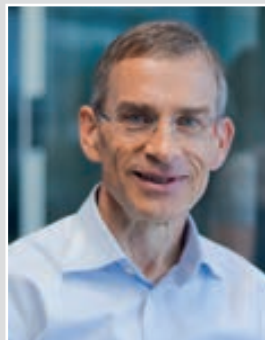
El Consejo de Administración:



Carla Kriwet



Matthias Ginthum



Gerhard Dambach



Silke Maurer

Como fabricante global de electrodomésticos de alta calidad, BSH está comprometido con el principio rector de conducta responsable y respetuosa con la ley. El cumplimiento de este principio constituye la base de la excelente reputación que BSH y sus marcas han conseguido en la mente de sus empleados, clientes, socios comerciales y el público en general.

Una conducta inadecuada (incluso si solo está protagonizada por una sola persona) es capaz de dañar la confianza del público que tanto nos cuesta mantener. Las Directrices de Conducta Empresarial de BSH establecen así normas vinculantes para una conducta empresarial responsable por parte de los empleados del grupo en todo el mundo, tanto en el ámbito interno como en el trato con terceros, particularmente clientes y socios comerciales.

Estas normas nos ayudan en nuestro trabajo diario, particularmente en el manejo de retos legales; ofrecen orientación y además refuerzan la confianza pública en el desempeño y la integridad de BSH y sus empleados.

BSH tiene una postura clara: rehusamos el compromiso con cualquier negocio que infrinja la ley aplicable, las directrices internas o las normas que BSH suscribe, y esto aplica a toda nuestra organización mundial.

Índice

A. Alcance	7	D. Evitar conflictos de intereses	22
B. Normas Básicas de Conducta	7	D 1. Deber de información	22
B 1. Observancia de la ley y las normas	7	D 2. Transparencia en la adjudicación de contratos	22
B 2. Responsabilidad por la reputación de BSH y su matriz Robert Bosch	8	D 3. Encargos privados de los socios comerciales de BSH	24
B 3. Respeto mutuo, honestidad e integridad	8	D 4. Prohibición de competencia	24
B 4. Liderazgo, responsabilidad y supervisión	10	D 5. Participación en otras empresas	24
B 5. Calidad de productos y servicios	11	D 6. Segunda actividad remunerada	25
C. Relaciones con socios comerciales y terceros	12	E. Uso del equipamiento de la empresa	26
C 1. Legislación en materia de defensa de la competencia	12	F. Uso de información	26
C 2. Anticorrupción	15	F 1. Documentos e informes	26
C 2.1 Ofrecer y conceder obsequios y otros beneficios	15	F 2. Confidencialidad	27
C 2.2 Solicitar y aceptar obsequios y otros beneficios	16	F 3. Protección de datos y seguridad de la información	27
C 3. Donaciones	18	F 4. Información privilegiada	28
C 4. Combatir el blanqueo de dinero	19	G. Protección del medio ambiente, Seguridad y Salud laboral	31
C 5. Controles comerciales	21	G 1. Protección del medio ambiente	31
		G 2. Seguridad y salud laboral, protección contra incendios, protección contra la radiación, protección civil empresarial	31
		H. Reporte de infracciones e incumplimientos.	32
		I. Implementación y control	34

“Cumplimos con todas las disposiciones legales y reglamentarias, así como con las políticas y directrices internas. Sin excepción.”



A. Alcance

Las presentes Directrices de Conducta Empresarial se aplican a todos los empleados¹ del Grupo BSH² de todo el mundo.

Estas Directrices de Conducta Empresarial constituyen la base interna global y uniforme de nuestra conducta y nuestra actividad empresarial. De estas Directrices de Conducta Empresarial no deriva derecho alguno para terceros.

B. Normas Básicas de Conducta

B 1. Observancia de la ley y las normas

El total cumplimiento de la letra y el espíritu de la ley es de la máxima importancia para la Compañía.

Todo empleado debe cumplir las disposiciones legales y reglamentarias de aquel ordenamiento jurídico en cuyo marco actúe. En el caso de una infracción, cada empleado se enfrenta a las consecuencias disciplinarias por un incumplimiento de sus obligaciones bajo el contrato laboral, así como a las sanciones previstas por ley.

Por lo demás, la empresa espera de todos y cada uno de los empleados que actúe según:

- los principios corporativos de BSH,
- los principios del Pacto Mundial de la ONU,
- el Código de Conducta del CECED,
- el Código de Conducta de ZVEI
- y las directrices internas y reglamentos internos de trabajo.

¹⁾ En conformidad con lo establecido en las Directrices de Conducta Empresarial, los “empleados” son todos los empleados de BSH y los miembros de órganos corporativos del Grupo BSH en todo el mundo. En el siguiente texto, el término “empleado” hace referencia de forma neutra a los empleados de ambos sexos.

²⁾ “Empresa” o “BSH” se refiere al Grupo BSH.

B 2. Responsabilidad por la imagen de BSH y su compañía matriz Robert Bosch.

La imagen de BSH y de las marcas (así como la reputación de su compañía matriz Robert Bosch GmbH) está marcada sustancialmente por la presencia, la actuación y la conducta de cada uno de sus empleados. El comportamiento inapropiado de uno solo de los empleados puede causar un daño importante a BSH o a su matriz.

De este modo, en el cumplimiento de sus obligaciones, todos los empleados están llamados a cuidar la reputación de la empresa en la sociedad.

B 3. Respeto mutuo, honestidad e integridad

Respetamos la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada individuo. Colaboramos con empleados y socios comerciales de nacionalidades, orígenes étnicos, colores de piel, culturas, religiones e ideologías diversos. No toleramos ninguna discriminación ya sea por alguno de los aspectos antes mencionados, ya sea por razón de género, identidad sexual, edad o discapacidad.

Somos abiertos y honestos y asumimos nuestras responsabilidades. Somos socios fiables y tanto en el ámbito interno como en el externo únicamente asumimos compromisos que podamos cumplir.



“Somos socios de mentalidad abierta, respetuosos y de confianza.”

B 4. Liderazgo, Responsabilidad y Supervisión

La integridad y el cumplimiento con las disposiciones legales y reglamentarias y las directrices internas de BSH comienzan con la dirección de la empresa. Cada directivo es responsable de los empleados a su cargo. Tiene que ganarse su respeto mediante una conducta personal ejemplar, su desempeño, su espíritu abierto y su competencia social. Esto incluye la obligación por parte del directivo de abordar y enfatizar en todo momento la importancia de una conducta apropiada en el puesto de trabajo y mostrar una conducta íntegra ejemplar y de conformidad con la ley, las políticas y normas de la empresa.

Cada directivo es responsable de que en su respectivo ámbito de competencia no se cometan infracciones de la ley, de las directrices internas o de estas Directrices de Conducta Empresarial, que mediante una supervisión adecuada hubieran podido ser prevenidas o más difíciles de cometer. Asimismo, el directivo sigue siendo responsable de las acciones delegadas a otros.

Cada directivo tiene que cumplir con sus obligaciones de organización y de supervisión. Esto incluye, en particular, lo siguiente:

1. El directivo debe seleccionar a los empleados cuidadosamente en función de su aptitud personal y profesional (Deber de selección).
2. El directivo debe formular tareas de manera precisa, completa y vinculante, especialmente en cuanto al cumplimiento de la ley y las normas y políticas de BSH (por ejemplo: directrices internas de BSH, instrucciones de trabajo) (Deber de instrucción).

3. El directivo debe garantizar que el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias y de las normas y políticas de BSH sea controlado de forma continuada (Deber de control).
4. El directivo debe demostrar a los empleados con claridad la importancia de actuar con integridad y de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias y las normas y políticas de BSH en las actividades diarias, así como transmitir a los empleados con claridad que no se toleran infracciones de la ley y las normas y que éstas tendrán consecuencias bajo la normativa laboral (Deber de comunicar y expresar reprobación).

B 5. Calidad de productos y servicios

El éxito en el mercado de nuestros productos y servicios está vinculado inseparablemente a la constante y elevada calidad de los mismos. La política de calidad de BSH tiene como objetivo suministrar productos de calidad sobresaliente que estén a la altura de nuestras elevadas exigencias en cuanto a funcionalidad, uso, seguridad de producto, fiabilidad, ahorro energético, protección del medio ambiente y rentabilidad. Todos los empleados, no solo los que intervienen en la producción, están comprometidos durante su actividad con estos objetivos. La promoción de la conciencia de calidad es una función directiva constante.

C. Relaciones con socios comerciales y terceros

C 1. Comercio justo y normativa en materia de defensa de la competencia

El comercio justo y la normativa sobre defensa de la competencia protegen la competencia justa. Las infracciones de estas normas están sujetas a rigurosas sanciones.

De este modo, en el ámbito de la competencia, los empleados no deben participar en convenios o acuerdos sobre precios, condiciones o capacidades. Incluso las meras conversaciones con competidores sobre estos asuntos son inadmisibles. Asimismo, es inadmisibles participar en convenios o acuerdos con competidores sobre el reparto de clientes, zonas o programas de producción.

El posicionamiento en el mercado de la compañía no puede explotarse en contra de la ley. Asimismo, los empleados deben aplicar las normas estipuladas en la Directriz sobre prevención de riesgos en materia de derecho de la competencia dentro del Grupo.

Los empleados no están autorizados a conseguir de forma ilegal información sobre la competencia ni a divulgar intencionadamente información falsa sobre un competidor o sus productos o servicios.

“Actuamos de conformidad con las normas de competencia justa.”



“Competimos en el mercado gracias al rendimiento y a la calidad.”



C 2. Anticorrupción

C 2.1 Ofrecer y conceder obsequios y otros beneficios

Nuestra empresa obtiene sus pedidos gracias a la calidad y al precio de nuestros productos y servicios innovadores.

Ningún empleado puede ofrecer o conceder en el curso de sus relaciones profesionales, de forma directa o indirecta, obsequios u otros beneficios injustificados, ni en forma de pago de dinero ni en forma de cualquier otro beneficio. Esto aplica especialmente a los funcionarios públicos. Todo obsequio u otro beneficio concedido debe cumplir con la ley aplicable y las directrices de BSH sobre obsequios y otros beneficios.

BSH tampoco tolera que nuestros consultores, intermediarios, distribuidores u otros terceros actuando en nombre de BSH, ofrezcan o concedan obsequios u otros beneficios injustificados. De este modo, los empleados que formalicen contratos con estos terceros deberán,

- verificar adecuadamente la cualificación e integridad de dichos terceros,
- asegurar proactivamente que dichos terceros actúan de conformidad con las Directrices de Conducta Empresarial de BSH.

C 2.2 Solicitar y aceptar obsequios y otros Beneficios

Ningún empleado debe utilizar su posición profesional para solicitar, aceptar, obtener o hacerse prometer obsequios personales para él mismo, sus familiares o terceros, que no obtendría sin dicha vinculación empresarial. Aquí no se incluye la aceptación de esporádicos obsequios de cortesía de escaso valor o las invitaciones a comidas/eventos de alcance razonable si, en este contexto, se respetan las tradiciones locales, la ley aplicable y las normas de BSH sobre obsequios y otros beneficios. Más allá de ello, los empleados no podrán aceptar obsequios o invitaciones. Cuando, en un caso particular, existan argumentos estrictamente empresariales para no rechazar explícitamente un obsequio o beneficio, la organización de Compliance de BSH tomará las medidas apropiadas en conformidad con la política corporativa y la ley.

Los proveedores deben seleccionarse exclusivamente en base a su competitividad, una vez comparados el precio, la calidad, el rendimiento y la idoneidad de los productos o servicios que ofrecen.



“Evaluamos las ofertas considerando únicamente criterios competitivos como el precio, la calidad y el rendimiento.”

C 3. Donaciones

Como miembro responsable de la sociedad, BSH realiza donaciones en especie y en dinero con fines educativos y científicos, artísticos, culturales y otros fines de interés social. Para la concesión de donaciones se aplican las siguientes reglas:

- Con carácter general, las solicitudes de particulares deben ser desestimadas.
- No se admiten los pagos en cuentas de particulares.
- Bajo ningún concepto deberá concederse una donación a personas u organizaciones dañinas para nuestra reputación.
- La donación debe ser transparente. El destinatario de la donación y el uso concreto por el destinatario deben ser conocidos. En todo momento debe ser posible rendir cuentas del motivo de la donación y de su uso conforme al destino previsto.
- Las donaciones deben disfrutar de ventajas fiscales.
- Deben cumplirse las directrices internas de BSH sobre la concesión de donaciones.

Las retribuciones similares a una donación, es decir aquellas donaciones que aparentemente se abonan como retribución de una prestación pero que superan claramente el valor de la prestación, son contrarias a la obligación de transparencia y están prohibidas.

C 4. Combatir el blanqueo de dinero

Es un objetivo manifiesto de BSH sólo mantener relaciones con clientes, asesores y socios comerciales si sus actividades empresariales son conformes a lo estipulado por ley y si sus activos financieros provienen de fuentes legítimas. Todos los empleados están obligados a cumplir estrictamente con las disposiciones legales para combatir el blanqueo de dinero. Deberá notificarse cualquier conducta sospechosa por parte de clientes, asesores o socios comerciales. Deberán cumplirse todas las normas aplicables relativas al registro y la contabilización del dinero en efectivo y otras transacciones y contratos. La norma interna sobre prevención del blanqueo de dinero deberá ser respetada.



C 5. Controles comerciales

BSH cumple todas las disposiciones legales y reglamentarias de aduana y de control de exportación aplicables en cada uno de los países donde BSH lleva a cabo sus operaciones. Las normas de este tipo pueden aplicarse en relación con importaciones o exportaciones, directas o indirectas, desde o hacia países sancionados o en relación con terceros sobre los que pudieran, por ejemplo, existir sospechas sobre asuntos de seguridad nacional o de participación en una actividad delictiva. Las infracciones de estas disposiciones legales y reglamentarias podrían dar lugar a sanciones estrictas, incluso la exclusión de procedimientos simplificados para la importación y la exportación, que potencialmente resultaría en la interrupción de la fluida cadena de suministro.

Todos los empleados dedicados a importar y exportar productos y servicios están obligados a cumplir todas las disposiciones legales y reglamentarias aplicables relativas a las sanciones comerciales, el control de exportación y la importación, así como todas las directrices y procedimientos corporativos aplicables a sus actividades empresariales.

D. Evitar conflictos de interés

Todos los empleados de BSH están obligados a tomar sus decisiones profesionales/del negocio en beneficio de BSH, no basándose en sus propios intereses personales. Para evitar conflictos de intereses o de lealtad, deben seguirse las siguientes reglas:

D 1. Deber de información

El empleado debe comunicar a su directivo superior cualquier interés personal (incluido el de familiares o de amigos personales) que en relación con el cumplimiento de sus funciones empresariales pudiera existir. Las tentativas de socios comerciales de influenciar a empleados o a los familiares o amigos personales de éstos mediante obsequios o beneficios deben ser comunicadas sin demora.

D 2. Transparencia en la adjudicación de contratos

Ningún empleado podrá adjudicar contratos a familiares o a amigos personales sin autorización escrita previa del directivo competente ni promover que un contrato les sea adjudicado.



D 3. Encargos privados de los socios comerciales de BSH

Ningún empleado puede tener suscritos contratos privados con empresas con las que tenga relación por su actividad profesional para BSH, si con ello obtuviera una ventaja poco habitual en el mercado. Esto se aplicará especialmente cuando el empleado tenga influencia directa o indirecta sobre la contratación de tal empresa por BSH o por alguna de las empresas del Grupo o pueda influenciarla, o cuando por razón de su cargo se ocupe de la tramitación de pedidos o contratos de tal empresa.

D 4. Prohibición de competencia

Ningún empleado podrá dirigir una empresa o trabajar para una empresa que esté total o parcialmente en competencia con BSH o alguna de las sociedades filiales (directas o indirectas) de ésta.

D 5. Participación en otras empresas

En caso de que los empleados participen en otras empresas, pueden surgir conflictos entre los intereses de BSH y los intereses de esta otra empresa afectando al empleado en cuestión. Para evitar conflictos de intereses de este tipo, deben seguirse las siguientes reglas:

Los empleados que adquieran o participen, directa o indirectamente, en una empresa que esté total o parcialmente en competencia con BSH o con alguna de las sociedades filiales (directas o indirectas) de ésta, deberán comunicárselo al Departamento de Recursos Humanos responsable del empleado si, como resultado de su participación, el empleado puede influir en la gestión de dicha empresa. Con carácter general, se considerará que el empleado puede influir en la gestión de la empresa si su participación supera el 5% del capital social total de dicha empresa.

Cuando familiares de un empleado participen en una empresa competidora, en cuanto éste tenga conocimiento, deberá comunicárselo por escrito al Departamento de Recursos Humanos y tal circunstancia será documentada en su expediente personal.

Asimismo, los empleados que adquieran o participen, directa o indirectamente, en un socio comercial de BSH o en una empresa en la que BSH detente un interés, deberán comunicárselo al Departamento de Recursos Humanos responsable del empleado si el empleado tiene relaciones de negocio con la empresa en cuestión en el desarrollo de su trabajo o si el empleado va a asumir un cargo ejecutivo en dicha empresa. En caso de participar en empresas que coticen en Bolsa, lo anterior solo se aplicará si la participación supera el 5% del capital social total de la empresa.

Cuando proceda, BSH tomará las medidas necesarias para eliminar cualquier posible conflicto de interés.

D 6. Segunda actividad remunerada

En caso de que un empleado tenga la intención de iniciar una segunda actividad remunerada, deberá comunicarlo previamente a su aceptación y por escrito. No se concederá la autorización si resulta perjudicial para los intereses de BSH. La autorización podrá igualmente denegarse si los empleados tienen tratos con la empresa en cuestión en el desarrollo de su trabajo para BSH. Una autorización concedida con anterioridad también podrá ser revocada basándose en estos motivos. Se excluyen actividades ocasionales como autoría de libros, conferencias y actividades similares.

E. Uso de los bienes y el equipamiento de la empresa

Todos los empleados de BSH deben tomar decisiones siempre en el mejor interés de BSH y no basándose en sus propios intereses personales.

Las instalaciones y los equipamientos de oficinas, fábricas y talleres (p. ej., teléfono, fotocopidora, ordenadores, incluidas las aplicaciones informáticas e Internet/ Intranet, maquinaria y herramientas) deben ser usados únicamente con fines empresariales, salvo cuando expresamente se autorice el uso privado al empleado.

Bajo ningún concepto se deberá consultar, descargar o transmitir información que incite al odio racial, a la apología de la violencia o a otros delitos o que tenga un contenido que, en el marco cultural correspondiente, sea sexualmente ofensivo.

F. Uso de información

F 1. Documentos e informes

Todos los documentos e informes elaborados internamente o que salgan al exterior deben ser correctos y veraces. De acuerdo a los principios contables generalmente aceptados, los registros de datos y los demás documentos tienen que ser siempre completos, correctos, oportunos y compatibles con el sistema.

F 2. Confidencialidad

Deberá guardarse confidencialidad con respecto a todos los asuntos internos corporativos que no hayan sido dados a conocer públicamente. Aquí se incluyen, por ejemplo, la información sobre la estructura organizativa de la compañía y sus instalaciones, sus procesos de negocio, de fabricación, de investigación y desarrollo, sus proyectos, y material estadístico de su reporte interno.

Asimismo, la información no pública o relativa a proveedores, clientes, empleados, consultores, agentes y terceros similares, deberá quedar protegida de acuerdo con los requisitos legales y contractuales. En particular, ningún empleado podrá elaborar documentos, archivos, grabaciones de imagen y sonido o reproducciones sin autorización de su superior, a menos que ello sea directamente requerido por su trabajo.

La obligación de observar confidencialidad permanecerá tras la terminación de la relación laboral.

F 3. Protección de datos y seguridad de la Información


El acceso a Intranet y a Internet, el intercambio internacional de datos electrónicos y la comunicación electrónica y transacciones de negocio son esenciales para el desempeño y eficiencia de cada empleado y para el éxito de la compañía en su conjunto. Sin embargo, las ventajas de la comunicación electrónica van unidas a riesgos en la protección de la privacidad y la seguridad de datos. La prevención efectiva frente a estos riesgos es una tarea importante del personal de IT, de los gestores y de cada empleado.

Los datos personales pueden ser recabados, procesados y usados sólo cuando sea necesario para objetivos preestablecidos, claros y legítimos. Asimismo, los datos personales se deben almacenar de forma segura y sólo se deben transmitir si se cumplen las medidas de seguridad necesarias. Hay que garantizar un estándar elevado en cuanto a la calidad de datos y la protección técnica contra accesos no autorizados. El uso de datos ha de ser transparente para los interesados y deberán respetarse sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

F 4. Información privilegiada

Es información privilegiada la información concreta sobre hechos y circunstancias no conocidos públicamente relativos a la emisión de títulos valor o a los títulos valor en sí mismos y que sea idónea para influir sustancialmente en el precio de mercado o en Bolsa en caso de que fuera públicamente conocida.

Los empleados del grupo BSH que por su actividad profesional (p. ej. compañía matriz, clientes, proveedores) dispongan de información privilegiada sobre otra empresa no podrán negociar los títulos de estas empresas ya coticen en bolsa o comercien en el mercado libre. Igualmente no podrán dar a terceros consejos de inversión.



“Protegemos los secretos empresariales y los datos personales.”



“Asumimos nuestra responsabilidad en la protección de nuestro medio ambiente y salud.”

G. Protección del medioambiente, seguridad y salud laboral

G 1. Protección del medio ambiente

La protección del medio ambiente y el ahorro de los recursos naturales son objetivos empresariales de elevada prioridad, estando documentados en la política medio ambiental de BSH. A tal efecto, un sistema de gestión medioambiental global fija estándares exigentes y garantiza el cumplimiento de las leyes. Ya en el desarrollo de nuestros productos, es nuestro objetivo su diseño sostenible en materia medioambiental con respecto a todo su ciclo de vida.

La actuación respetuosa con el medio ambiente es responsabilidad de cada uno de los empleados. Desarrollar y promover en todos los niveles la conciencia por la responsabilidad medioambiental es una función directiva constante.

G 2. Seguridad laboral y protección de la salud, protección contra incendios, protección contra la radiación, protección civil empresarial


La prevención de accidentes y la adopción de precauciones ante riesgos para la salud derivados del trabajo son parte de la obligación asistencial de la empresa con sus empleados. Al mismo tiempo forma parte de los deberes de todos los empleados colaborar de forma autorresponsable y en el marco de sus posibilidades en la consecución de los objetivos de seguridad laboral. Esto es aplicable tanto al diseño técnico de puestos de trabajo, instalaciones y procesos, como también a la gestión de la seguridad y a la conducta de cada empleado en el trabajo.

H. Informar sobre infracciones e incumplimientos

Todo empleado podrá reportar evidencias de potenciales infracciones de la ley, de estas Directrices de Conducta Empresarial o de normas internas a su superior, a la organización de Recursos Humanos o a la organización de Compliance de BSH.

Asimismo, los empleados podrán ponerse en contacto con el sistema Trust and Tell de BSH o el lawyer of trust en caso de tener sospechas de una mala conducta profesional de carácter serio por la cual BSH, un empleado o un tercero pueda incurrir en daños o pérdidas graves.

De conformidad con los requisitos legales, la información se tratará con carácter confidencial. Los denunciantes no podrán sufrir ninguna desventaja injustificada como consecuencia de sus denuncias.



“Abordamos abiertamente los posibles riesgos y las infracciones de cumplimiento.”

I. Implementación y control

La Gerencia de BSH y todas las personas con puestos de gestión en las Áreas de Producto, Áreas de Ventas, Funciones y Departamentos Corporativos, Funciones de Servicio, así como el Servicio de Atención al Cliente de BSH y las sociedades filiales directas o indirectas de BSH-D a nivel mundial promoverán de forma activa la amplia difusión de las Directrices de Conducta Empresarial y garantizarán su implementación sistemática.

El cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, las Directrices de Conducta Empresarial y los reglamentos internos deben ser controlados periódicamente por los directivos superiores. El sistema de control utilizado con este fin incluirá adicionalmente los procedimientos locales y los requisitos legales de acuerdo con la legislación local.



Las versiones oficiales de las Directrices de Conducta Empresarial del Grupo BSH están redactadas en alemán e inglés. Asimismo, están disponibles las traducciones de las Directrices de Conducta Empresarial a varios idiomas. Tienen por único objeto ayudarle, si es necesario, al leer las versiones oficiales.

BSH Home Appliances Group

Compliance Organization

Carl-Wery-Strasse 34
D-81739 Munich

Phone +49 89 4590-4343

www.bsh-group.de

A mark of commitment:
BSH promotes climate protection.

2nd edition 2015
(Update 2020)