

# Carta Ética

En Hager Group, nuestra prosperidad y desarrollo sostenible dependen de la confianza que inspiramos en nuestros clientes, socios, proveedores y grupos de interés. Esta confianza también es importante en la relación entre la empresa y nuestros empleados, además de entre los mismos empleados. Para que esta confianza se desarrolle y continúe, todo el mundo y en todos los niveles del grupo, debería obedecer a una serie de principios y normas de conducta.

Esta Carta Ética expone dichos principios, guiando así a todos los empleados si han de afrontar situaciones complejas. Se aplica a todo el personal de Hager Group: empleados, Corporate Officers, miembros de los Equipos Directivos, la Alta Dirección y el Board of Directors. A diario, se nos exige a todos que cumplamos estas normas de conducta.

Los requisitos establecidos en esta Carta Ética no sustituyen las leyes y los reglamentos en vigor en países donde Hager Group tiene presencia, como tampoco las normas y los reglamentos locales existentes. Son complementarios, de manera que todos los empleados de Hager Group puedan mantener una serie de principios y normas que se apliquen en todo momento. Además, pueden elaborarse y emplearse guías prácticas y políticas específicas que respondan a cuestiones concretas.

Contamos con el compromiso de todos y cada uno para comprender, compartir y aplicar esta Carta Ética.

Obernai, febrero de 2020

# hagergroup

## Capítulo I – Ética empresarial

Consideramos ética empresarial incluyendo, pero sin limitarse a, la corrupción, la violación de los derechos humanos, el fraude y/o la discriminación en todo lo que hacemos. Implementamos y mejoramos continuamente nuestro Programa de Ética, gracias al cual, formalizamos nuestros principios éticos (Carta Ética, Códigos de Conducta, políticas, guías, etc.) e informamos, concienciamos y formamos a nuestros empleados en ética empresarial y en las leyes y los reglamentos aplicables.

## Capítulo II – Tratados internacionales, disposiciones legales nacionales y prácticas locales

Operamos de conformidad con los tratados internacionales, además de con las Directivas de la Unión Europea, y según los compromisos contraídos como signatarios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Aplicamos las leyes y los reglamentos de los países en los que tenemos presencia y operamos, cuando sea posible, según las costumbres y prácticas locales. Exigimos que nuestros socios comerciales cumplan con las mismas normas y principios.

## Capítulo III – Competencia abierta, inteligencia competitiva y propiedad intelectual

Cumplimos con el derecho europeo e internacional de competencia, además de con las disposiciones legales específicas para cada uno de los países en los que operamos.

## Inteligencia competitiva

Nos negamos a participar en cualquier forma de competencia desleal con nuestros competidores y nos comprometemos a limitar la recogida y el uso de información relacionada con las actividades de venta e industriales de nuestros competidores, en pleno cumplimiento de las disposiciones legales.

## Propiedad intelectual y activos

Protegemos la propiedad intelectual y los activos de Hager Group, y ejecutamos sus derechos contra otros que tomen o usen la propiedad intelectual de Hager Group sin la debida autorización. Cada empleado rinde cuentas y se responsabiliza de dicha propiedad intelectual y activos, protegiéndolos frente a robo, pérdida, distorsión, malversación, divulgación, copia, tergiversación y cualquier otra forma de uso indebido. Respetamos los derechos de propiedad intelectual de terceros y evitamos el uso no autorizado de la propiedad intelectual o de materiales sujetos a derechos de autor que pertenezcan a otras personas u organizaciones.

## Capítulo IV – Comunicación

Comunicamos y presentamos todos los productos, las soluciones y los servicios de Hager Group de manera honesta, asegurándonos de que todo el material publicitado y promocional resalte el rendimiento y las características establecidas. En nuestra comunicación, no menospreciamos a nuestros clientes, proveedores, socios ni competidores. Cuando nos comunicamos como individuos o representantes de Hager Group, nos aseguramos de que no haya confusión entre las opiniones personales y la postura de Hager Group. Todos los empleados son responsables de proteger la reputación e imagen de Hager Group.

## Privacidad y protección de los datos

Nos tomamos la protección y la seguridad de los datos muy en serio y prestamos especial atención a la protección de datos personales sensibles. Respetamos la confidencialidad de toda la información personal de nuestros grupos de interés, ya sean empleados, clientes, consumidores y/o socios comerciales. Solamente se adquieren y retienen los datos necesarios para que las operaciones se realicen de manera efectiva en Hager Group. Todos los empleados son responsables de proteger datos y documentación sensibles incluyendo, pero sin limitarse a, información confidencial.

## Capítulo V – Calidad del producto y seguridad personal

Seguridad y calidad del producto  
Nos comprometemos a ofrecer una fiabilidad y calidad intachables en todos los productos, soluciones y sistemas, desde el diseño hasta la distribución. La mayor parte de nuestras plantas de producción y nuestros sistemas de gestión de la calidad están certificados con la norma ISO 9001.

Solamente la Unidad de Alarma del Grupo (GAC) puede decidir qué medidas adoptar si surge un problema en una serie de productos. De hecho, puede solicitar la retirada de un producto cuando se sospecha que existe un fallo, en particular, cuando los productos involucrados son para seguridad personal y protección de la propiedad.

## Salud y seguridad de las personas en Hager Group

Nos esforzamos en garantizar que todos los empleados en las plantas de Hager Group puedan llevar a cabo su actividad en condiciones de trabajo seguras y saludables. En función de este principio y de la norma ISO 45001, hemos desarrollado una política de sostenibilidad que incluye una sección sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo, cuyo cumplimiento y apoyo es obligatorio para todos.

## Capítulo VI – Igualdad de oportunidades, inclusión, diálogo social y desarrollo de talentos

Implementamos nuestra política de Recursos Humanos de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Código de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo a fin de:

- promover los derechos humanos;
- ofrecer a todos oportunidades igualitarias de desarrollo profesional;
- impedir toda forma de discriminación o menoscabo de la dignidad humana;
- respetar la identidad y la integridad moral y física de todas las personas.

Todos nuestros empleados trabajan juntos de una manera abierta y respetuosa. No se acepta ningún comportamiento o acción que infrinja estos derechos. Adoptamos medidas firmes y afirmativas cuando sea necesario para aumentar las oportunidades y la inclusión laboral. Nos esforzamos por imitar la diversidad de la sociedad en nuestra plantilla.

## Diálogo social

Valoramos la expresión directa de todos nuestros empleados y promovemos un diálogo sincero y abierto con los Comités de Empresa y representantes de los trabajadores siguiendo los procedimientos locales y las leyes laborales.

## Desarrollo de talentos

Desarrollamos talentos y mejoramos la empleabilidad de todos nuestros empleados con nuestra política de Recursos Humanos.

## Capítulo VII – Protección medioambiental

Estamos comprometidos con nuestra política medioambiental, que forma parte de nuestra política de sostenibilidad. Nos esforzamos constantemente, dondequiera que operamos, en reducir nuestro impacto medioambiental. Todas nuestras medidas se adoptan acorde con principios de protección medioambiental y sistemas de eco gestión implementados a partir de normas internacionales, como ISO 14001 e ISO 50001. Fomentamos el sentido de la responsabilidad medioambiental a través de la cadena de valor y alentamos a nuestros proveedores y clientes a regirse por dichos principios.

## Capítulo VIII – Conflictos de interés

Fomentamos el principio de transparencia y cooperación razonable como un requisito fundamental de nuestros métodos de trabajo. Somos responsables de informar a nuestros directores o nuestro departamento local de Recursos Humanos sobre cualquier situación en la que nuestros intereses personales o aquellos de la empresa y/o personas que nos rodean podrían verse afectados por una decisión que haya tomado un departamento o entidad del grupo. Esto se aplica no solo a conflictos de interés, sino también a influencia indebida o favoritismo.

## Capítulo IX – Facturación, liquidación y gastos

No permitimos la transferencia de fondos fuera de los canales financieros oficiales de Hager Group. Por cada fondo transferido, debe haber disponibles datos contables que lo justifiquen; no podrá emitirse ni recibirse ninguna factura, liquidación ni reembolso de un tercero si dicho artículo no se describe específicamente en documentos contractuales y/o contables a los que se hace referencia en el Manual financiero de Hager Group. Cada importe a cobrar o pagar debe corresponderse exactamente con una partida, en otras palabras, un servicio real o gastos reales; cualquier importe a cobrar como reembolso de gastos debe estar justificado con documentación contable.

## Capítulo X – Corrupción, obsequios y ventaja indebida

Basamos nuestro desarrollo exclusivamente en la calidad del peritaje industrial, comercial y administrativo localizada en todo el grupo. Por tanto, las relaciones que mantenemos con nuestros grupos de interés (clientes, proveedores, socios, servicios públicos, autoridades públicas, accionistas, empleados, etc.) se basan exclusivamente en la objetividad, la integridad y la transparencia. La concesión, negociación y ejecución de contratos o acuerdos públicos o privados no debe dar lugar a conductas o hechos que podrían considerarse como una corrupción activa o pasiva, o complicidad en el tráfico de influencias o favoritismo.

## Obsequios e invitaciones

Únicamente toleramos la aceptación de obsequios e/o invitaciones de escaso valor, siempre y cuando estén acordes con una tradición aceptada de cortesía empresarial si el empleado es el donante o el receptor. Compartimos la responsabilidad de mostrar sentido común y rechazar cualquier obsequio o invitación que pudiera favorecer un endeudamiento con la parte donante.

## Ventaja indebida

Únicamente permitimos la ventaja material que dispongan oficialmente contratos laborales o convenios colectivos; estas ventajas oficiales deben notificarse a las autoridades pertinentes, en particular, las autoridades fiscales.

## Capítulo XI – Actividades políticas y grupos de presión

Como grupo de empresas con actividades comerciales y económicas, no subvencionamos, apoyamos ni financiamos a ningún partido político y mantenemos una absoluta neutralidad política y religiosa. No obstante, cada empleado de Hager Group es libre de tomar parte en actividades políticas, siempre y cuando su participación se asuma como un compromiso personal y no haga referencia en modo alguno a Hager Group ni sus marcas ni repercuta sobre ellos. Consideramos que es nuestra obligación, como principal proveedor de soluciones y servicios para instalaciones eléctricas, tomar parte en procesos públicos de toma de decisiones relacionados con nuestros ámbitos de actividad. Queremos desarrollar, comunicar y compartir nuestra visión y nuestros conocimientos técnicos con la comunidad en su propio interés.

## Capítulo XII – Sistema de denuncia de irregularidades Let's talk!

Aspiramos a ganarnos la confianza de nuestros grupos de interés; nuestro éxito depende de ello. La clave de dicha confianza está en nuestra integridad. Activar una alarma de integridad nos permite reducir los riesgos para el grupo y las personas involucradas. Todos los empleados de Hager Group, además de trabajadores externos o eventuales y todos los socios comerciales, están invitados a notificar de cualquier práctica, medida o solicitud que estimen inapropiada o no concuerden con los principios establecidos en esta Carta de Ética y/o en cualquiera de nuestros Códigos de Conducta. Nuestro Group Ethics Officer evalúa la aceptabilidad de todas las reclamaciones y se asegura de su tramitación. Se anima a expresar motivos legítimos de preocupación y a notificar información de buena fe. Verter acusaciones difamatorias o rumores infundados podría resultar en sanciones disciplinarias. Por buena fe se entiende que los empleados han proporcionado información que consideran completa, veraz y precisa en todo momento, incluso si se comprueba más tarde que estaban equivocados. Garantizamos un proceso justo en el caso de una investigación, respetando los principios de confidencialidad y presunción de inocencia. Para ello, los informantes deben confiar sus alarmas a un proveedor externo de servicios de confianza garantizando la confidencialidad y el anonimato.

Tanto los datos de contacto como información completa sobre el procedimiento de alarma e investigación están disponibles en nuestra intranet y en hagergroup.com, además de estar publicados en todas nuestras plantas de producción.

hagergroup.com



Daniel Hager  
Chief Executive Officer

Philippe Ferragu  
Chief Group Human Resources Officer

Franck Houdebert  
Chief Group Human Resources Officer

Dr. Ralph Fürderer  
Chief Technical Officer

Mike Elbers  
Chief Marketing Officer

