



Código de conducta

del Grupo Helmut Fischer

Un mensaje de nuestro CEO Dr. Martin Leibfritz

Estimados empleados y empleadas:

Nuestra empresa vive de la confianza de nuestros clientes, de los empleados y de la opinión pública.

El grupo Helmut Fischer desarrolla ya desde 1953 una innovadora tecnología de medición y, especialmente, servicios para la medición del grosor de capas, el análisis de materiales, la nanoindentación y el ensayo de materiales, que se utilizan en todo el mundo. La fama del grupo Helmut Fischer, que lleva a cabo sus actividades con integridad y respeto por todos aquellos con los que se relaciona empresarialmente, reside en los propios orígenes de la empresa. Estos valores y obligaciones fundamentales deben ser preservados y garantizados en el futuro, de forma adecuada.

Soy consciente de que el contexto mundial, en el que trabajamos, nos enfrenta a grandes retos debido a su heterogeneidad geográfica y social. Muchos de los países, en los que estamos presentes, tienen diferentes modelos de negocio y se enfrentan a condiciones locales distintas.

Como empleador global, estamos orgullosos de nuestra plural cultura empresarial con el objetivo de percibir, respetar y apreciar a cada una de las personas con sus particularidades individuales. Al mismo tiempo, esto significa también el tener que satisfacer una mezcla de expectativas y normas culturales en toda la empresa. La rápida expansión de la era digital ha traído consigo nuevos retos, sobre todo en lo que respecta a la protección de información sensible. La presión competitiva está omnipresente. Las necesidades de los clientes cambian y la sociedad es cada vez más diversa. Y éstos son solo algunos ejemplos.

A medida que aumentan las exigencias a la tecnología, también lo hacen las expectativas sobre nuestro comportamiento como empresa responsable. Estamos convencidos de que el éxito solo se puede mantener si se actúa de forma responsable y prudente. Para nosotros, esto no solo incluye el cumplimiento de leyes sino también la adaptación de nuestra propia actuación a nuestros valores conjuntos y principios vinculantes, independientemente de los países y de las fronteras. Una actuación y una conducta íntegras es esencial para nuestra empresa. Estas dos pautas son la base para nuestra actuación y garantizan la posición exitosa del grupo Helmut Fischer en el mercado.

Gracias por vivir según nuestros valores y por aceptar personalmente responsabilidad en la empresa para configurar exitosamente y de forma proactiva nuestro futuro, cada uno en su posición.

Martin Leibfritz



Indice

Parte I: Objetivo y ámbito de aplicación

1. Objetivo
2. Cumplimiento de las directrices
3. Ámbito de aplicación
4. Aplicación empresarial
5. Consecuencias en caso de infracción

Parte II: Principios básicos de cooperación

1. Actitud de trabajo
2. Actitud de liderazgo
3. Conducta pública y trato de información confidencial
4. Honestidad, igualdad y respeto
5. Perfeccionamiento continuo y sostenibilidad

Parte III: Conformidad legal

1. Actividad empresarial en el contexto global
2. Medio ambiente, salud y seguridad
3. Protección de activos financieros
4. Protección de datos personales
5. Trato de la corrupción y el soborno
6. Modo de actuación en caso de conflicto de intereses

Parte I: Objetivo y ámbito de aplicación

1. Objetivo

El código de conducta de Fischer define nuestra manera de comprender la empresa y nuestra actitud a la hora de tratar los desafíos de cumplimiento en los apartados de soborno y corrupción, regalos y otros favores, estafa y robo, conflictos de intereses y a la hora de evitar represalias. Básicamente, deseamos determinar cómo tratar la información sensible y confidencial y cómo presentarnos ante la opinión pública. Por lo demás, nuestro código de conducta proporciona una pauta para nuestra actitud de trabajo y de liderazgo, para la manera de gestionar nuestra responsabilidad social en lo referente al medio ambiente, la salud y la seguridad, así como la forma de comprender cómo debemos actuar cuando se produzca un comportamiento incorrecto según nuestros principios fundamentales.

Nuestra política es la de actuar conforme a las leyes y normativas vigentes a la hora de efectuar nuestros negocios. Este es el caso, entre otras cosas, de las leyes y normativas, que afectan a los mercados de valores, la dirección empresarial, la competencia, la seguridad y la responsabilidad del producto, la protección laboral, el trabajo, el medio ambiente, la protección de la propiedad intelectual, la protección de datos y la igualdad en el puesto de trabajo.

2. Cumplimiento de las directrices

Cada uno de los empleados es responsable de las directrices fijadas. El superior correspondiente se encargará de que los empleados estén familiarizados con el contenido de la directriz y que cumplan las reglas vigentes y los principios básicos de comportamiento y con su propio comportamiento será un modelo a seguir para sus empleados. A la inversa, los empleados deberán dirigirse a sus superiores o a la dirección si existen confusiones o dudas sobre la aplicación de esta directriz ética.

3. Ámbito de aplicación

Esta directriz es válida para todos los empleados del grupo Helmut Fischer. Se espera que todos los empleados de la empresa cumplan sin excepción con todos los contenidos de esta directriz en su comportamiento personal y en su conducta comercial.

4. Aplicación empresarial

La aplicación y el seguimiento de los estándares mencionados previamente se llevan a cabo con una estrategia empresarial interna de responsabilidad social. Los directivos son las primeras personas de contacto en caso de dudas o de infracciones. Los empleados que denuncian no deberán ser disciplinados ni discriminados por hacerlo.

5. Consecuencias en caso de infracción

Las infracciones contra estas reglas pueden provocar que los empleados, sus colegas y la empresa se vean expuestos tanto a un riesgo reputacional como a desventajas legales. Además, las infracciones pueden causar desde medidas disciplinarias hasta la rescisión de la relación laboral por parte de la empresa.

Parte II:

Principios básicos de cooperación

1. Actitud de trabajo

Las tareas en nuestra empresa requieren un trabajo en equipo colegiado y cooperativo. Un buen resultado requiere un pensamiento responsable y una actuación fiable de cada uno de los empleados.

El punto de partida para ello es la capacidad de trabajar en equipo. En un equipo saludable y de alto rendimiento se encuentra representado un gran abanico de competencias. Cada miembro conoce sus puntos fuertes y sus puntos débiles y contribuye al objetivo común de forma óptima.

La capacidad de trabajar en equipo significa: el incluir a otros participantes en lo que sucede en el grupo, reconocer y apreciar las aportaciones de los otros, ofrecer ayuda, ser de ayuda y fiable, transmitir informaciones de forma completa y motivar a los participantes pasivos para que se impliquen de forma activa.

Si todos confían los unos en los otros y conjugan sus esfuerzos, la cooperación y, con ello, la empresa serán exitosas.

Entonces nos convertiremos en Fischer Community.

Autocontrol

- ¿Se pueden fiar de mí los superiores y los compañeros?
- ¿Me comporto de forma respetuosa con mis superiores y mis compañeros?
- ¿Emulo lo que espero de mis superiores y de mis compañeros?
- ¿Cómo me integro en mi equipo?
- ¿Expreso la crítica de forma constructiva y entiendo la crítica como una motivación para ser mejor?





2. Actitud de liderazgo

Consideramos que nuestra tarea de gestión es permitir que nuestros empleados trabajen de forma independiente, responsable y conservando los recursos y que sean capaces de implicarse para perfeccionarse a sí mismos y a su empresa.

En nuestra función de modelo, contribuimos a crear una atmósfera laboral, en la que el éxito conjunto sea posible. Entendemos que las bases para ello son un trato considerado y una comunicación abierta, vinculante y justa. Por eso, nos aseguramos de vivir según nuestros valores comunes y de cumplir nuestras directrices de comportamiento.

Nos tomamos muy en serio nuestra obligación de diligencia. Para ello, la salud y la seguridad de nuestros empleados es nuestra prioridad. Todos los empleados fomentan la seguridad y la protección sanitaria en su entorno laboral y cumplen con las normativas sobre la protección sanitaria y laboral. Como directivos, apoyamos a nuestros empleados en el cumplimiento de esta responsabilidad con instrucciones periódicas.

Autocontrol

- ¿Conocen los empleados sus tareas y sus objetivos?
- ¿Son mis empleados capaces de procesar las tareas planificadas?
- ¿Son las tareas y los objetivos realistas, están formuladas de forma clara, son medibles y han sido planificadas?
- ¿Comento con mis empleados su rendimiento y su actitud de trabajo de forma periódica, abierta y constructiva?
- ¿Conocen los empleados su margen de decisión y de actuación?
- ¿En qué puntos debería adaptar o modificar mi actitud de liderazgo?

3. Conducta pública y trato de información confidencial

El prestigio de nuestra empresa se ve marcado de forma esencial por la conducta, la actuación y el comportamiento de cada uno de los empleados. Nosotros somos los embajadores de nuestra empresa. Por eso prestamos atención a que nuestro comportamiento en público sirva para aumentar el prestigio del grupo Helmut Fischer.

Las declaraciones irreflexivas, engañosas o incompletas pueden causar un daño considerable, por ejemplo, influyendo negativamente en la imagen externa de nuestra empresa.

La empresa espera una conducta profesional, justa y adecuada con los clientes, los competidores y los socios comerciales, sin ningún tipo de trato preferente o discriminación por razones personales.

La empresa cumple plenamente con las leyes antimonopolio y las reglas de competencia. Queda terminantemente prohibida la fijación de precios o cualquier otro acuerdo con los competidores. Si se tienen contactos con la competencia, los empleados no hablarán sobre las cuestiones internas de la empresa y tampoco sobre precios, costes, organización y operaciones o cualquier otro tipo de información confidencial.

La empresa está comprometida con el principio de perseguir los objetivos comerciales exclusivamente a través de medios impecablemente legales y éticos. Nuestra empresa participa en la competencia con medios legítimos y justos. Cada uno de los empleados tiene también la obligación de respetar las reglas de la ley de la competencia. Los acuerdos con los competidores sobre precios y condiciones son, entre otros, comportamientos que básicamente representan una infracción contra la ley antimonopolio. Tampoco se permite la presentación de ofertas falsas, que puedan afectar al precio de los productos o servicios. Se deberá siempre consultar a la dirección en caso de dudas sobre la permisibilidad de una conducta en la competencia.

Los proveedores y los socios comerciales se deberán seleccionar exclusivamente según criterios objetivos. Respetamos los principios fundamentales de la libertad de expresión, del derecho a la información así como de la protección de los derechos de privacidad.

Damos los pasos necesarios para proteger de manera adecuada la información y los documentos empresariales confidenciales contra el acceso y la visibilidad por parte de compañeros y terceras personas no interesadas. Los empleados están obligados a guardar confidencialidad en todos los asuntos internos confidenciales de la empresa así como en todas las informaciones confidenciales de o sobre nuestros clientes/socios comerciales. Las informaciones confidenciales son aquellas caracterizadas como tales o las que se debe suponer que no son conocidas públicamente y que tampoco deben ser dadas a conocer, p. ej., porque podrían ser de utilidad para la competencia o porque su publicación podría dañar a la empresa o a sus socios comerciales. Por lo general, la información confidencial incluye los secretos empresariales y comerciales así como los números no publicados de la contabilidad y de la presentación de informes.

Generalmente, en las relaciones internas de la empresa debe también garantizarse que la información confidencial solo se entregue a aquellos empleados, que requieran tal información para el cumplimiento de sus tareas.

Autocontrol

- ¿Cómo hablo en privado del grupo Helmut Fischer?
- ¿Conozco a las personas de contacto, a las que puedo remitir las solicitudes de información sobre la empresa (p. ej., número de empleados, volumen de negocios, volumen de compras)?
- ¿Trato los documentos confidenciales con cuidado, no dejo ningún documento tirado a la vista, no reenvío a otras personas los correos electrónicos correspondientes, elimino los documentos de forma correcta en caso de que fuera necesario?
- ¿Guardo siempre las buenas formas en mi comunicación escrita y oral, de modo que también se la puedo enseñar a terceras personas (p. ej., autoridades de investigación, juzgados) en caso de que sea necesario?
- ¿Es profesional mi comunicación por escrito, en particular, además de pertinente y limitada a lo necesario?

4. Honestidad, igualdad y respeto

Un saludable y potente equipo requiere un trato mutuo respetuoso y se aprovecha de la diversidad y de la tolerancia. Por eso, un trato mutuo justo es decisivo para el éxito del grupo Helmut Fischer. Además, cada trabajador se declara dispuesto a tener un comportamiento responsable e íntegro.

Nosotros tratamos a nuestros compañeros y socios comerciales de forma amable, considerada, honesta y respetuosa. Mantenemos un constructivo intercambio entre nosotros. Se deberá respetar la personalidad y la dignidad de cada persona.

No aceptamos ninguna infracción contra la Ley general de igualdad de trato (AGG en alemán).

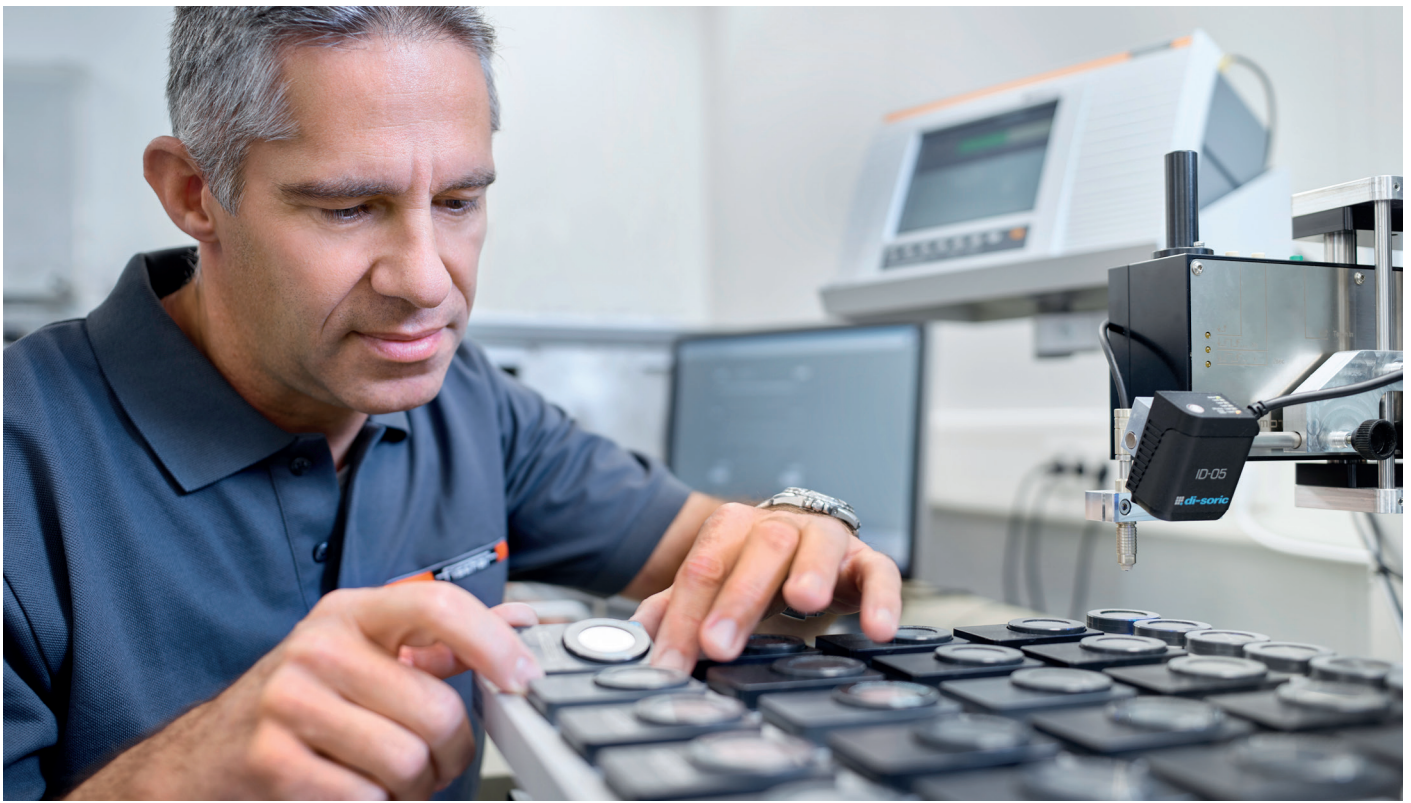
No discriminamos a nadie por su raza, religión, sexo, nacionalidad de origen, orientación sexual, edad y minusvalía física o psíquica.

No toleramos expresiones o comportamientos, que inciten a la agresividad u hostilidad en el lugar de trabajo. Debeamos crear conjuntamente un clima de aceptación y de confianza mutua. Esto significa también que en el lugar de trabajo se habla sobre los problemas y se buscan soluciones de forma conjunta. Porque solo así se puede crear un entorno, que esté marcado por la sinceridad, la tolerancia y la imparcialidad.

Autocontrol

- ¿Me comporto siempre de forma respetuosa y honesta con mis compañeros, superiores y socios comerciales?
- ¿Realizo comentarios malévolos en el grupo?
- ¿Qué puedo hacer contra el acoso?
- ¿Trato a mis compañeros con el mismo respeto, que espero para mí mismo?
- ¿Lo hablo abiertamente cuando soy testigo de un comportamiento injusto o despectivo?





5. Perfeccionamiento continuo y sostenibilidad

Un proceso de perfeccionamiento continuo es un modo de pensar, que refuerza de forma sostenible la capacidad competitiva de la empresa con mejoras continuas en pequeños pasos.

El perfeccionamiento continuo es un principio básico de la gestión de calidad y un componente irrenunciable de la norma ISO 9001.

Nos esforzamos en mejorar todas las áreas de la empresa y, para ello, nos concentramos especialmente en la calidad del producto, del proceso y del servicio. Este proceso incluye también la optimización del puesto de trabajo, del entorno laboral y de la organización del trabajo.

Por eso cuestionamos críticamente nuestros procesos de trabajo y estamos abiertos a las innovaciones. Pensamos en todos los departamentos al evaluar nuestros procesos. Evitamos el despilfarro.

Creemos que los errores son una oportunidad de mejora. Aprendemos de los nuevos conocimientos, de las nuevas ideas y experiencias, así como de los errores que cometemos.

Cada uno de nosotros contribuye a mantener y a aumentar el valor de la empresa con esta actitud y su actuación sostenible.

Autocontrol

- ¿Sé cómo procesan nuestros resultados de trabajo los otros departamentos?
- ¿Soy ahorrativo con los recursos?
- ¿Apoyo los procesos de cambio?
- ¿Si reconozco que existe un potencial de mejora, ¿me dirijo a mis compañeros o a un directivo?

Parte III: Principios básicos de la conformidad legal

1. Actividad empresarial en el contexto global

El éxito económico y la responsabilidad social son dos objetivos que van de la mano.

El cumplimiento de todas las leyes y normativas vigentes es algo que para nosotros se sobreentiende. Esto es válido a nivel local, nacional e internacional. El respeto de los derechos humanos así como la protección de la salud y del medio ambiente forman una parte esencial de nuestra responsabilidad social.

Nuestra empresa desarrolla y produce productos seguros y de gran calidad para los clientes. Condenamos cualquier forma de corrupción y soborno. La garantía de unas condiciones de trabajo justas es una parte fundamental de nuestra cultura empresarial.



2. Medio ambiente, salud y seguridad

La seguridad y la protección medioambiental, junto con la calidad y la eficiencia empresarial, figuran entre nuestros factores de éxito. La seguridad en el puesto de trabajo, la salud de nuestros empleados así como la protección del medio ambiente son nuestra máxima prioridad.

Tanto en el desarrollo de nuevos productos como también en el funcionamiento de las instalaciones de producción, tenemos en cuenta que los efectos negativos que puedan derivarse de ello para el medio ambiente y el clima sean reducidos al mínimo.

La seguridad laboral y la protección de la salud forman parte integral de nuestras operaciones empresariales y ya se incluyen en las consideraciones técnicas, económicas y sociales durante la fase de planificación. Cada empleado es responsable de la protección de las personas y del medio ambiente en su entorno laboral. Se deberán cumplir estrictamente todas las leyes y normativas correspondientes sobre la protección medioambiental o sobre la seguridad laboral y la seguridad de instalaciones. Lo mismo sucede con las directrices y normativas internas de la empresa. Todo superior está obligado a instruir, supervisar y apoyar a sus empleados en la percepción de esta responsabilidad. En las áreas, en las que no existen ni normativas sobre la seguridad, la salud o la protección medioambiental ni directrices o especificaciones internas de la empresa, se deberá tomar una decisión por cuenta propia, si fuera necesario, de acuerdo con el superior.

El cumplimiento de todas las leyes para la protección de las personas y del medio ambiente es un principio básico elemental para nuestra empresa, que se deriva en partes iguales de los principios jurídicos y éticos. Esto se aplica tanto a nuestros productos como a nuestros métodos.

Nuestra empresa trabaja – más allá de las exigencias de la legislación vigente – para perfeccionar de forma continua los procesos y métodos y así continuar reduciendo las cargas medioambientales y los riesgos para la salud. Si a pesar de ello se produjeran accidentes o anomalías en el funcionamiento, nuestro objetivo es el tomar las medidas necesarias de la forma más rápida y selectiva posible para eliminar los riesgos y los daños. Por eso, los departamentos responsables de la empresa deberán ser informados de forma inmediata y exhaustiva. A su vez, estos departamentos deberán enviar a las autoridades los informes prescritos legalmente de forma inmediata y exhaustiva. Prestamos conjuntamente atención a que el entorno laboral sea seguro y estamos sensibilizados sobre los posibles riesgos de accidentes.

Creemos juntos condiciones de trabajo, en las que poder explotar de la mejor manera nuestro potencial.

Autocontrol

- ¿Conozco las directrices empresariales sobre protección laboral y medioambiental?
- ¿Conozco las indicaciones de seguridad y las instrucciones para mi zona de trabajo?
- ¿Sé dónde se encuentran el material de primeros auxilios, las vías de emergencia y de evacuación así como el punto de reunión?
- ¿Cómo puedo contribuir personalmente a estos temas (autoreflexión)?





3. Protección de activos financieros

Los activos financieros pueden ser de una naturaleza financiera, física o inmaterial.

Entre éstos se incluyen las instalaciones, los recursos financieros, los productos, las materias primas, el software, los datos, la propiedad intelectual así como nuestro tiempo de trabajo y los resultados de trabajo de ello derivados. Cada empleado es responsable de la protección de estos valores empresariales. Los activos financieros no deberán ser utilizados para fines privados o retirados del área espacial de la empresa sin la autorización expresa del departamento competente.

El patrimonio de la empresa deberá ser utilizado exclusivamente para los fines comerciales previstos. Se prohíbe un uso indebido para otros fines, especialmente los personales, ilegales o de cualquier otro tipo improcedentes. Por eso procuramos proteger la propiedad empresarial y utilizarla de forma adecuada.

Nos aseguramos de que todas las transacciones comerciales queden reflejadas correctamente en nuestra documentación financiera con los asientos y los documentos respectivos. Rechazamos conscientemente los asientos contables realizados erróneamente. No toleramos el robo, la estafa o la malversación.

Las decisiones importantes se toman según el principio de "los 4 ojos".

Por último, pero no por ello menos importante, las normas legales y de seguridad interna, que deben ser observadas por cada empleado, sirven para proteger los activos y también para evitar reclamaciones de responsabilidad.

Autocontrol

- ¿Procuro proteger y conservar los activos financieros de la empresa en mi zona de responsabilidad?
- ¿Utilizo medios empresariales para fines privados sin tener la autorización para ello?
- ¿Presto atención a que las decisiones importantes siempre se tomen según el principio de los 4 ojos?

4. Protección de datos personales

Respetamos las leyes vigentes al recolectar, guardar, procesar o transferir datos e informaciones personales.

Nos comprometemos a cumplir con la protección y la seguridad de datos. Para ello, respetamos la privacidad de los empleados así como la de los empleados de nuestros socios comerciales. Queda prohibido procesar, divulgar, hacer accesibles o utilizar de cualquier otro modo los datos personales sin autorización. Los empleados están obligados a cumplir con las disposiciones legales sobre la protección de datos y a contribuir de forma especialmente activa a que se aseguren los datos personales de forma fiable, para que no se pueda acceder a ellos sin autorización. Los datos personales sólo pueden ser procesados bajo el estricto cumplimiento de las disposiciones vigentes, siempre que esto sea necesario para un objetivo exactamente definido, para el cumplimiento legal de las tareas. En caso de dudas, se deberá consultar al responsable de la protección de datos.

La discusión de información confidencial en público o la divulgación no autorizada de información a través de la empresa o de sus clientes a terceros como, por ejemplo, los medios o los competidores, supone una violación de la confidencialidad.

Nuestra empresa protege los datos personales contra una pérdida o un acceso no autorizado con las medidas apropiadas y presta atención a que se traten cuidadosamente.

Autocontrol

- ¿Conozco las normativas para la garantía de la protección de datos, que son relevantes para mi trabajo?
- ¿Hay documentos con datos confidenciales a la vista en mi lugar de trabajo (homeoffice)?
- ¿Aseguro mi puesto de trabajo IT contra un acceso a terceros?
- ¿Tengo cuidado con los correos electrónicos enviados y solo abro documentos adjuntos que sean de un remitente conocido?



5. Trato de la corrupción y el soborno

Existe corrupción o soborno cuando se ofrece, se concede, se solicita o se acepta un pago, un regalo o un favor para influir sobre el resultado de un negocio de forma ilegal. Ningún empleado deberá ofrecer o permitir sobornos. El soborno es un delito, tanto el comercial como el de un funcionario público.

Al tratar con organismos o autoridades gubernamentales se deberá tener especial cuidado en no prometer o conceder ningún pago o cualquier otro tipo de beneficio para influir sobre la actuación de un funcionario o empleado público. Los funcionarios, políticos y otros representantes de instituciones públicas no deberán recibir ningún regalo, beneficio o invitaciones, que pudieran cuestionar su independencia. En principio, los regalos o invitaciones a este círculo de personas deberán ser acordados con la gerencia.

Nuestra empresa defiende que las decisiones se tomen en base a criterios económicos (relación calidad-precio, orientación estratégica, etc.) y en base a principios éticos.

Los beneficios, por ejemplo en el contexto de invitaciones o relacionados con medidas de campañas publicitarias, que sirvan para fomentar las relaciones comerciales o para presentar productos, deberán ser moderados. Evitamos y rechazamos las invitaciones o beneficios, que puedan generar aunque solo fuera la duda de nuestra independencia. En caso de dudas, rechazaremos amablemente los regalos, invitaciones o cualquier tipo de beneficios ofrecidos. **Podrá consultar en las directrices locales la definición de beneficios moderados.**

El compromiso social, como las donaciones y el patrocinio, nunca influirá en las decisiones empresariales.

No asociamos ninguna decisión empresarial a ventajas personales o privadas.

La toma de decisiones según el principio de los 4 ojos contribuye de forma efectiva a la prevención de la corrupción.



Autocontrol

- ¿Son mis decisiones en el entorno empresarial siempre transparentes y comprensibles para otras personas?
- ¿Se me ha ofrecido alguna vez dinero, regalos o favores en relación con una decisión empresarial?
- ¿Me he sentido obligado de alguna manera tras aceptar una invitación o cualquier otro favor?
- ¿Puedo comunicar mi decisión sin problemas?
- ¿Se conserva el buen nombre de la empresa con mi decisión?



6. Modo de actuación en caso de conflicto de intereses

Cada trabajador deberá prestar atención a que sus intereses privados no entren en conflicto con los intereses de la empresa. Establecer relaciones entre personas, confiar en ellas y diversificar las actividades es absolutamente natural. Sin embargo, las relaciones, los intereses privados o las actividades secundarias se convierten problemáticas siempre que influyen en la actuación de los responsables. Por ello, se deberán tener en cuenta las siguientes reglas:

- La firma de contratos y la adjudicación de pedidos para la empresa se deben efectuar exclusivamente bajo puntos de aspecto competitivos.
- Los empleados solo podrán representar a la empresa en negocios, en los que ellos mismos o sus familiares (cónyuges, parejas registradas, hijos u otros parientes que vivan en el mismo hogar que el empleado) tengan un interés financiero, con el consentimiento previo de sus superiores y tras consultar a la dirección.
- Las participaciones financieras sustanciales (más del 5 %) en empresas de la competencia, de proveedores o de clientes requieren la autorización del consejo de administración y deberán ser comunicadas a la gerencia. También se deberá comunicar a la gerencia cualquier otro tipo de participación financiera en otras empresas, que puedan conducir a un conflicto de intereses.
- El ejercicio de actividades secundarias requiere de un consentimiento previo. Los empleados no deberán realizar actividades secundarias o llevar a cabo otros intereses comerciales propios, que puedan entrar en conflicto con los intereses de la empresa.

En general, cualquier interés personal de un empleado, que esté relacionado con el desempeño de sus funciones oficiales, debe ser notificado al superior respectivo o a la dirección, si existe un riesgo de conflicto de intereses o de daño reputacional para la empresa.

Podemos implicarnos social, política y culturalmente, pero procuraremos solucionar los posibles conflictos de intereses.

Una actividad secundaria profesional (remunerada o no) puede también ocultar un conflicto de intereses y deberá ser comunicada al área de personal antes de comenzar con ella.

Autocontrol

- ¿Influyen mis relaciones privadas en mis decisiones comerciales?
- ¿Sé cómo afrontar un conflicto de intereses y cómo los puedo evitar?
- ¿Ejercer una actividad secundaria sin haber solicitado previamente una autorización?

El grupo Helmut Fischer se rige, además de por estas directrices internas, por los siguientes principios:

- Los principios de la Declaración general de derechos humanos de Naciones Unidas (ONU)
- Global Compact de Naciones Unidas (código de conducta para una economía globalizada)
- Las directrices de la OCDE para empresas multinacionales
- Las normas laborales básicas de la Organización de Trabajo Internacional (OIT)
- La Convención de los Derechos del Niño de la ONU
- La Convención de la ONU para la eliminación de cualquier forma de discriminación de mujeres

