HA
GROUP
Código Ético

ÍNDICE

1.	Carta de los Presidentes del Grupo HA sobre la Importancia del Código Ético	4
2.	Principios	8
2.1	Requisitos generales	10
2.1.1	Cumplimiento de la ley	10
2.1.2	Hablar sin miedo a represalias	11
2.1.3	Confianza y respeto mutuos, diversidad	12
2.1.4	Conflictos de intereses	13
2.1.5	Protección de los activos de la empresa y rechazo del fraude	14
2.2	Relaciones con asociados y terceras partes	15
2.2.1	Relaciones con asociados	15
2.2.2	Relaciones con entidades gubernamentales y reguladoras	15
2.2.3	Medidas de lucha contra la corrupción y el soborno	16
2.2.4	Control de exportaciones	17
2.2.5	Competencia justa	18
2.2.6	Seguridad de nuestros productos	19
2.3	Manejo de la Información	20
2.3.1	Privacidad y protección de datos	20
2.3.2	Integridad financiera	20
2.3.3	Uso seguro de las tecnologías de la información	21
2.3.4	Confidencialidad y propiedad intelectual	22
2.4	La gente y el medio ambiente	23
2.4.1	Medio ambiente, salud y seguridad	23
2.4.2	Derechos humanos, normas de trabajo internacional y condiciones de trabajo justas	24
3	Guía para la toma de decisiones	26
4	Sus Contactos en materia del Código Ético	30

Carta de los Presidentes del Grupo HA sobre la Importancia del Código Ético

Queridos compañeros,

El éxito económico y la buena ciudadanía corporativa son objetivos inseparables para nuestra compañía. En cuanto tal, el comportamiento responsable y ético hacia los empleados, los asociados, la sociedad y el medio ambiente es parte integral del sistema de valores de nuestra empresa.

Huelga decir que nuestras actividades se atienen en todo momento a lo estipulado por la ley. El incumplimiento de las normas no solo va en contra de nuestros valores, sino que resulta también perjudicial para nuestra reputación y la marca HA, y puede tener como resultado importantes sanciones legales. Quienes llevan a cabo actividades ilegales suponen un perjuicio para la empresa, sus accionistas, sus empleados y sus clientes. Tales actividades reducen el éxito financiero de la empresa, obstaculizan su capacidad de inversión y crecimiento, y pueden incluso poner en peligro los empleos que genera.

En su condición de directriz común para nuestras decisiones y actividades, el Código Ético establece unos estándares vinculantes mínimos de responsabilidad ante nuestros asociados y el conjunto de la sociedad, igualmente aplicables a nuestro comportamiento dentro de la empresa. Al promover la toma de conciencia sobre los riesgos legales, contribuye a evitar violaciones de la legislación vigente pertinente. Todos nosotros estamos obligados a adherirnos a los principios establecidos en este Código. Este Código es vinculante para Hüttenes-Albertus Chemische Werke GmbH y para todas las empresas que controla directa o indirectamente.

Deseamos hacer hincapié en los siguientes tres puntos del Código:

→ Nada puede reemplazar la integridad personal y el sentido común del individuo. Para poder cumplir con nuestras responsabilidades como empresa, es preciso que todos conozcamos las leyes y directivas que conciernen a nuestros respectivos campos de trabajo, así como que nos responsabilicemos personalmente de cumplirlas. Este Código en su sección 3 incluye una guía de toma de decisiones sencilla y fácil de usar que le ayudará a tomar siempre las decisiones correctas.

→ Los directivos están particularmente obligados a dar ejemplo con su comportamiento. Las responsabilidades de todo cargo directivo en Hüttenes-Albertus incluyen ser la encarnación de nuestros valores, servir de ejemplo de cultura corporativa y reaccionar ante toda práctica empresarial que no se atenga a lo dispuesto por las leyes o los principios de nuestra compañía.

→ La compañía y sus directivos también asumen la responsabilidad de crear un entorno en el que resulte posible debatir abiertamente toda cuestión sin temor a represalias. Esto es de especial aplicación en lo tocante a las violaciones del Código Ético. Quienquiera que tenga constancia de tales violaciones debe poder acudir a una persona en la que confíe dentro de su entorno laboral más próximo. En aquellos casos en los que esto no resulte posible o recomendable, los empleados de Hüttenes-Albertus siempre pueden acudir en busca de consejo a otras personas de contacto, en particular a sus compañeros que figuran en la sección 4 de este Código como Campeones de Cumplimiento o especialistas en la materia.

El desarrollo y el éxito duraderos de nuestra empresa dependen en gran medida de nuestro compromiso común de responsabilidad social, así como de nuestra habilidad para conservar nuestra reputación como socio comercial digno de confianza. Gracias por contribuir a este objetivo a través de la integridad de sus acciones individuales.

Siamak Djafarian
Presidente

Dr. Stefan Pfaffenbach
Presidente

Principios

2.1 REQUISITOS GENERALES

2.1.1 Cumplimiento de la ley

Cumplimos con todas las leyes y normas vigentes de carácter local, nacional e internacional, dondequiera que desarrollamos nuestras actividades.

→ El cumplimiento de todas las leyes y normas vigentes es de vital importancia para el éxito de nuestras compañías en todo el mundo. La violación de las leyes y las normas puede acarrear graves consecuencias: penas de cárcel, multas y merma de reputación.

→ Todos los directivos de Hüttenes-Albertus tienen la obligación de familiarizarse con las principales leyes, normas y políticas empresariales que tengan relevancia para su ámbito de responsabilidad. Un conocimiento exhaustivo de las leyes y políticas empresariales vigentes es especialmente importante para los cargos directivos que, debido a sus funciones específicas o al cargo para el que han sido designados, son los responsables de que nuestras empresas se atengan a tales leyes y directivas (p. ej. gerentes y directores de los departamentos de Medio Ambiente, Salud y Seguridad, Finanzas, Recursos Humanos, Asesoría jurídica y de cumplimiento normativo).

→ Es posible que en algunas filiales, países, espacios empresariales o mercados, así como en el trato con asociados concretos de Hüttenes-Albertus, rijan reglas más estrictas que las descritas en el presente Código Ético. En tales casos, los empleados deben asumir que es necesario atenerse a la normativa más estricta.

→ En caso de existir alguna duda sobre la legalidad de una decisión, es preciso contactar con la Asesoría jurídica y de cumplimiento normativo de la empresa o con alguna de las personas indicadas en el apartado 4 («Sus contactos en materia del Código Ético») para obtener asistencia y aclarar la cuestión.

→ Hüttenes-Albertus se compromete a investigar rápidamente las posibles violaciones de estas normas y adoptará con decisión y rapidez las medidas oportunas, que en los casos graves pueden incluir el despido de los empleados responsables.

2.1.2 Hablar sin miedo a represalias

Animamos a nuestros empleados a que alcen la voz libremente, sin que por ello deban temer represalias. Se prohíben las represalias contra los empleados que manifiestan de buena fe su preocupación sobre conductas inapropiadas dentro de la empresa.

→ Disponer de la capacidad de hablar libremente ayuda a prevenir conductas inapropiadas, y a detectarlas y corregirlas cuando se producen. Por ese motivo consideramos importante disponer de un espacio de trabajo franco en el que los empleados puedan dirigirse a sus supervisores o a la dirección para exponer sin miedo sus dudas y críticas. Corresponde a los directivos fomentar el diálogo abierto, así como apoyar a los empleados y atender sus preocupaciones de manera justa e imparcial.

→ No pueden tolerarse ni la intimidación ni las represalias contra aquellos empleados que comuniquen de buena fe sus sospechas o certezas de conductas inapropiadas. Informar «de buena fe» sobre una posible violación significa que la persona cree que cuanto sostiene en su informe es cierto, independientemente de si una investigación posterior corrobora o desmiente su veracidad.

→ Si el empleado no se siente cómodo manifestando sus preocupaciones a su superior directo o a alguna otra persona de la empresa, o si tales medidas no resultan efectivas, le aconsejamos que haga uso de los recursos que se mencionan en el apartado 4 («Sus contactos en materia del Código Ético»).

2.1.3 Confianza y respeto mutuos, diversidad

Las relaciones en el trabajo se caracterizan por el respeto y la confianza mutuos con el objetivo de crear un espacio laboral que no deje lugar a la discriminación.

→ Toda persona tiene derecho a un trato justo, digno y respetuoso. Propugnamos un entorno de trabajo respetuoso y abierto a la diversidad en el que existe igualdad de oportunidades y la valía de cada individuo encuentra reconocimiento, y en el que toda persona es tratada con cortesía, honestidad y dignidad. Están prohibidos el acoso y la intimidación.

→ Toda decisión ligada a la contratación, adopción de medidas disciplinarias o promoción laboral de los empleados debe llevarse a cabo desde el rechazo expreso de toda práctica discriminatoria ilegal. No toleramos la discriminación hacia empleados o solicitantes de empleo por motivos de raza, nacionalidad o etnia, género, embarazo, estado civil o familiar, edad, discapacidad, religión o fe, orientación sexual, o cualquier otra característica especificada por la política de la empresa o la legislación vigente contra la discriminación.

→ Hüttenes-Albertus valora la diversidad de sus empleados y procura ser representativa del equipo de trabajo actual, manteniendo políticas que fomentan la diversidad y permiten a Hüttenes-Albertus atraer, contratar, retener y aprovechar a los mejores empleados en todos los niveles de la empresa. Animamos a nuestros empleados a participar en la creación de un entorno de trabajo respetuoso con la diversidad y a asumir la responsabilidad personal de tomar decisiones cotidianas que reflejen nuestro principio de diversidad. Para obtener más información al respecto, póngase en contacto con su supervisor o con el departamento de Recursos Humanos.

2.1.4 Conflictos de intereses

Informamos sobre conflictos de intereses en el puesto de trabajo en un plazo suficiente para su correcta evaluación y resolución.

→ Es posible que en el ejercicio de nuestra labor diaria para la empresa nos encontremos ante situaciones en las que la decisión que más beneficia a la compañía interfiere con nuestros propios intereses personales. Un conflicto de intereses puede conducir a que una persona no sea capaz de cumplir con su deber con la empresa de manera imparcial.

→ Los empleados susceptibles de incurrir en un posible conflicto de intereses deben comunicárselo a su superior o a la dirección de la empresa para que pueda resolverse cuanto antes.

2.1.5 Protección de los activos de la empresa y rechazo del fraude

Hacemos un uso responsable y apropiado de los bienes, productos y recursos de la empresa.

→ Apreciamos el uso y manejo responsable de los activos tangibles e intangibles de la empresa, como productos, materiales de empresa, equipamiento informático o propiedades intelectuales.

→ Solo debe hacerse uso de los activos de la empresa –en la medida en que no esté explícitamente permitido de otro modo– con fines empresariales legítimos y no con la intención de destinarlos a propósitos personales, ilegales o no autorizados.

→ Está prohibida toda forma de fraude, independientemente de si afecta a los activos de la compañía o a los de terceros. Deben establecerse las medidas de control adecuadas para impedir toda forma de actividad fraudulenta (como fraude, malversación, robo, apropiación indebida, evasión fiscal o lavado de dinero).

2.2 RELACIONES CON ASOCIADOS Y TERCERAS PARTES

2.2.1 Relaciones con asociados

Actuamos con integridad en nuestro trato con terceras partes, y esperamos de nuestros asociados que cumplan con la legislación vigente.

→ Nuestros asociados (p. ej. clientes, proveedores, agentes y asesores) depositan su confianza en Hüttenes-Albertus para que cumpla con la ley. Esto requiere de nosotros que conozcamos nuestras obligaciones contractuales con nuestros asociados.

→ Nosotros, por nuestra parte, nos aseguramos de que las actividades de nuestros asociados se desarrollan en cumplimiento de la ley. Conocemos a nuestros clientes y actuamos con la debida diligencia respecto de nuestros socios comerciales para garantizar estos principios.

2.2.2 Relaciones con entidades gubernamentales y reguladoras

La corrección y la legalidad caracterizan las relaciones que mantenemos con todas las entidades gubernamentales y reguladoras.

→ Las relaciones comerciales con las instituciones gubernamentales a menudo están sujetas a condiciones particularmente estrictas. Todo trato con entidades gubernamentales y reguladoras y con sus representantes debe ser honesto y transparente y atenerse a la legislación vigente. La interacción con agencias gubernamentales puede producirse en el día a día de la empresa (p. ej. solicitud de licencias o de permisos, o firma de contratos), en actividades de lobbying o en respuesta a solicitudes o demandas oficiales de todo tipo (citaciones, investigaciones, procedimientos legales, etc.).

→ Cuando un empleado recibe un requerimiento oficial de cualquier tipo, es recomendable que lo ponga de inmediato en conocimiento de la dirección y del departamento de Asesoría jurídica y de cumplimiento normativo antes de tomar cualquier otra medida, para asegurarse del correcto cumplimiento de las disposiciones legales.

2.2.3 Medidas de lucha contra la corrupción y el soborno

Condenamos toda forma de corrupción y de soborno.

→ En Hüttenes-Albertus está prohibida la entrega o aceptación de sobornos de cualquier tipo, tanto en el sector público como en el privado.

→ La hospitalidad, cuando se ofrece de buena fe y dentro de unos límites razonables, así como aquellos gastos empresariales destinados al mantenimiento de relaciones cordiales o a la presentación de productos o servicios cuando se realizan de manera transparente, están considerados parte legítima de las actividades de una empresa.

→ Estos favores, sin embargo, solo pueden ofrecerse o aceptarse si sirven a un propósito comercial legítimo, y no cuando pretenden obtener o conceder una ventaja inadecuada. Los favores no pueden ser de un valor desproporcionadamente alto, ni exceder los límites habituales en las actividades de la empresa o el nivel de vida habitual de quien los recibe. En términos generales, no deben ofrecerse favores de ningún tipo a personas que ostentan cargos públicos.

→ Debe extremarse la precaución ante demandas u ofertas de «donaciones caritativas», para estar seguros de que no se trata en realidad de una petición o una oferta de soborno encubiertas.

→ Debe aplicar las normas de control financiero, ética y conducta internacional de Hüttenes-Albertus, incluso en países extranjeros donde la cultura o práctica común pueda indicar que unos estándares de conducta más bajos son ampliamente aceptados.

2.2.4 Export Control

Hüttenes-Albertus está plenamente comprometida con el cumplimiento del espíritu y la letra de todas las leyes de control de exportaciones vigentes.

→ Las leyes nacionales e internacionales rigen la importación, exportación y comercio doméstico de bienes, tecnologías y servicios, así como el manejo de productos específicos, los pagos y los movimientos de capitales. Es necesario seguir procedimientos adecuados con los que asegurarse de que las transacciones con terceros no vulneran embargos económicos vigentes, ni controles comerciales, de importación o exportación, ni las leyes para la prevención de financiación del terrorismo.

→ Respete los controles de importación y exportación en lo que se refiere a su negocio y productos.

→ Busque asesoramiento legal cuando hace negocios con países sujetos a sanciones impuestas por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, por la Unión Europea, el Gobierno de los Estados Unidos o el país en el que está operando.

2.2.5 Competencia justa

Cumplimos con la legislación vigente en materia de monopolio y libre competencia y consultamos a los expertos de la compañía las cuestiones referidas al monopolio y la competencia.

→ En todos los países importantes para HA, está prohibido establecer relaciones o acuerdos con competidores, proveedores, distribuidores o vendedores con la intención de interferir en la libre competencia del mercado. Esta prohibición abarca un gran número de actividades como, por ejemplo, la fijación de precios, el repartimiento de clientes o territorios entre competidores, boicots contrarios a la libre competencia y otros métodos de competencia desleal. Tenemos un compromiso con la libre competencia y el cumplimiento de las leyes que la protegen.

→ Todos los directores, directivos y empleados de Hüttenes-Albertus deben cumplir, como mínimo, los siguientes requisitos:

No coordine su comportamiento en el mercado con la competencia.

- No discuta ni acuerde precios con los competidores.
- No discuta ni acuerde el reparto de mercados o de clientes, o el boicoteo de ciertos clientes.
- No discuta ni acuerde una restricción del volumen de producción, de las capacidades o del volumen de ventas.
- No intercambie información confidencial y sensible desde el punto de vista de la competencia con los competidores.

No imponga restricciones irrazonables a la libertad competitiva de los clientes, distribuidores o proveedores.

No se aproveche de una posición dominante para expulsar a los competidores del mercado o manipular el mercado.

→ Los requisitos indicados arriba son parciales. Otros tipos de actividades pueden incluir violaciones de la legislación antimonopolio. Cualquier pregunta general sobre estos requisitos debe ser planteada al departamento de Asesoría jurídica y de cumplimiento normativo de Hüttenes-Albertus o al asesor antimonopolio externo local en su país, que ha sido aprobado por el departamento de Asesoría jurídica y de cumplimiento normativo de Hüttenes-Albertus.

→ En el Manual de Cumplimiento de las Normas Antimonopolio de Hüttenes-Albertus se proporcionará más información sobre el asunto en cuestión.

2.2.6 Seguridad de nuestros productos

Diseñamos y desarrollamos productos y servicios seguros para nuestros clientes.

→ Consideramos que nuestros clientes son nuestros socios. El éxito de nuestra actividad empresarial se basa en la larga relación que mantenemos con nuestros clientes. Asumimos, por lo tanto, el compromiso de ofrecer a nuestros clientes productos y servicios seguros y de alta calidad.

→ Estos no pueden ser defectuosos ni tener características que puedan suponer un peligro para la salud u ocasionar daños a la propiedad.

2.3 MANEJO DE LA INFORMACIÓN

2.3.1 Privacidad y protección de datos

La recopilación, almacenamiento, uso y transmisión de datos e información personal se lleva siempre a cabo en cumplimiento de las leyes y directivas vigentes.

→ La recopilación, conservación, uso y transmisión de datos e información personal (p. ej., nombres, direcciones, números de teléfono, fechas de nacimiento, datos sobre la salud, etc.) de empleados, clientes u otras personas debe llevarse a cabo con gran cuidado y sensibilidad.

→ Estamos comprometidos con el principio de la minimización de datos, es decir que recogemos, conservamos, utilizamos y transportamos solo los datos personales que son apropiados, pertinentes y no excesivos con respecto a su uso previsto.

2.3.2 Integridad financiera

Tanto nuestras actividades financieras como nuestra gestión de documentación administrativa se llevan a cabo con integridad y transparencia.

→ Todas las transacciones y registros de nuestras actividades empresariales deben ser llevados a cabo con precisión y adecuación. El conjunto de transacciones, activos y pasivos debe documentarse y registrarse según las directivas de presentación de informes financieros y requisitos legales.

→ La integridad de la documentación archivada supone mantener un alto grado de precisión, compleción y responsabilidad en todos los negocios de la empresa.

→ Las cuentas, los documentos, los contratos y cualquier otra información de la empresa no pueden incluir de forma consciente asientos incorrectos o fraudulentos. Está prohibida la manipulación de cuentas y balances.

2.3.3 Uso seguro de las tecnologías de la información

Hacemos un uso apropiado de las tecnologías de la información en el trabajo para contribuir a la protección de los sistemas y el equipamiento de amenazas internas o externas.

→ En el transcurso de nuestras labores cotidianas empleamos tecnología de la información y procesamos datos con regularidad. Para ello es necesario el uso de medidas de seguridad apropiadas (protección de contraseñas, uso de tecnología aprobada y programas con licencia) que protegen la propiedad intelectual y la información personal. Descuidar las medidas de seguridad puede tener graves consecuencias, como pérdida de datos, robo de identidad o infracciones en materia de derechos de autor.

→ Es preciso demostrar una enorme precaución en las comunicaciones digitales (correo electrónico, correo de voz, archivos adjuntos y descargas) debido a la velocidad de diseminación, fácil copia y práctica indestructibilidad de dicha información.

→ Nos comprometemos a utilizar los sistemas informáticos y tecnológicos de trabajo para fines legítimos y de negocio, evitando usos de carácter personal considerables como irrazonables o inapropiados, o para la realización de actividades ilegales o contrarias a la ética.

→ Los empleados deben ser plenamente conscientes de que todos los sistemas informáticos del espacio laboral son propiedad de la empresa.

→ Es nuestra obligación adoptar las medidas necesarias para proteger los sistemas informáticos contra un uso indebido externo e interno y contra posibles amenazas (por ejemplo, dando un uso inapropiado a las contraseñas asignadas o descargando materiales indebidos de Internet). Debemos ponernos en contacto con el departamento de informática siempre que tengamos dudas o preocupaciones.

2.3.4 Confidencialidad y propiedad intelectual

Impedimos la divulgación y el uso no autorizados de la información confidencial. Protegemos la reputación de la empresa en nuestros comunicados públicos.

→ La información confidencial es información dirigida exclusivamente a destinatarios específicos y no destinada a difusión interna ni publicación externa. Puede estar relacionada con archivos, informes, contratos, datos personales y económicos, investigaciones, pleitos, creaciones artísticas, propiedad intelectual o nuevos productos y planes de negocio, y puede presentarse en muy distintos formatos (físico, digital, etc.).

→ La información comercial confidencial debe ser restringida a aquellos empleados que «necesitan saber».

→ La discusión de información confidencial en espacios públicos, así como la transmisión no autorizada a terceras partes de información sobre la empresa o los clientes (medios de comunicación o competidores, por ejemplo), constituyen violaciones de la confidencialidad y pueden vulnerar las leyes antimonopolio.

→ Los empleados con acceso a información especialmente sensible (referente a finanzas, recursos humanos, cuestiones legales, desarrollo de nuevos productos, información privilegiada sobre otras compañías, TI, etc.) deben mantener la más estricta confidencialidad incluso frente a sus compañeros de trabajo, y deben buscar asesoramiento legal antes de desvelar cualquier información a terceros. En tales casos, es importante considerar la posibilidad de cerrar acuerdos de confidencialidad.

→ Manteniendo la confidencialidad, ayudamos a proteger uno de nuestros activos más importantes: los conocimientos que poseemos sobre nuestros productos y la propiedad intelectual.

2.4 LA GENTE Y EL MEDIO AMBIENTE

2.4.1 Medio ambiente, salud y seguridad

Hüttenes-Albertus está comprometida con la excelencia en medio ambiente, salud y seguridad en todas nuestras operaciones, tanto para cumplir con nuestras responsabilidades sociales como para construir el valor de nuestro negocio. La excelencia significa integrar la planificación y ejecución en materia de salud, seguridad y medio ambiente en todas las actividades empresariales, cumplir con la ley, conservar los recursos naturales, gestionar de manera responsable los riesgos ambientales, de salud y seguridad, y colaborar con otros para examinar los problemas y las oportunidades.

→ Propugnamos una adquisición y un uso responsables desde el punto de vista ecológico de los recursos naturales (energía, agua, materiales y suelo), tanto en la producción y distribución de nuestros productos como en la prestación de nuestros servicios.

→ La empresa proporcionará a sus empleados un espacio de trabajo saludable y seguro, cumpliendo para ello con todas las leyes y disposiciones relativas a salud y seguridad. En particular, los directivos deben asegurarse del correcto funcionamiento de los distintos mecanismos y medidas de seguridad y protección de la salud para cumplir con la legislación y los estándares empresariales vigentes.

→ Nuestros empleados deberán comprender las implicaciones para el medio ambiente, la salud ocupacional y la seguridad de nuestros productos y negocios, y entender y cumplir con los requisitos legales relacionados con ellos.

→ Incluimos en todos los planes de negocios la debida consideración por el impacto ambiental, de salud y seguridad de las acciones u omisiones contempladas en dichos planes.

2.4.2 Derechos humanos, normas de trabajo internacional y condiciones de trabajo justas

Asegurar condiciones de trabajo justo y conseguir estándares de trabajo y derechos humanos reconocidos internacionalmente son parte de nuestra cultura de empresa.

→ Somos una organización por la igualdad de oportunidades que respeta la dignidad, la diversidad y los derechos individuales de las personas trabajadoras, así como de terceras partes con quienes mantenemos relaciones laborales. Estamos comprometidos con el fomento de un espacio de trabajo libre de discriminación, bullying o acoso de cualquier tipo.

→ Defendemos tanto el derecho de libre asociación como el de negociación colectiva de conformidad con la legislación vigente. Rechazamos el trabajo forzado e infantil, así como toda forma de explotación o discriminación, y cumplimos siempre con la legislación vigente.

→ Cumplimos con las disposiciones legales que salvaguardan unas condiciones de trabajo justas, incluidas aquellas que regulan las retribuciones, las horas de trabajo y la privacidad.

→ Estamos comprometidos con los derechos humanos y las normas laborales internacionales, incluidas el absoluto rechazo al tráfico de personas, trabajo forzoso o involuntario en ninguna de nuestras filiales internacionales, operaciones e instalaciones. No toleramos la explotación infantil o de personas trabajadoras y estamos comprometidos con proveer un lugar de trabajo libre de intimidaciones o de cualquier tipo de violencia laboral. Esperamos que tanto nuestros proveedores como contratistas con quienes hagamos negocios se comprometan con estos estándares.

Guía para la toma de decisiones

Si en algún momento no está seguro de si una acción o decisión concreta se ajusta a lo establecido en el Código Ético, plantéese las siguientes preguntas:

→ ¿Se ajusta mi acción o mi decisión a la ley y a la política de la empresa?

→ ¿Estoy en condiciones de adoptar una decisión imparcial que redunde en beneficio de la empresa y no suponga un conflicto de intereses personales?

→ ¿Puedo tomar esta decisión en conciencia?

→ ¿Me sentiría cómodo si mi acción o decisión se hiciesen públicas? Sometida a la consideración de terceros, ¿mi decisión seguiría siendo aceptable?

→ ¿Estoy totalmente seguro de que mi acción o decisión no dañará la reputación de la empresa?

Si puede responder afirmativamente a cada una de las preguntas, lo más probable es que su decisión o acción sea correcta. Si alguna de las preguntas anteriores le ha hecho dudar, no actúe ni tome la decisión sin buscar antes asesoramiento cualificado. En los párrafos siguientes se detalla a quién puede acudir en busca de consejo.

Sus Contactos en materia del Código Ético

Hüttenes-Albertus tendrá siempre a alguien dispuesto a escucharle cuando necesite asesoramiento, desee debatir un posible comportamiento inapropiado o quiera hacer una sugerencia para mejorar los procesos de cumplimiento.

Muchas dudas relacionadas con el comportamiento en el trabajo pueden solucionarse abordándolas de manera constructiva con las personas a las que afecte directamente, o bien solicitando la ayuda de personas de contacto locales. Otras cuestiones, como actividades empresariales ilegales, es mejor tratarlas con alguien ajeno a su entorno directo.

Las represalias contra aquellos empleados que expresan de buena fe sus dudas a propósito de posibles conductas inapropiadas están prohibidas (véase 2.1.2 «Hablar sin miedo a represalias»).

Los empleados que experimenten represalias deberán contactar con los presidentes de Hüttenes-Albertus.

Presidentes:

Siamak Djafarian
E-mail: Siamak.Djafarian@ha-group.com
Tel: +49 511 9797 107

Dr. Stefan Pfaffenbach
E-mail: Stefan.Pfaffenbach@ha-group.com
Tel: +49 211 5087 207

Para obtener asesoramiento específico en el área de EHS, Finanzas, Recursos Humanos, TI y Legal y Cumplimiento, puede contactar a los siguientes expertos.

Medio Ambiente, Salud y Seguridad:

Dr. Jörn Küper
Vicepresidente Internacional de Producción y Tecnología
E-mail: Joern.Kueper@ha-group.com
Tel: +49 511 9797 110

Finanzas:

Wolfgang Nill-Rücker
Vicepresidente Internacional de Finanzas
E-mail: Wolfgang.Nill-Ruecker@ha-group.com
Tel: +49 211 5087 237

Recursos Humanos:

Constanze Kaßner
Responsable Global de RRHH
E-mail: Constanze.Kassner@ha-group.com
Tel: +49 211 5087 293

Tecnologías de la Información:

Dr. Stephan Luenskens
Vicepresidente Internacional de Tecnologías de la Información
E-mail: Stephan.Luenskens@ha-group.com
Tel: +49 211 5087 409

Asesoría jurídica y de cumplimiento normativo:

Stephan Rudolph
Vicepresidente Jurídico y de Cumplimiento Normativo
E-mail: Stephan.Rudolph@ha-group.com
Tel: +49 211 5087 202

Hemos nombrado “campeones del cumplimiento” en cada filial operativa que dirigimos, que han sido formados para ello y sirven de primer punto de contacto para preguntas e inquietudes en cada respectivo idioma local. En HA Ilarduya es Susana Álvarez.

Animamos a las personas trabajadoras que crean tener conocimiento de alguna violación del código ético o cualquier otra norma de HA a comunicarlo. Existen varios métodos para informar de sus preocupaciones o incidentes relacionados con este código ético. Pueden discutirlo con su responsable o con cualquiera de los contactos que aparecen en este código anteriormente.

Como herramienta de contacto adicional para situaciones específicas HA, ha establecido un sistema para informar anónimamente (“línea telefónica del informador”) con la que las personas trabajadoras pueden informar anónima y confidencialmente de las violaciones de este código ético. Esta línea de teléfono no es un substituto de los medios de comunicación internos de la empresa entre las personas trabajadoras y sus supervisores y managers, en lo relativo a las obligaciones del puesto de trabajo. Por consiguiente, los asuntos laborales habituales que no requieran anonimidad deberán ser dirigidos a su supervisor y no usar esta línea telefónica. Mas bien, esta línea telefónica del informador es una herramienta de comunicación adicional para casos específicos y se dispone de ella porque creemos que es una buena práctica empresarial hacerlo así.

Para obtener información detallada sobre las opciones de comunicación y las vías de contacto, consulte el siguiente enlace:

Sitio web:

https://www.ha-group.com/en/sustainability/whistleblower-hotline/

HÜTTENES-ALBERTUS
CHEMISCHE WERKE GMBH

Wiesenstr. 23
40549 Düsseldorf
Germany
info@ha-group.com
ha-group.com

Tel: +49 211 5087 -0
Fax: +49 211 500560

Octubre de 2026