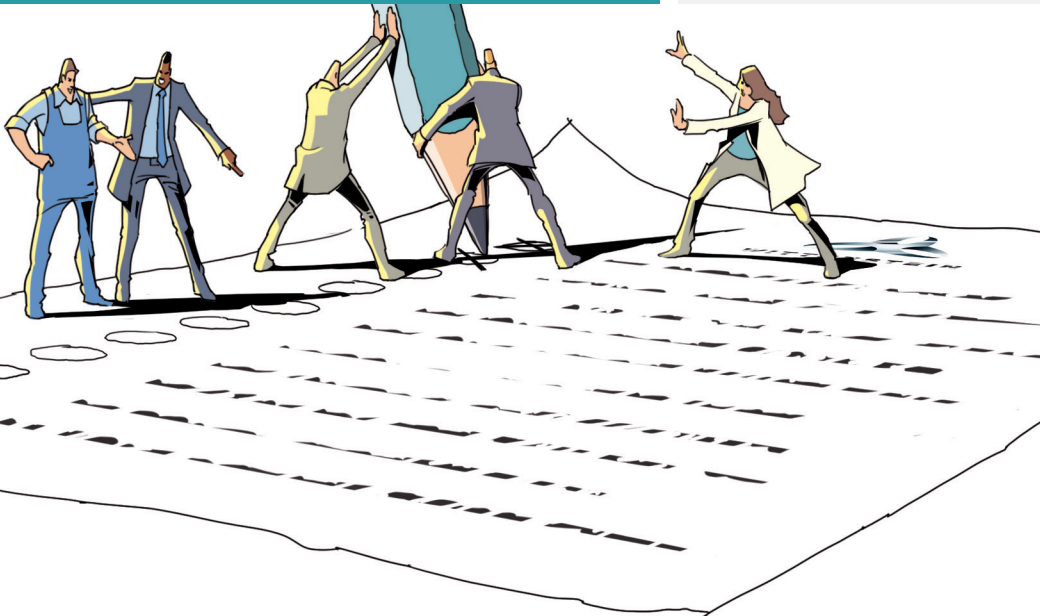


# COD DE CONDUITĂ

al Grupului WITTENSTEIN



**WITTENSTEIN**



# COD DE CONDUITĂ

al Grupului WITTENSTEIN

## Conținut

Prefață .....	4
1. Principii fundamentale .....	7
2. Domeniu de aplicare și scop .....	9
3. Respectăm legea .....	11
4. Jucăm corect .....	13
5. Nu tolerăm corupția .....	15
6. Evităm conflictul de interese .....	19
7. Nu tolerăm discriminarea .....	23
8. Nu tolerăm munca copiilor sau munca forțată .....	25
9. Garantăm libertatea de asociere .....	27
10. Respectăm standardele de sănătate și siguranță la locul de muncă .....	29
11. Remunerăm angajații în mod echitabil .....	31
12. Protejăm mediul înconjurător .....	33
13. Ne preocupăm pentru siguranța produsului .....	35
14. Protejăm rezultatele dezvoltărilor noastre .....	37
15. Suntem atenți cu documentele comerciale și protecția datelor .....	41
16. Cântărim atent riscurile și oportunitățile .....	45
17. Respectăm legile de export, vamale și fiscale .....	47
18. Ne comportăm exemplar .....	51
19. Nu discriminăm denunțatorii .....	53
20. Punerea în aplicare a Codului de conduită   Contacte .....	55
Contacte .....	56

Stimați angajați,

Oricine este implicat în mod activ în mediul de afaceri se confruntă în mod constant cu problema a ceea ce este permis și ceea ce nu este permis. Prezentul Cod de conduită vă oferă îndrumările de care aveți nevoie. Pentru că WITTENSTEIN nu dorește doar să respecte cerințele legale, ci și să îndeplinească standarde etice înalte.

Conduita comercială sustenabilă și responsabilă social reprezintă baza tuturor activităților noastre și un fundament universal al unor relații de afaceri bune și de durată.

Igersheim-Harthausen – Aprilie 2018



Consiliul de Administrație

Dr. Anna-Katharina Wittenstein  
Erik Roßmeißl

Dr. Dirk Haft  
Dr. Bernd Schimpf



## 1. Principii fundamentale

### Viziunea noastră

WITTENSTEIN dorește să fie un partener excelent pentru clienții săi din întreaga lume pe termen lung - cu componente inteligente și servosisteme controlabile în domeniul tehnologiei mecatronice de acționare.

### Valorile noastre

Ne ghidăm după valori pe care le trăim în interior și în exterior și care sunt astfel componente fixe ale identității noastre:

Responsabilitate - Încredere - Deschidere - Inovație - Schimbare

### Responsabilitatea pentru respectarea tuturor reglementărilor legale și ale companiei

Complianța înseamnă conformitatea comportamentului tuturor angajaților\* grupului WITTENSTEIN – indiferent dacă se află la nivel administrativ, de producție, de director general sau de consiliu de administrație – cu reglementările legale și cu cele ale companiei.

Acest lucru este în conformitate cu principiul corporativ de respectare a legii:

*„Companiile din grupul de companii WITTENSTEIN  
și angajații acestora  
respectă toate legile și reglementările din țările în care își desfășoară  
activitatea.“*

Decisivă este integritatea tuturor angajaților și angajamentul deplin al conducerii în ceea ce privește un management responsabil.

\*Pentru a ușura lectura, se folosește doar forma masculină.



## 2. Domeniu de aplicare și scop

### **Valabilitate la nivel mondial pentru toți angajații și toate relațiile comerciale**

Acest Cod de conduită se aplică global pentru toți angajații grupului WITTENSTEIN – indiferent dacă se află la nivel administrativ, de producție, de director general sau de consiliu de administrație. Angajații includ atât personalul permanent, cât și cel temporar.

Fiecare persoană este responsabilă în egală măsură pentru respectarea principiilor de conduită.

Cu toții susținem acțiunile oneste și ne angajăm să respectăm următoarele principii de conduită. Numai în acest fel succesul economic poate fi durabil.

### **Consecințe în caz de încălcare**

WITTENSTEIN respectă în cazul complianței strategia zero toleranță. Orice acțiune care dăunează companiei va fi urmărită, clarificată și pedepsită în funcție de gravitatea încălcării, fără a se ține cont de statut. În cazul în care un partener de afaceri încalcă în mod constant reglementările stabilite în prezentul Cod de conduită, relația de afaceri cu acest partener de afaceri va fi întreruptă după un avertisment corespunzător.



### 3. Respectăm legea

#### **Respectarea legilor aplicabile în vigoare**

Succesul durabil al afacerilor în țară și în străinătate este posibil numai în condițiile respectării stricte a sistemului juridic respectiv. Încălțările legii duc pe termen mediu și lung la creșterea costurilor și conțin riscuri incalculabile de amenzi, penalități, pretenții de despăgubiri și prejudicii de imagine. În cele din urmă, prin încălcarea legii ne punem în pericol locurile de muncă.

Acționăm în conformitate cu conținutul Pactului global al ONU, recunoscut la nivel internațional. Principiile fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii (ILO) sunt o regulă de bază pentru acțiunile noastre.

#### **Respectarea de către toți angajații și partenerii de afaceri**

Solicităm respectarea deplină a legilor valabile aplicabile de către toți membrii conducerii, toți angajații - inclusiv angajații temporari - și toți partenerii noștri de afaceri.

Consiliile de administrație și directorii executivi ai companiilor noastre au în această situație un rol important de model.

#### **Ce înseamnă asta pentru mine?**

În calitate de angajat WITTENSTEIN sunt obligat să respect în orice moment legile aplicabile. Acest lucru este valabil pentru fiecare sistem juridic în al cărui domeniu de aplicare sunt activ.

Cunosc Codul de conduită, aplic în viața de zi cu zi principiile și regulile de comportament cuprinse în acesta și îmi asum responsabilitatea de a le respecta.

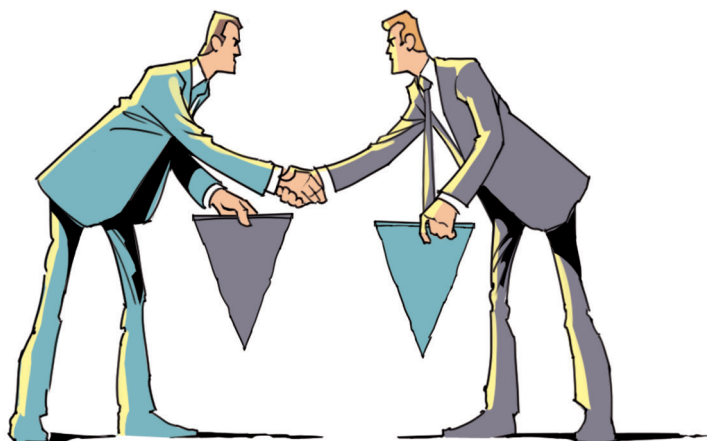
## 4. Jucăm corect

### Concurență loială și liberă, în conformitate cu legislația antitrust

WITTENSTEIN aderă întru totul la principiul concurenței loiale și libere.

#### Fără acorduri care influențează concurența

Respingem acordurile privind prețurile, acordurile privind cotele de piață, împărțirea piețelor locale, împărțirea clienților și fixarea prețurilor sau altele similare. De asemenea, trebuie evitate alte practici care încalcă legislația antitrust, cum ar fi practicile concertate, discuțiile informale sau acordurile informale. Propriile noastre calcule, capacități, rezultate sau planuri de dezvoltare nu trebuie să fie accesibile concurenților. Excepțiile sunt posibile doar în cazul cesionării de întreprinderi, al achizițiilor de întreprinderi sau al proiectelor de asociere în participațiune, în care un acord de confidențialitate este o condiție prealabilă indispensabilă pentru schimbul de date.



#### Ce înseamnă asta pentru mine?

În calitate de angajat WITTENSTEIN pot lua parte la evenimente la care sunt prezenți reprezentanți ai concurenței și în cadrul cărora purtăm discuții lejere cu privire la mediul de afaceri. Cu toate acestea, dacă un concurent îmi spune că se gândește să majoreze prețurile cu cinci procente anul viitor, iar un alt concurent răspunde că acest lucru nu este fezabil în prezent și că se va abține să majoreze prețurile anul viitor, atunci comunic în mod clar că nu particip la o discuție despre informații relevante pentru piață și părăsesc imediat întâlnirea. Chiar dacă ascult doar pasiv, acest lucru poate fi considerat participare la un cartel și poate fi pedepsit cu amenzi considerabile. Mă opun din nou în scris, dacă este necesar.





## 5. Nu tolerăm corupția

### **Nu se acceptă mita și corupția**

Nu oferim partenerilor noștri de afaceri cadouri nepotrivite și nu le acordăm niciun alt avantaj. Angajații WITTENSTEIN nu abuzează de poziția lor pentru a facilita partenerilor lor comerciali avantaje personale sau comerciale nejustificate.

Angajații WITTENSTEIN acceptă exclusiv cadouri și invitații cu valoare foarte mică. Cadourile și invitațiile de mică valoare nu sunt acceptate dacă ar putea fi folosite pentru a manipula angajatul. În cazul în care are îndoieli, angajatul trebuie să se adreseze superiorului său ierarhic sau Ofițerului pentru Complanță.

Trebuie evitată întotdeauna apariția unor influențe străine.

Comportamentul necorespunzător al altora nu este o justificare pentru propriul comportament necorespunzător.



### Cadourile nepotrivite, invitațiile sau avantajele nejustificate

le recunoaștem atunci când luăm în considerare toate circumstanțele din fiecare caz în parte.

Ne orientăm după următoarele criterii:

#### Criteriul temporal

Cu cât este mai apropiată legătura temporală cu încheierea de proiecte/negocierile contractuale în curs sau viitoare, cu atât suntem mai precauți în ceea ce privește orice fel de cadouri către sau de la partenerii de afaceri.

#### Criteriul cantitativ

Trebuie să se acorde o atenție deosebită atunci când se acumulează invitații sau cadouri.

#### Criteriul calitativ

Atunci când evaluăm caracterul adecvat al donațiilor, nu ne uităm doar la valoarea pură a donației, ci și la context: este această donație obișnuită din punct de vedere social, ținând cont de circumstanțele naționale și de poziția ierarhică a donatorului și a recipientului?

Indemnizațiile acordate la nivelul directorului general sunt, de obicei, mai mari decât indemnizațiile acordate, de exemplu, între personalul de achiziții și cel de vânzări. De exemplu, o invitație la un restaurant de lux între directorii executivi poate fi adecvată în comparație cu o invitație între personalul de achiziții și cel de vânzări la un restaurant de clasă medie sau o vizită comună la cantină.

### Fără invitații și/sau cadouri pentru oficiali

Funcționarii publici și alți angajați ai statului, atât în țară, cât și în străinătate, nu primesc niciun fel de cadouri, chiar dacă acest lucru ar trebui să fie considerat „obișnuit” în unele țări. Același lucru este valabil și pentru invitațiile din partea funcționarilor publici și a altor angajați ai statului.

### Selectarea atentă a consultanților, furnizorilor de servicii și a altor părți terțe

WITTENSTEIN nu lucrează cu consultanți, prestatori de servicii sau alți terți care facilitează comenzi sau altele similare pentru WITTENSTEIN prin intermediul mitei sau corupției.

#### Ce înseamnă asta pentru mine?

Dacă un partener de afaceri „se așteaptă” la o donație către o instituție de caritate în schimbul încheierii unei tranzacții comerciale, acest lucru trebuie considerat corupție, chiar dacă beneficiul urmează să fie acordat unei terțe părți - raportează imediat această „așteptare” superiorului meu sau Ofițerului pentru Compliance.

Dacă un partener de afaceri mă invită să mănânc la un restaurant „simplu” sau la cantina companiei sale, acest lucru este de obicei inofensiv.

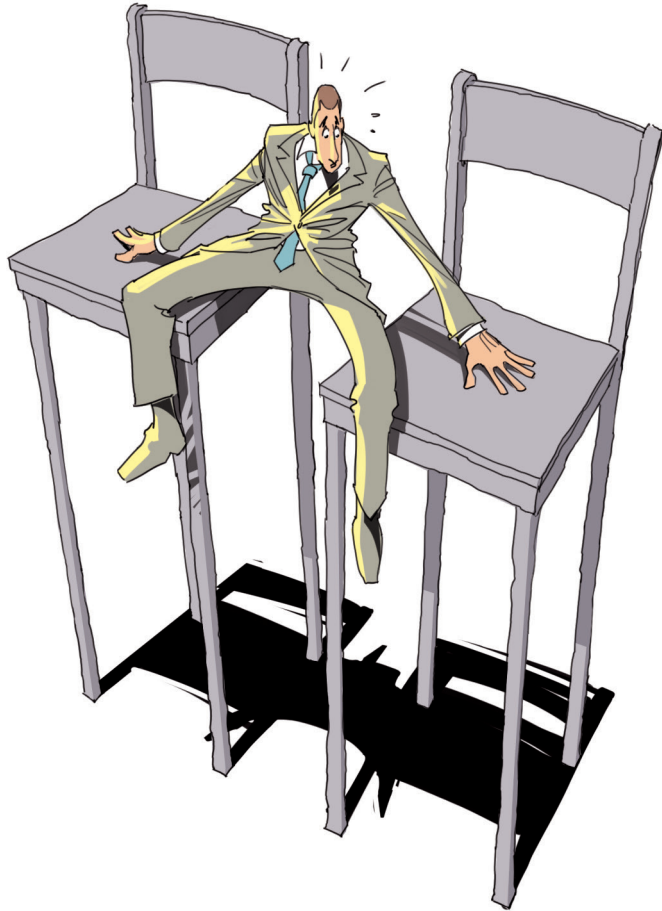
În cazul în care un partener de afaceri mă invită la un eveniment sportiv, cultural sau de altă natură, de profil înalt, de exemplu, la un eveniment de Formula 1 sau la un concert, fie refuz, citând Codul nostru de conduită, fie contactez șeful meu ierarhic sau Ofițerul pentru Compliance.

Dacă primesc mici cadouri promoționale de mică valoare (pixuri, calendare etc.), atunci acceptarea acestor cadouri este inofensivă.

În cadrul proiectelor internaționale, dacă sunt surprins de un partener de afaceri cu un cadou scump și nu îl pot refuza, de exemplu, de teama de a nu mă face de rușine în fața unui partener de afaceri asiatic, îmi informez superiorul și Ofițerul pentru Compliance. În funcție de situație și context, cadoul este returnat, donat, pus la tombolă, mâncat împreună cu departamentul, ... În niciun caz nu păstrez cadoul pentru mine.

În cazul în care primesc o invitație la un eveniment sau la o masă de către un partener de afaceri la care să particip împreună cu soțul\*, partenerul\* sau un alt membru al familiei\*, voi refuza invitația, făcând referire la Codul nostru de conduită.

## 6. Evităm conflictele de interese



### **Prevalența intereselor grupului WITTENSTEIN**

Interesele individuale și departamentale trec întotdeauna pe locul al doilea față de interesele generale ale grupului WITTENSTEIN.

### **Separarea intereselor private și corporative**

Independența, integritatea și transparența ne determină comportamentul și creează credibilitate în fața partenerilor noștri de afaceri.

Fiecare angajat trebuie să separe interesele sale private de cele ale companiei.

Evităm orice conflict de interese. Conflictele de interese pot apărea atunci când angajații WITTENSTEIN sau aparținătorii acestora au orice implicare la furnizori, clienți, concurenți, consultanți sau alți terți care au relații comerciale cu grupul WITTENSTEIN. Orice conflict de interese trebuie să fie dezvăluit imediat.

De asemenea, deciziile privind personalul nu trebuie să fie influențate de interese sau relații private.



### **Nu este permisă utilizarea informațiilor interne ale companiei în interes personal**

Cunoștințele interne ale companiei cu privire la dezvoltări, comenzi, strategii și alte proiecte sau planuri nu pot fi folosite pentru propria îmbogățire sau pentru a obține un avantaj personal sau pentru a oferi un avantaj unor terțe părți.

### **Nu este permisă utilizarea proprietății companiei în scopuri private**

Proprietatea companiei (vehicule, materiale pentru birou, echipamente, date, documente etc.) sau forța de muncă a companiei nu pot fi utilizate în scopuri private, cu excepția cazului în care acest lucru este permis în mod expres de reglementările existente în cadrul companiei.

#### Ce înseamnă asta pentru mine?

Un bun prieten de-al meu lucrează pe cont propriu și vinde un software pe care vreau să îl folosesc în domeniul meu. Acest lucru mi-ar ușura mult munca - mai ales că prietenul meu mi-a făcut deja demonstrații de câteva ori. La fel ca în cazul oricărei alte comenzi, includ achizițiile și departamentul informatic și nu însărcinez cunoștința mea în mod independent. Dacă oferta prietenului meu rezistă la o comparație cu cea a unei terțe părți, acesta poate fi însărcinat de departamentul de achiziții.

Fiul meu și-a încheiat studiile și nu își găsește serviciu. Sunt convins că în cadrul WITTENSTEIN există un loc de muncă potrivit și fac presiune pe HRM să îl angajeze pe fiul meu. Este interzisă privilegierea aparținătorilor sau prietenilor. HRM va decide exclusiv în funcție de calificările candidaților. În cazul în care calificările și aptitudinile sunt identice, atunci nu există nici un impediment în angajarea aparținătorilor.

În cadrul unui proiect se alege între mai mulți furnizori sau prestatori de servicii. Ofertele lor diferă nesemnificativ. Un furnizor/prestator de servicii mă invită la un eveniment cultural sau sportiv scump. Refuz astfel de invitații private, făcând referire la Codul nostru de conduită.

Ce trebuie să fac dacă sunt prieten de mulți ani cu un partener de afaceri?

În condițiile în care sunt prieten în particular cu un partener de afaceri, fără nicio influență asupra relației de afaceri, este perfect acceptabil să mergem la un eveniment împreună cu familiile noastre, dacă nu se fac invitații și fiecare își plătește biletele/factura în mod privat.

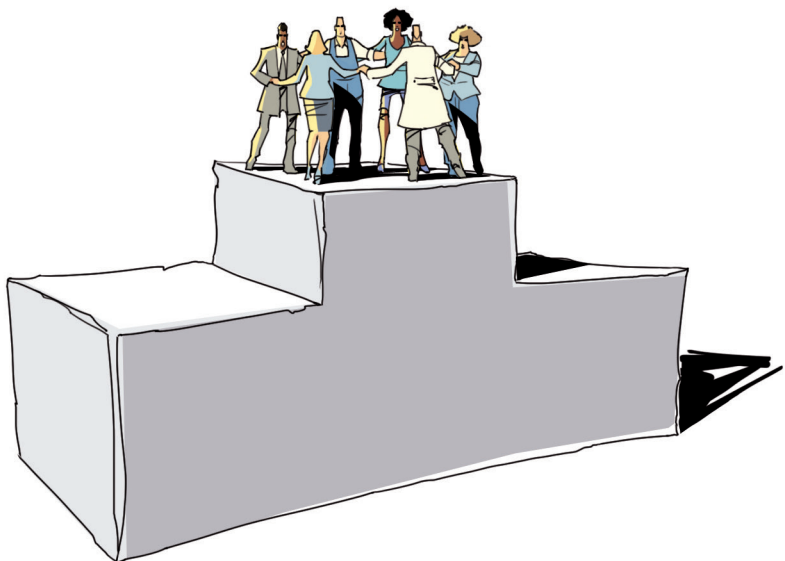
## 7. Nu tolerăm discriminarea

### Interacțiune corectă și respectuoasă

Toți angajații din toate țările au dreptul la tratament egal și la șanse egale. Nimeni nu va fi discriminat, favorizat, hărțuit sau denunțat pe nedrept din cauza rasei, culorii, naționalității, descendenței, originii etnice, credinței, convingerilor, apartenenței la organizații ale angajaților (inclusiv sindicate), sexului, vârstei, mediului sau originii sociale, orientării sexuale, constituției fizice, aspectului fizic sau altor caracteristici personale.

### Cooperare responsabilă și respectuoasă

Cultura noastră organizațională este marcată de respectul, aprecierea reciprocă și de o colaborare responsabilă. Acest lucru este valabil atât în colaborarea cu partenerii comerciali cât și în interiorul grupului WITTENSTEIN.

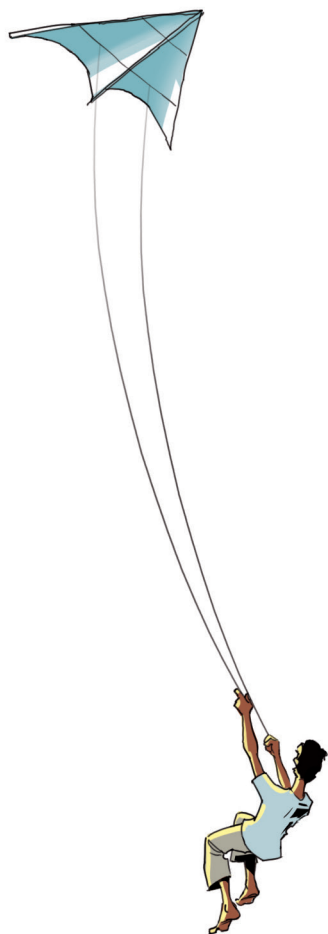


#### Ce înseamnă asta pentru mine?

Superiorul\* meu mă hărțuiește făcând remarci sexuale sugestive.

Îi voi cere superiorului meu să se abțină de la aceste lucruri. Dacă nu îmi respectă cererea, voi informa HRM sau Ofițerul pentru Compliantă.

\*Pentru a ușura lectura, se folosește doar forma masculină.



## 8. Nu tolerăm munca copiilor sau munca forțată

### Interdicție în privința muncii copiilor sau muncii forțate

WITTENSTEIN nu acceptă munca copiilor sau munca forțată în companiile sale sau în lanțul său de furnizare. Trebuie respectată legislația națională care protejează angajații tineri.

Toate angajările trebuie să fie voluntare și în conformitate cu legile și procedurile naționale.

### Măsuri disciplinare numai în conformitate cu legile și drepturile omului

Pot fi luate împotriva angajaților doar măsurile disciplinare care sunt în conformitate cu legislația națională și care nu încalcă drepturile omului recunoscute la nivel internațional.

#### Ce înseamnă asta pentru mine?

În cazul în care primesc indicii că un sub-furnizor din Asia are copii care lucrează pentru el în condiții inumane, îi solicit acestuia, în consultare cu superiorul meu ierarhic, să ia imediat măsuri de remediere și să documenteze acest lucru. În cazul în care furnizorul nostru nu face acest lucru, relația comercială cu acesta trebuie să înceteze.

În cazul în care primesc indicii că furnizorul nostru folosește minori ca „stagiari voluntari“, dar aceștia trebuie să muncească la fel ca „angajații normali“, îi solicit acestuia, în consultare cu superiorul meu ierarhic, să înceteze imediat această practică și să confirme în scris acest fapt. În cazul în care furnizorul nostru nu face acest lucru, relația comercială cu acesta trebuie să înceteze.

În cazul în care primesc indicii că un furnizor are producție într-o țară în curs de dezvoltare și le ia pașapoartele angajaților săi pentru a-i împiedica să demisioneze, îi cer acestuia, în consultare cu superiorul meu ierarhic, să înceteze imediat această practică și să confirme în scris acest fapt. În cazul în care furnizorul nostru nu face acest lucru, relația comercială cu acesta trebuie să înceteze.

Încalc acest Cod de conduită deja dacă „închid ochii“ și „trec cu vederea în mod deliberat“ indicii, de exemplu, pentru a evita problemele cu furnizorii și subcontractanții acestora sau pentru a obține prețuri avantajoase.

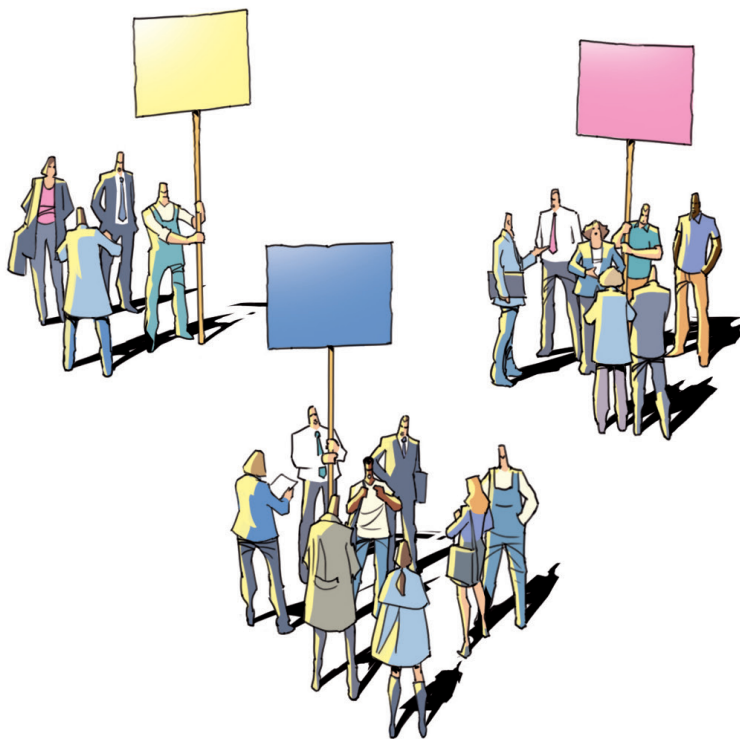


## 9. Garantăm libertatea de asociere

Toți angajații au dreptul de a forma și de a adera la organizații și de a negocia în mod colectiv. WITTENSTEIN menține un dialog corect și onest cu reprezentanții angajaților săi.

Discriminarea împotriva reprezentanților lucrătorilor nu va fi tolerată.

Accesul liber la locul de muncă pentru toți angajații este garantat pentru ca aceștia să își poată exercita drepturile.



Ce înseamnă asta pentru mine?

Nu particip la acțiuni care restricționează aceste drepturi.

## 10. Respectăm standardele de sănătate și siguranță la locul de muncă

### Protecția angajaților noștri

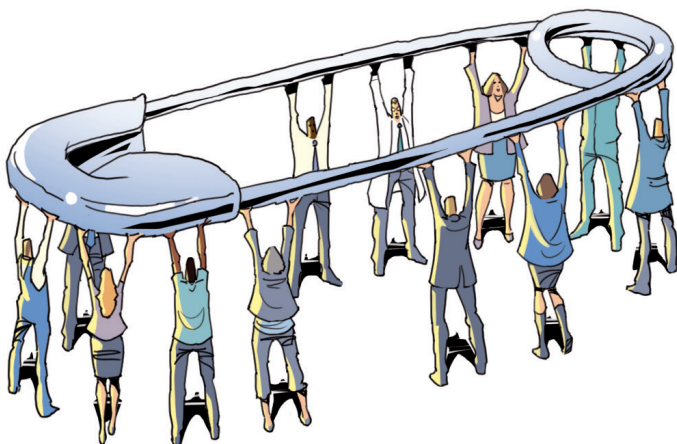
Securitatea și protecția sănătății la locul de muncă sunt componente ale tuturor proceselor operaționale și sunt incluse în considerentele tehnice, economice și sociale. Protejarea angajaților noștri și a publicului larg împotriva pericolelor pentru sănătate este responsabilitatea tuturor managerilor și a tuturor angajaților. Prevederile de siguranță elaborate de WITTENSTEIN vor fi respectate, alături de reglementările naționale aplicabile.

### Condiții de muncă echitabile

Se asigură un mediu de lucru sigur și sănătos pentru a preveni accidentele și afectarea sănătății.

Un loc de muncă igienic, accesul la apă potabilă, instalații sanitare adecvate, o formare periodică în domeniul siguranței și pregătirea pentru situații de urgență trebuie să fie un standard pentru toți angajații.

Se garantează că orele de lucru nu depășesc limitele maxime permise de lege. De asemenea, angajaților li se acordă pauze și perioade de odihnă rezonabile și li se acordă concediu în conformitate cu cerințele legale.



#### Ce înseamnă asta pentru mine?

Observ că un stingător de incendiu a fost scos de la locul său și depus într-un dulap pentru a folosi spațiul mai bine. Îmi informez superiorul ierarhic, Ofițerul de Securitate sau Ofițerul pentru Compliantă pentru a mă asigura că, în caz de incendiu, operațiunile de stingere a focului pot fi efectuate fără întârziere pentru a proteja persoanele și clădirile.





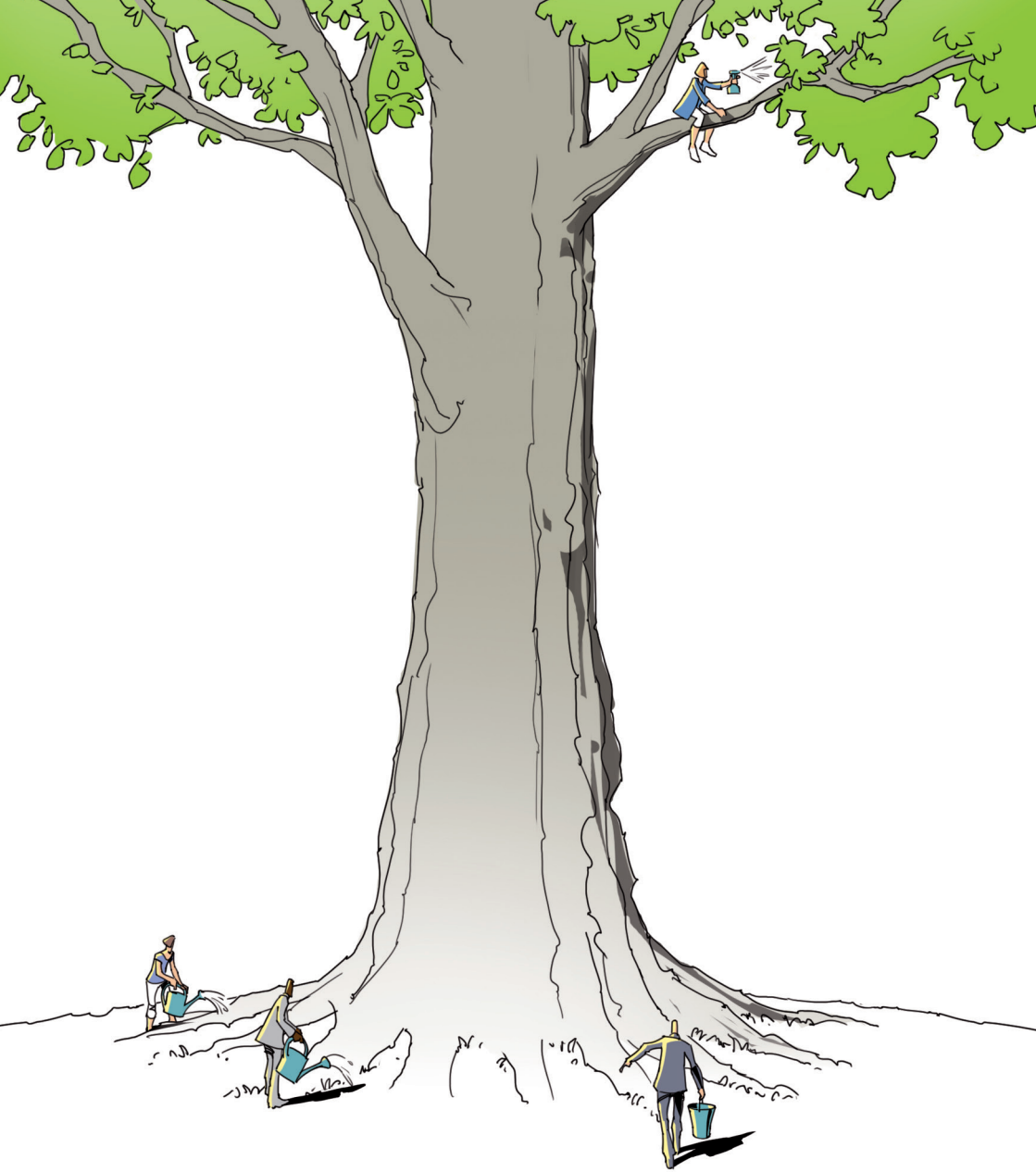
## 11. Ne remunerăm angajații în mod echitabil

Nici în cadrul WITTENSTEIN și nici în lanțul de furnizare nu se acceptă salarizare sub pragul minim. Ne angajăm să asigurăm o remunerare echitabilă, în conformitate cu legislația și practicile naționale.

### Ce înseamnă asta pentru mine?

Am primit dovezi că un furnizor poate oferi cel mai mic preț doar pentru că își plătește angajații străini, pe care îi înlocuiește în mod regulat după câteva luni, cu mai puțin decât salariul minim legal. Îi solicit furnizorului nostru, în consultare cu superiorul meu ierarhic, să înceteze imediat această practică și să confirme în scris acest fapt. În cazul în care furnizorul nostru nu face acest lucru, relația comercială cu acesta trebuie să înceteze.

Încalc acest Cod de conduită deja dacă „închid ochii” și „trec cu vederea în mod deliberat” indicile.



## 12. Protejăm mediul înconjurător

Trebuie respectate cerințele legale minime pentru protecția mediului. Se evită eliberarea neautorizată de substanțe care necesită aprobare.

### Ce înseamnă asta pentru mine?

Am observat că substanțele care necesită o autorizație sunt eliberate în mod inadmisibil. Informez imediat directorul de producție sau biroul responsabil cu protecția mediului din cadrul companiei.

Este și datoria mea să previn daunele aduse companiei și mediului.

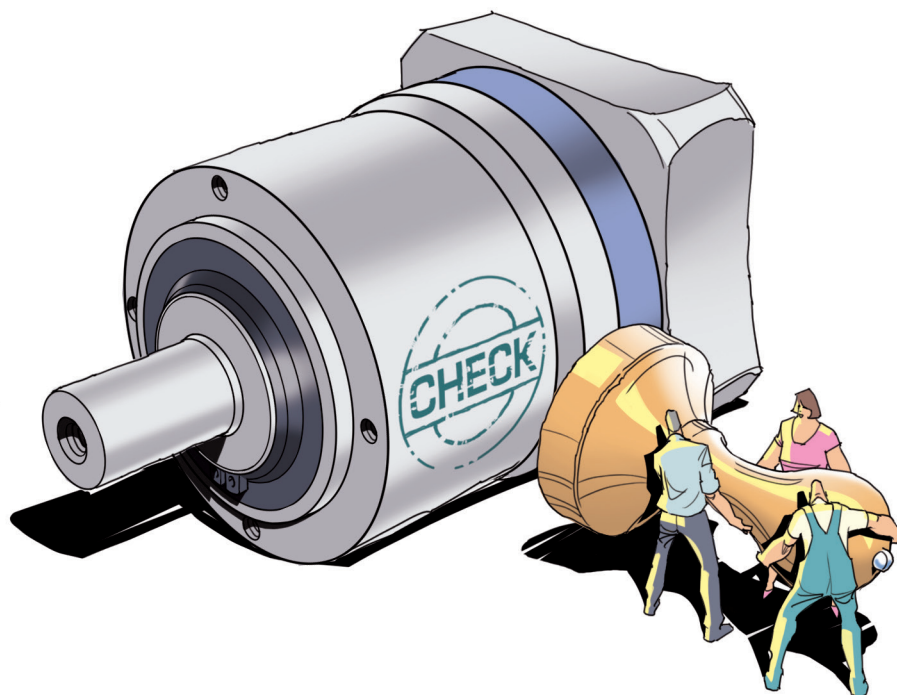
## 13. Ne preocupăm pentru siguranța produsului

### **Raportarea oricăror pericole către departamentele responsabile din cadrul companiei**

Ne monitorizăm produsele cu atenție. Pericolele care emană sau ar putea emana din produsele noastre sunt analizate cu aceeași atenție ca și utilizarea produselor noastre, în cazul în care utilizarea este riscantă pentru persoane sau bunuri.

### **Prevederea produselor cu semnale de avertizare**

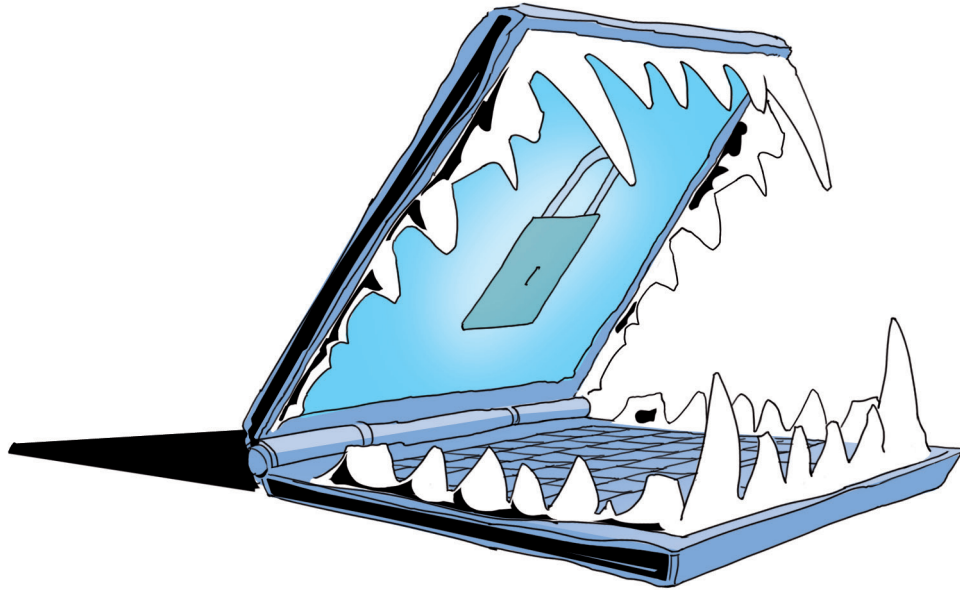
Instrucțiunile de utilizare și de asamblare sunt revizuite periodic. Produsele noastre sunt prevăzute cu avertismente corespunzătoare.



#### Ce înseamnă asta pentru mine?

Aflu de la un client că, în timpul utilizării produselor noastre, au avut loc în mod repetat situații critice care s-au terminat fără consecințe grave, dar care ar fi putut pune în pericol oameni. Informez imediat biroul responsabil din cadrul companiei, de exemplu, persoana responsabilă de produs sau responsabilul de conformitate.

## 14. Protejăm rezultatele dezvoltărilor noastre



### **Rezultatele dezvoltărilor noastre tehnice reprezintă fundamentul succesului nostru viitor**

Toate rezultatele dezvoltării trebuie să fie elaborate, documentate, etichetate, comunicate și arhivate în conformitate cu specificațiile interne actuale corespunzătoare. Protecția rezultatelor dezvoltării trebuie să fie întotdeauna asigurată.

### **Nu se dezvăluie secretele comerciale către terți**

Secretele companiei și secretele de afaceri nu pot fi dezvăluite nici colegilor de serviciu, nici prietenilor sau rudelor, nici partenerilor de afaceri, fără o protecție eficientă prin intermediul unui acord de confidențialitate. Informațiile confidențiale pot fi dezvăluite numai în cazul în care este necesar să se cunoască, în conformitate cu reglementările în vigoare privind confidențialitatea, în beneficiul companiei. Ne respectăm obligațiile noastre legale de a păstra confidențialitatea, precum și obligațiile noastre contractuale, care includ, în parte, și obligația de a păstra confidențialitatea partenerului contractual și a proiectului.



### **Acordarea drepturilor de utilizare numai după examinare**

Toate acordurile în temeiul cărora drepturile de utilizare a rezultatelor noastre de dezvoltare sunt acordate unor terțe părți trebuie să fie revizuite de Juridic & Contracte și aprobate de către conducerea sau consiliul de administrație responsabil înainte de a fi încheiate.

### **Examinarea atentă a drepturilor de proprietate deja existente în timpul dezvoltării produsului**

În timpul dezvoltării produsului, colaborați cu departamentul intern de brevete pentru a evita încălcarea drepturilor de proprietate preexistente ale terților.

### **Nu este permisă utilizarea neautorizată a secretelor comerciale ale terților**

Respectăm secretele comerciale ale terților, așa cum ne așteptăm ca aceștia să protejeze secretele noastre comerciale.

#### **Ce înseamnă asta pentru mine?**

Primesc un telefon de la un angajat al unui client care mă roagă să îi furnizez imediat informații confidențiale cu privire la o dezvoltare care implică know-how-ul nostru, deoarece are nevoie de ele într-un proiect important sau pentru o ședință a consiliului de administrație și nu poate ajunge la colegul responsabil în acest moment. Dezvăluirea acestor informații se face numai în urma unei consultări interne cu colegul responsabil și nu permit să fiu presat. Îi explic colegului extern că nu pot divulga cu ușurință documente confidențiale, inclusiv în interesul companiei sale.

Lucrez la un proiect foarte inovator și promițător și sunt mândru de rezultatele echipei noastre de dezvoltare. Chiar dacă îmi este greu, nu le povestesc colegilor mei din alt departament detalii despre acest proiect la masa de prânz, în timpul liber sau în timpul tururilor de companie. În mod ideal, nu vorbesc deloc despre acest proiect, cu excepția cazului în care acest lucru este necesar pentru activitatea proiectului în sine.

Discuțiile tehnice din cadrul unui proiect de dezvoltare sunt deja foarte avansate. Singurul lucru care lipsește este acordul contractual privind proprietatea asupra rezultatelor dezvoltării, precum și utilizarea acestora. Pentru client, discuțiile contractuale sunt la fel de enervante ca și pentru mine. Chiar dacă nu se potrivește deloc din punct de vedere al timpului, las activitatea tehnică, comercială și juridică să se desfășoare în paralel și implic la timp departamentele responsabile pentru a evita o poziție de negociere proastă pentru WITTENSTEIN.

## 15. Suntem atenți cu documentele comerciale și protecția datelor



### **Manipularea atentă a documentelor de afaceri și a suporturilor de date**

Toate documentele de afaceri și suporturile de date trebuie să fie stocate cu grijă, astfel încât să nu poată cădea în mâinile unor terțe părți. Documentele confidențiale nu trebuie lăsate deschise atunci când părăsiți locul de muncă. PC-ul propriu al angajatului trebuie să fie protejat împotriva utilizării neautorizate ori de câte ori angajatul părăsește locul de muncă.

### **Stocarea atentă a documentelor, cu o evidență trasabilă (electronică și pe hârtie)**

Toate înregistrările și documentele trebuie să fie păstrate și depozitate astfel încât să fie garantată în orice moment reprezentarea. În acest scop, este indispensabilă o evidență inteligibilă, clară și completă pe suport de hârtie și/sau în format electronic. Perioadele legale de păstrare trebuie să fie cel puțin respectate. Trebuie respectate reglementările interne în vigoare în materie de arhivare pentru a se asigura că documentele în întregime lor pot fi găsite în orice moment.



### **Respectarea reglementărilor privind protecția datelor**

Trebuie să se respecte reglementările legale, precum și reglementările în vigoare ale companiei privind tehnologia informației și prelucrarea datelor.

### **Implicarea responsabilului cu protecția datelor**

Cu toții facem schimb de informații în fiecare zi prin intermediul internetului, intranetului, e-mailurilor etc.. Obiectul informațiilor îl pot constitui și date cu caracter personal (nume, adresă, ziua de naștere, hobby-uri, ...) – date care facilitează relaționarea cu partenerii de afaceri. Prelucrarea datelor cu caracter personal este supusă legilor privind protecția datelor.

În cazul transmiterii transfrontaliere de date, trebuie respectate reglementările naționale respective, precum și convențiile internaționale.

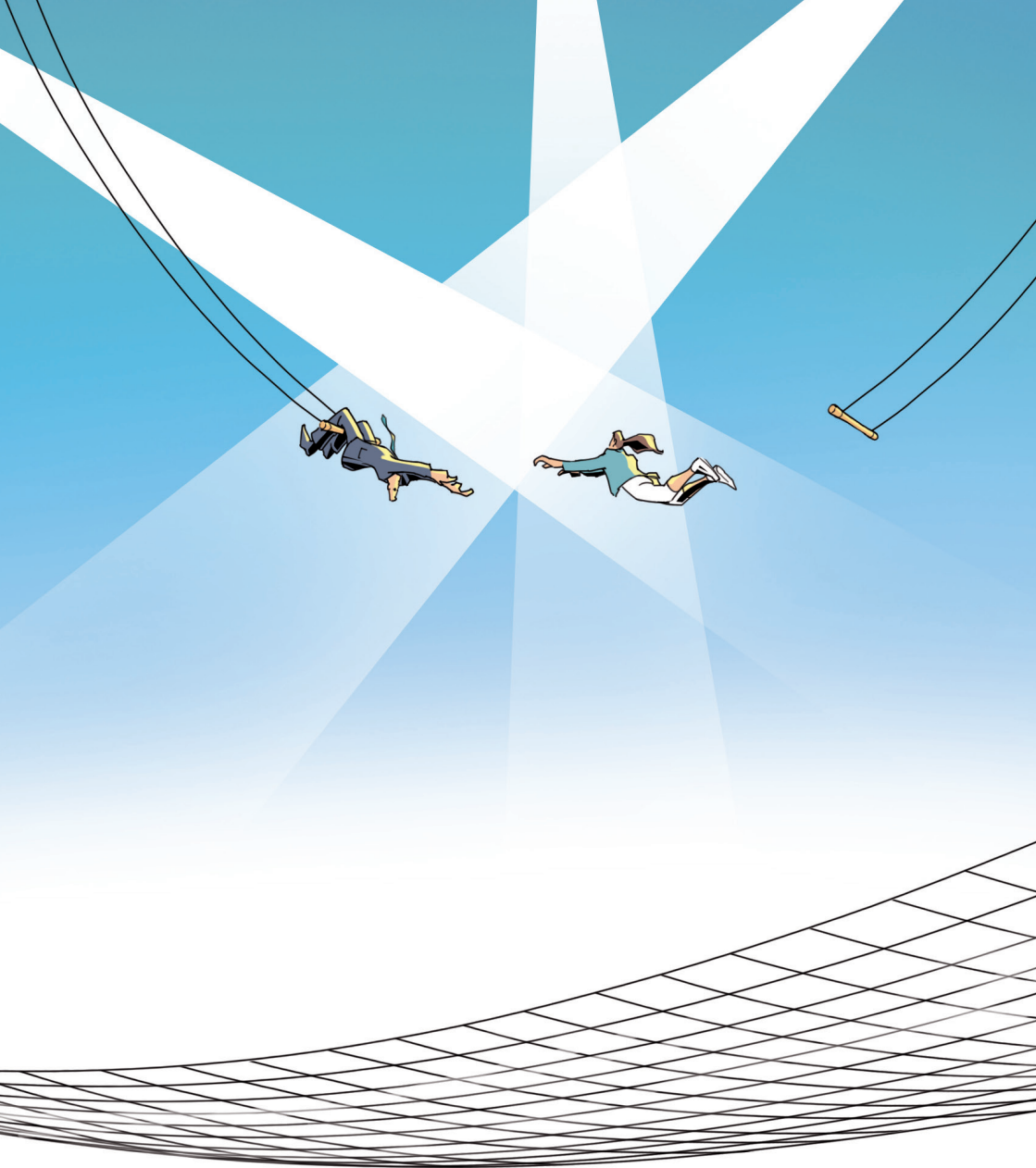
În cazul în care aveți întrebări sau incertitudini, vă rugăm să contactați întotdeauna responsabilul cu protecția datelor înainte de a partaja date cu caracter personal.

#### **Ce înseamnă asta pentru mine?**

Vreau să plec mâine în concediu și observ că în cadrul unui proiect important la care lucrez am salvat din greșală documente doar local pe computer. Pentru a simplifica lucrurile, colegul meu se oferă să ia documentele de pe unitatea mea în timpul concediului meu, dacă îi dau parola de la PC-ul meu. Chiar dacă apreciez dorința de a ajuta, eu nu dau niciodată nimănui parola mea pentru PC, ci salvez documentele relevante deja în timpul proiectului într-un folder comun, într-un SharePoint comun etc.

Observ că un coleg și-a ascuns parola pentru PC pe un post-it sub tastatură. Îmi atrag atenția colegului meu că parola trebuie păstrată întotdeauna în siguranță.

În cadrul unui proiect internațional vreau să grupez date cu caracter personal ale clienților într-un și să le transmit unui coleg intern din străinătate pentru a realiza o cooperare transfrontalieră. Înainte de a face acest lucru, verific cu responsabilul cu protecția datelor dacă acest lucru se încadrează în limitele legale admise.



## 16. Cântărim atent riscurile și oportunitățile

Numai atunci când oportunitățile sunt folosite și riscurile sunt recunoscute se poate lua cea mai bună decizie antreprenorială posibil, în conformitate cu principiul chibzuinței.

Nu trebuie asumate riscuri care ar putea pune în pericol compania.

Riscurile trebuie indicate în sistemul de gestionare a riscurilor pentru a proteja compania de obligații sau pretenții „surpriză”.

### Ce înseamnă asta pentru mine?

Primesc o cerere de ofertă cu privire la un proiect foarte promițător, cu o cifră de afaceri foarte mare, de la un partener străin, în a cărei țară mita este practică frecvent sub forma unui lanț de „sub-contractări”. Nu accept nici mită directă, nici indirectă și îmi informez superiorul pentru a evita urmărirea oficială și procedurile legale care dăunează companiei mai mult decât un contract, oricât de profitabil ar fi.



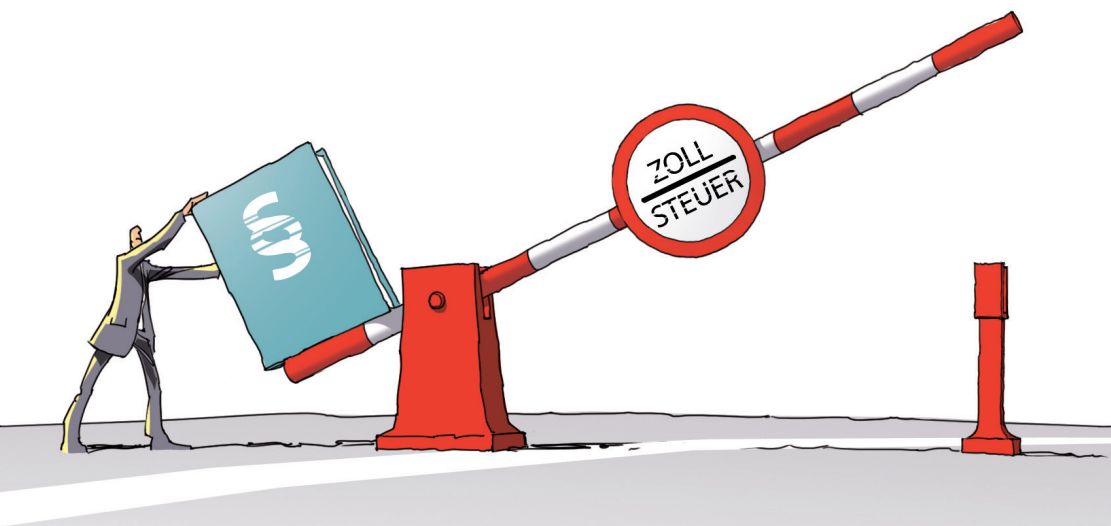
## 17. Respectăm legile de export, vamale și fiscale

### Respectarea legilor vamale și de export

În calitate sa de companie globală, WITTENSTEIN trebuie să respecte diferitele reglementări de comerț extern naționale și internaționale. Diferite reglementări se aplică importului, exportului și transferului (care poate avea loc și prin e-mail) de bunuri, tehnologii, servicii și capitaluri, precum și operațiunilor de plată peste anumite frontiere naționale. Interdicțiile comerciale (embargouri) și restricțiile comerciale pot rezulta din natura sau din scopul utilizării bunurilor sau serviciilor, din țara de origine sau de exploatare, sau de la persoana partenerului comercial. Anumite bunuri pot fi utilizate atât în scopuri civile, cât și militare (dublă utilizare) și pot face obiectul unei autorizații. Controlul exportului se aplică și schimburilor dintre companiile individuale WITTENSTEIN.

### Acorduri privind aspecte legate de controlul exporturilor

Vă rugăm să contactați responsabilul nostru cu controlul exporturilor pentru orice întrebări legate de legislația vamală și de export.



#### Ce înseamnă asta pentru mine?

Un partener de afaceri german îmi cere să trimit documentele legate de proiect clientului său dintr-o țară aflată sub embargo, pentru a simplifica lucrurile și pentru a-l sprijini pe acest client în calitate de consilier, astfel încât activitatea să fie finalizată mai rapid. Resping această abordare, deoarece reglementările privind controlul exporturilor se aplică, de asemenea, serviciilor de sprijin care sunt direct sau indirect legate de o interdicție sau de bunurile enumerate. Astfel, și serviciile pot fi afectate, mai ales dacă produsele în sine sunt acoperite de un embargo. În astfel de situații contactez întotdeauna ofițerul nostru de control al exporturilor.

### Respectarea legislației fiscale

WITTENSTEIN, în calitate sa de companie globală, este supusă unei multitudini de reglementări fiscale care trebuie respectate în cadrul tuturor activităților comerciale naționale și internaționale, precum și în cazul activităților comerciale intercompany. Dreptul fiscal este foarte complex și se schimbă des. Fiecare angajat trebuie să fie conștient că delictele fiscale datorate controalelor regulate și atente ale autorităților fiscale pot duce foarte repede la activarea organelor de urmărire penală.

### Acorduri pe teme fiscale

Vă rugăm să vă adresați Șefului Serviciului Corporate Finance dacă aveți întrebări legate de aspecte fiscale sau de subvenții.

#### Ce înseamnă asta pentru mine?

Sunt rugat de un coleg de vânzări, care a doua zi pleacă cu avionul pentru a se întâlni cu un consultant străin, să îi dau € 15.000 din casieria noastră ca avans pentru începerea activității, astfel încât startul proiectului să nu fie întârziat de procesul îndelungat de transfer. Îi atrag atenția colegului meu că toate plățile sunt efectuate numai prin transfer bancar și mereu în conformitate cu principiul dublului control și că nu sunt în măsură să judec pe loc dacă ar putea exista o încălcare a legii privind spălarea banilor. În cazul unor astfel de întrebări, îl informez întotdeauna pe Șeful Serviciului Corporate Finance.



## 18. Ne comportăm exemplar

### **Toate persoanele din conducere au rol de exemplu**

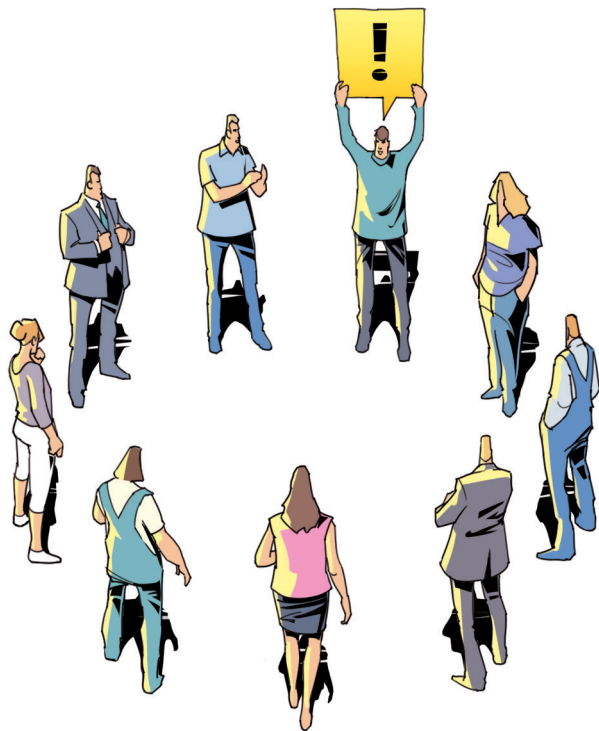
Consiliul de administrație, administratorul și întreaga conducere a WITTENSTEIN sunt conștiente de efectul conducerii prin exemplu și se obligă la o conduită legală și etică fără cusur – trăiesc și acționează conform principiilor stabilite în Codul de conduită.

### **Toți angajații contribuie la respectarea reglementărilor**

Fiecare angajat este responsabil pentru respectarea și aplicarea principiilor stabilite în Codul de conduită în activitatea sa zilnică. Numai în acest fel putem atinge împreună sustenabilitatea.

Ce înseamnă asta pentru mine?

De îndată ce observ că un coleg încalcă acest Cod de conduită, îi semnalizez politicos acest lucru și, dacă este necesar, îl informez pe superiorul meu sau pe Ofițerul pentru Compliantă.



## 19. Nu discriminăm denunțătorii

### Nicio discriminare împotriva angajaților care denunță încălcări

Orice angajat poate raporta circumstanțe care indică o încălcare a prezentului Cod de conduită. Raportarea poate fi făcută prin telefon, e-mail sau scrisoare către supervisor sau către Ofițerul pentru Compliantă.

Rapoartele anonime pot fi urmărite numai dacă conțin informații detaliate și fapte despre încălcări specifice. Cu toate acestea, puteți fi siguri că vom trata fiecare raport în mod strict confidențial și că nu veți avea niciun dezavantaj dacă raportați cu bună credință o presupusă încălcare.

### Normele Codului de conduită au prioritate față de orice instrucțiune din partea unui superior

Chiar dacă, în cazuri individuale, poate părea oportun să se treacă peste regulile Codului de conduită pentru a încheia o afacere profitabilă și a obține o cifră de afaceri mare – pentru un management durabil și integru al afacerii, regulile Codului de conduită au prioritate chiar și față de instrucțiunile contrare ale unui manager.

#### Ce înseamnă asta pentru mine?

Dacă observ că șeful meu acceptă facturi excesive de la un furnizor iar acesta din urmă plătește suma în exces firmei de consultanță a soției șefului meu, informez imediat HRM și Ofițerul pentru Compliantă – chiar dacă șeful meu mi-a spus că acest lucru a fost convenit cu Consiliul de administrație. Pot fi sigur că nu voi fi dezavantajat de onestitatea mea.

Cu toate acestea nu voi face uz de informații pentru a denigra sau pentru a acuza nejustificat un coleg sau un superior pentru a-mi urmări propriile interese. În cazul unor acțiuni abuzive, adică dacă se fac sesizări lipsite de obiect, WITTENSTEIN își păstrează dreptul de a lua măsuri legale sau disciplinare față de cel care face sesizările fără obiect.

Dacă am o problemă personală cu un coleg, nu îl „ponegresc” sub pretextul respectării legii pentru a mă „răzbuna”, ci rezolv problemele exclusiv în mod obiectiv și profesional împreună cu superiorul meu, dacă este cazul. În caz contrar, trebuie să mă aștept să fiu eu însumi raportat.



## 20. Punerea în aplicare a Codului de conduită

### Cum luăm decizii?

Întrebările concrete din viața profesională de zi cu zi nu pot primi întotdeauna un răspuns univoc. Dacă nu suntem siguri, ne adresăm managerului nostru sau departamentului responsabil din cadrul companiei.

Răspunsul la următoarele întrebări de bun simț ne ușurează luarea deciziilor:

- Este decizia sau acțiunea mea în conformitate cu legile aplicabile?
- Decizia sau acțiunea mea este conformă cu acest Cod de conduită și cu valorile companiei noastre?
- Să presupunem că colegii și prietenii mei ar avea cunoștință despre decizia sau acțiunea mea – aş avea conștiința împăcată?
- Dacă toată lumea ar decide sau ar acționa așa – aş putea trăi cu consecințele?
- Dacă decizia sau acțiunea mea ar apărea mâine în ziar – aş putea să îmi asum acest lucru?

### Obligațiile conducerii noastre

Tot personalul de management al grupului WITTENSTEIN are rol de exemplu și își sprijină angajații.

Respectarea legilor, a politicilor companiei și a prezentului Cod de conduită au întotdeauna întâietate.

În nicio circumstanță nu vom sacrifica buna reputație și integritatea grupului WITTENSTEIN pentru un câștig pe termen scurt.

# Contacte

## **Ofițerul pentru Compliantă:**

Evelyn Rösch  
Walter-Wittenstein-Strasse 1  
97999 Igersheim

T: +49 7931 493-18520  
compliance@wittenstein.de

Versiunea actuală a Codului de conduită și informații suplimentare pot fi găsite pe intranet, în partea stângă, la rubrica „Compliantă“.

Acolo veți găsi, de asemenea, alte directive interne ale companiei.



**WITTENSTEIN**

WITTENSTEIN SE · Walter-Wittenstein-Strasse 1 · 97999 Igersheim · Germany  
Tel. +49 7931 493-0 · [info@wittenstein.de](mailto:info@wittenstein.de)

**WITTENSTEIN – one with the future**

**[www.wittenstein-group.com](http://www.wittenstein-group.com)**