

Código

para proveedores y socios comerciales



Código para proveedores y socios comerciales

■ **Wanzl ha establecido un Código de conducta para sus empleados** en el que se regulan los comportamientos básicos en relación con el trato con empleados, clientes, socios comerciales, el medioambiente y la sociedad. Nos fijamos como estándar a seguir que todos los servicios relacionados con nuestro producto final se lleven a cabo de acuerdo con los principios del presente Código de conducta. Por este motivo, esperamos que nuestros socios comerciales y proveedores también compartan con nosotros la misma concepción de valores. Le rogamos que tome conocimiento de los puntos mencionados a continuación y confirme su implementación en su empresa, siempre que sean aplicables a su actividad comercial.

Cumplimiento de la legislación

El cumplimiento de todas las leyes y reglamentos nacionales es una de las principales prioridades de la actividad empresarial. Esto también se aplica a las leyes y reglamentos vigentes internacionalmente, siempre que la actividad comercial así lo exija.

Derechos humanos

En la Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948, las Naciones Unidas expresaron un claro compromiso con los derechos humanos. Por nuestra parte, se respetan plenamente.

Condiciones de trabajo

El bienestar de los trabajadores es una gran preocupación para Wanzl. Para garantizarlo, es de vital importancia respetar los siguientes puntos:

- No se tolerará ninguna forma de discriminación basada en el sexo, la edad, el color de la piel, el origen étnico, la identidad sexual, la discapacidad, la religión o la ideología. Esto se aplica tanto en la contratación de trabajadores como al empleo en curso.
- Para el empleo de menores de edad se deben respetar estrictamente las disposiciones legales especiales. Se rechaza categóricamente el trabajo infantil.
- Deben respetarse las normas vigentes en relación con los horarios de trabajo.
- La remuneración de los empleados y otros beneficios a estos son justos y cumplen, como mínimo, con las disposiciones legales aplicables, así como con las normas laborales individuales y colectivas, especialmente en relación con los salarios mínimos.

- Se prohíbe cualquier tipo de trabajo forzado. Esto incluye, en particular, la retención de una parte del salario o los documentos de un trabajador. Además, se prohíben sanciones físicas, acoso, insultos y similares.
- Los trabajadores pueden unirse libremente a representantes de los trabajadores u otras asociaciones.

Salud y seguridad en el trabajo

Se trata de garantizar que los empleados tengan unas condiciones de trabajo seguras y saludables. Con este fin, una organización para la protección de la salud y la seguridad tiene la responsabilidad de identificar e implementar medidas para supervisar y mejorar las condiciones laborales. Se cumplen las leyes y reglamentos vigentes en el país correspondiente.

Protección de la salud y la seguridad de los trabajadores

Se identifican los riesgos (especialmente los riesgos químicos, físicos, mecánicos y biológicos) y se adoptan las medidas necesarias para garantizar la protección de los trabajadores en su lugar de trabajo y en la infraestructura disponible.

Funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones

Se dispone de los procedimientos y los medios necesarios para garantizar el funcionamiento seguro y el mantenimiento adecuado de las instalaciones (producción, suministro, etc.).

Gestión de emergencias

Las situaciones de emergencia se identifican y evalúan. Se tomarán todas las medidas necesarias para minimizar el impacto de estos planes de contingencia, tanto en el emplazamiento como fuera de él.

Medioambiente y sostenibilidad

La responsabilidad para las generaciones futuras tiene un significado especial. Por este motivo, es imprescindible cuidar los recursos disponibles y mantener unas buenas condiciones medioambientales. Por ello, en todas las actividades empresariales se debe prestar siempre atención a una gestión sostenible. Tanto en el desarrollo de nuevos productos y servicios como en el funcionamiento de plantas de producción, se debe garantizar que el impacto sobre el medioambiente y el clima sea el mínimo posible. Estos aspectos también deben tenerse en cuenta en el sector de la gestión de residuos y el reciclaje de materias primas. Se cumplen todas las leyes y reglamentos medioambientales aplicables.

Una gestión ética

Deben tenerse en cuenta las consideraciones morales y éticas en todas las decisiones de carácter económico. Los principios más importantes se indican a continuación:

- La corrupción no es una forma aceptable de conseguir negocios. Los empleados reciben formación periódica sobre este tema.
- Los conflictos de intereses que se produzcan deben comunicarse inmediatamente a Wanzl.
- Está prohibido realizar acuerdos sobre precios, intercambiar estrategias de ventas, márgenes, renuncias a la competencia o acciones similares.
- Deben respetarse las disposiciones vigentes en materia de protección de datos. En particular, la información no conocida de Wanzl debe tratarse de forma secreta y confidencial.
- No se tolera el blanqueo de capitales ni otras transacciones financieras de origen dudoso.

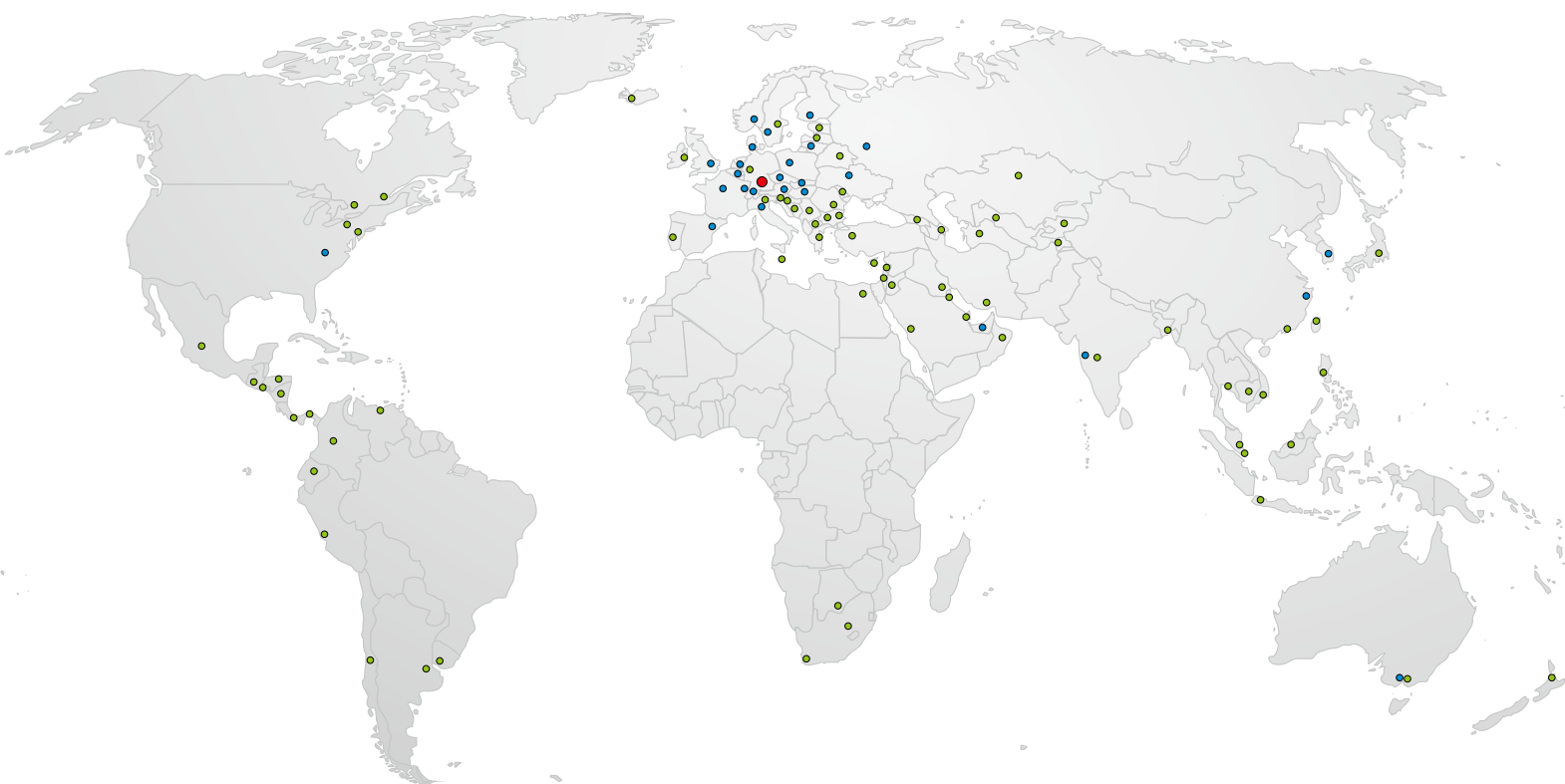
■ **Con su firma** en una carta de presentación por separado, declara que garantiza en su empresa las medidas necesarias para la implementación de los puntos anteriormente mencionados. Esto incluye la comprobación continua del cumplimiento y la transferencia de la información a los empleados pertinentes.

Para obtener más información, consulte nuestro Código de conducta en Internet:

http://www.wanzl.com/de_DE/unternehmen/compliance.html

Si tiene alguna pregunta, póngase en contacto con:

Wanzl GmbH & Co. Holding KG
Michael Glogger, responsable de Cumplimiento
Rudolf-Wanzl-Straße 4
89340 Leipheim, Alemania
compliance@wanzl.com
Teléfono +49(0)82 21 / 729-67 77



Wanzl celosvětově

- **centrála**
- **pobočky**
- **zastoupení**



ALEMANIA
Wanzl GmbH & Co. Holding KG
Rudolf-Wanzl-Straße 4
89340 Leipheim