

# Código de Conducta de ZVEI-VDMA

Versión 01/2022



**Editado por:**



**VDMA e. V.**

Abteilung Recht  
Abteilung Technik, Umwelt und Nachhaltigkeit  
Lyoner Straße 18  
60528 Frankfurt am Main  
Alemania  
E-mail: [coc@vdma.org](mailto:coc@vdma.org) • [www.vdma.org](http://www.vdma.org)



**ZVEI e. V.**

Team Nachhaltigkeit  
Lyoner Straße 9  
60528 Frankfurt am Main  
Alemania  
E-mail: [coc@zvei.org](mailto:coc@zvei.org) • [www.zvei.org](http://www.zvei.org)

# *Instrucciones de uso*

El **Código de Conducta de ZVEI-VDMA** es de aplicación libre y constituye una recomendación no vinculante de la asociación. El Código de Conducta ha sido diseñado como un compromiso voluntario que puede ser aplicado y comunicado tanto dentro de la empresa como a otros socios, como pueden ser la clientela y las empresas proveedoras. La empresa que se compromete a seguir el presente Código de Conducta es responsable en el marco de su compromiso voluntario de poner en práctica los requerimientos mencionados en dicho código. Esto significa que las empresas firmantes del presente Código de Conducta deben activar realmente los procesos correspondientes y poner en práctica medidas que se ajusten a las obligaciones mencionadas en el presente Código de Conducta. De lo contrario, la empresa, en particular la gerencia de la empresa, se expone a un mayor riesgo de tener que asumir responsabilidades, incluso penales, p. ej., cuando la empresa se enfrenta a la reclamación de un socio contractual, el cual, en la confianza de que se ha implementado el Código de Conducta, ha sufrido perjuicio.

Si una persona en representación de la empresa ha realizado declaraciones siendo consciente de la inexactitud de las mismas con el fin de inducir a la otra parte a cerrar un contrato (por ej. entre la propia empresa y la empresa proveedora), la parte contratante puede rescindir el contrato. En determinadas circunstancias, dicha parte contratante también puede hacer valer su derecho a indemnización. Sobre las personas implicadas también puede recaer responsabilidad penal.

Así, de acuerdo con el capítulo 3.1 "Corrupción" del Código de Conducta, la empresa se obliga a no tolerar en ningún caso corrupción, soborno o extorsión ni aceptar comisiones que se realicen con la intención o que puedan dar la impresión de influir en decisiones comerciales o de obtener cualquier otro beneficio inadmisibles. Por lo tanto, la empresa firmante debe asegurarse de que se lleven a cabo las medidas organizativas adecuadas para evitar la corrupción en la empresa. Estas medidas incluyen, entre otras, asignar una persona responsable y llevar a cabo un análisis de riesgos para determinar los riesgos concretos de corrupción existentes en la empresa. Las medidas concretas resultantes de dicho análisis de riesgos pueden materializarse en forma de instrucciones de actuación internas para el personal y socios comerciales, directrices y acciones de formación del personal. Se deberá verificar la implementación de dichas medidas. La firma del Código de Conducta sin la implementación previa de las correspondientes medidas anticorrupción en la empresa puede resultar en la responsabilidad jurídica civil de la empresa. En determinadas circunstancias, las personas implicadas pueden incurrir en responsabilidad penal por haber proporcionado deliberadamente información falsa.

Esto es válido también para los compromisos voluntarios mencionados en los demás capítulos. Así, por ejemplo, el capítulo 7 "Medio ambiente, energía y protección climática" hace mención a que todo el personal colaborador debe estar sensibilizado en cuanto a la protección del medio ambiente y que podrá participar en las acciones y cursos de formación necesarios al respecto. Deberán extenderse los correspondientes comprobantes de participación en los mismos. La empresa también deberá poder demostrar que ha puesto en marcha las iniciativas correspondientes y ha implementado las medidas y objetivos adecuados para la protección del medio ambiente que se citan a continuación.

**Está permitido el uso del término Código de Conducta de ZVEI-VDMA solo cuando no se han realizado cambios en el contenido. Está permitido realizar adaptaciones individuales únicamente en los puntos marcados y éstas se refieren a**

- Encabezamiento: Logo de la empresa
- Capítulo 1: Nombre de la empresa firmante
- Capítulo 11.2: Tratamiento de observaciones e infracciones:  
Mención del contacto de la empresa
- Capítulo 12: Firma

# **Código de Conducta de ZVEI-VDMA**

## **Índice del contenido**

<b><i>Instrucciones de uso</i></b>	<b>3</b>
<b><i>Preámbulo</i></b>	<b>6</b>
<b>1. <i>Consenso fundamental</i></b>	<b>6</b>
<b>2. <i>Cumplimiento de la ley</i></b>	<b>7</b>
<b>3. <i>Integridad y cumplimiento normativo</i></b>	<b>7</b>
<b>3.1 <i>Corrupción</i></b>	<b>7</b>
<b>3.2 <i>Competencia leal</i></b>	<b>7</b>
<b>3.3 <i>Prevención del blanqueo de capitales</i></b>	<b>7</b>
<b>3.4 <i>Protección de la información y de la propiedad intelectual</i></b>	<b>7</b>
<b>3.5 <i>Protección de datos</i></b>	<b>8</b>
<b>3.6 <i>Control de exportación</i></b>	<b>8</b>
<b>3.7 <i>Prevención de conflictos de interés</i></b>	<b>8</b>
<b>4. <i>Salud y seguridad</i></b>	<b>8</b>
<b>5. <i>Remuneración y jornada de trabajo</i></b>	<b>9</b>
<b>6. <i>Respeto de los derechos humanos</i></b>	<b>9</b>
<b>6.1 <i>Prohibición del trabajo infantil</i></b>	<b>9</b>
<b>6.2 <i>Prohibición de trabajos forzados</i></b>	<b>9</b>
<b>6.3 <i>Libertad de asociación y negociación colectiva</i></b>	<b>9</b>
<b>6.4 <i>Fomento de la pluralidad y diversidad, igualdad de oportunidades</i></b>	<b>10</b>
<b>7. <i>Medio ambiente, energía y protección climática</i></b>	<b>10</b>
<b>8. <i>Política sobre minerales conflictivos</i></b>	<b>10</b>
<b>9. <i>Cadena de suministro</i></b>	<b>10</b>
<b>10. <i>Intereses de los consumidores</i></b>	<b>11</b>
<b>11. <i>Implementación y ejecución</i></b>	<b>11</b>
<b>11.1 <i>Comunicación</i></b>	<b>11</b>
<b>11.2 <i>Notificación de infracciones</i></b>	<b>11</b>
<b>12. <i>Firma</i></b>	<b>12</b>

# Preámbulo

Las innovaciones en nuestra sociedad son impensables sin la existencia de la industria eléctrica y digital (ZVEI) y de la construcción de maquinaria y equipos (VDMA). Precisamente las pequeñas y medianas empresas en ambos segmentos crean, gracias a sus productos y aplicaciones, soluciones aptas para el futuro, entre otros fines para la protección climática, la protección de los recursos y la creación de entornos de trabajo seguros, y contribuyen al desarrollo socio-económico. Las actuaciones se ajustan a las condiciones marco legales vigentes así como a un consenso ético fundamental responsable, que se contempla en este Código de Conducta conjunto.

## 1. Consenso fundamental

El presente Código de Conducta se sustenta en un consenso fundamental sobre qué se entiende por gestión empresarial socialmente responsable de acuerdo con las directrices a continuación expuestas.

Como empresa abajo firmante

ZALUX, S. A.

---

Empresa

ZALUX, S.A.

---

nos hacemos responsables, en el marco de nuestras respectivas posibilidades y ámbitos de actuación, de las consecuencias de nuestras decisiones empresariales y actuaciones en los aspectos jurídico, económico, tecnológico así como social y ecológico. De este modo, contribuimos al desarrollo social y económico de los países y regiones en los que desarrollamos nuestra actividad.

Nuestras actuaciones respetan los reglamentos legales pertinentes. Nos guiamos por valores y principios éticos, en particular la integridad y la honestidad así como el respeto por la dignidad de los seres humanos, tal y como se establece en los fundamentos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y las normas laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) así como los principios rectores para la economía y los derechos humanos de las Naciones Unidas.

El presente Código de Conducta estipula los principios básicos de nuestras actuaciones, cuyo cumplimiento exigimos activamente a nuestro personal colaborador a nivel mundial. Los contenidos son de aplicación a todas las sucursales y unidades de negocio de nuestra empresa.

Esperamos de nuestras empresas socias comerciales idéntico consenso fundamental. No se establecen derechos a favor de terceros en tal consenso.

## ***2. Cumplimiento de la ley***

En la base de nuestra política de conducta está el debido cumplimiento de las leyes y otras prescripciones legales vigentes en los países en los cuales desarrollamos nuestra actividad. En el caso de que las leyes y normativas sean menos restrictivas, nuestra actuación se regirá por los fundamentos básicos del presente Código de Conducta. Siempre que exista una contradicción directa entre las leyes locales de obligado cumplimiento y los fundamentos básicos contenidos en el presente Código de Conducta, prevalecerá la legislación local. No obstante, nuestro objetivo es el de observar las directrices del presente Código de Conducta.

## ***3. Integridad y cumplimiento normativo***

Hemos adoptado las medidas de cumplimiento normativo adecuadas<sup>1</sup> de tal modo que queden debidamente cubiertas las siguientes áreas temáticas:

### ***3.1 Corrupción***

Rechazamos por completo cualquier tipo de corrupción, soborno o extorsión que impidan una competencia leal. No se prometen, ofrecen, conceden, exigen o aceptan en nuestras relaciones comerciales, ni permitimos que se nos prometan, gratificaciones que se asocian a la intención o que puedan generar la impresión de querer influir en decisiones comerciales o de lograr cualquier otra ventaja inadmisibles. Nuestro código es especialmente estricto en el trato con personas sometidas a reglamentaciones especiales con responsabilidad penal y jurídica (por ejemplo, funcionarios).

### ***3.2 Competencia leal***

Desarrollamos nuestra actividad de acuerdo con las leyes nacionales e internacionales en materia de competencia y antimonopolio y no participamos en la fijación de precios previamente acordados ni en el reparto de mercados o en pactos sobre clientes, mercados o presupuestos de ofertas.

### ***3.3 Prevención del blanqueo de capitales***

El blanqueo de capitales se refiere a la transferencia al circuito legal de medios financieros y económicos de dinero de procedencia ilegal y de bienes patrimoniales adquiridos de forma ilegal. Cumplimos con nuestras obligaciones legales en cuanto a la prevención del blanqueo de capitales y no participamos en transacciones destinadas a encubrir o integrar en los circuitos legales bienes patrimoniales de origen criminal u obtenidos de forma ilegal.

### ***3.4 Protección de la información y de la propiedad intelectual***

Protegemos la información confidencial y respetamos la propiedad intelectual; la transferencia de tecnología y conocimientos tecnológicos debe desarrollarse de tal modo que queden protegidos los derechos de propiedad intelectual y la información sobre clientes, secretos comerciales e información no pública. Respetamos siempre las leyes vigentes en materia de protección de secretos comerciales y tratamos de manera acorde la información de nuestros socios comerciales.

<sup>1</sup> Se entiende por cumplimiento normativo la observación de las normas legales, estándares reguladores, compromisos voluntarios y directrices internas.

### **3.5 Protección de datos**

Procesamos, guardamos y protegemos los datos personales de acuerdo con la legislación vigente. De esta manera, los datos personales se tratan de forma confidencial y sólo con motivos legales, previamente definidos y de manera transparente. Sólo autorizamos el tratamiento de datos personales si éstos están protegidos por medidas técnicas y organizativas adecuadas contra la pérdida, la modificación y el uso ilícito o la revelación indebida.

### **3.6 Control de exportación**

Nos comprometemos a cumplir la normativa pertinente para el control de la exportación, en particular los requerimientos de autorización y las prohibiciones de exportación y soporte, en el marco del envío y la exportación de nuestras mercancías.

### **3.7 Prevención de conflictos de interés**

Evitamos conflictos de interés internos y externos que puedan influir de manera ilegítima en las relaciones comerciales. Si no se logra este objetivo, sacamos a relucir dichos conflictos.

## **4. Salud y seguridad**

Protegemos la salud de nuestro personal mediante medidas adecuadas para la salud y la seguridad laboral (p. ej., la implementación de un sistema de gestión de la salud y la seguridad laboral en la empresa) que abarcan de manera razonable las siguientes áreas temáticas:

- Cumplimiento de las leyes vigentes y adopción de medidas estándar internacionales en materia de salud y seguridad laboral<sup>2</sup>;
- Diseño adecuado del entorno de trabajo, normas de seguridad y puesta a disposición de equipos de protección individual adecuados;
- Implementación de controles preventivos, medidas de actuación en caso de emergencia, un sistema de notificación de accidentes y otras medidas adecuadas para una mejora permanente;
- Posibilidad de acceder a cantidades suficientes de agua potable así como a instalaciones sanitarias limpias para el personal.

Nos aseguramos de que todo el personal ha sido debidamente informado al respecto.

<sup>2</sup> Véase el estándar laboral y social de la OIT ([ILO Guidelines on Occupational Safety and Health](#)); Directriz de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo; certificación SA 8000 Social Accountability o ISO 45001 para un sistema de gestión de la protección laboral etc.



## 5. Remuneración y jornada laboral

La remuneración se fija de acuerdo con las leyes vigentes así como, si se da el caso, con convenios colectivos vinculantes y se complementa con las leyes nacionales sobre salario mínimo. El personal empleado recibe información clara, detallada y periódica sobre la composición de su salario.

Respetamos la legislación y normativa laboral (internacional) vigente<sup>3</sup> en cuanto a la jornada laboral máxima permitida y nos aseguramos de que

- la jornada laboral, incluidas las horas extraordinarias, no exceda los límites máximos que establece la ley;
- la jornada laboral semanal, incluidas las horas extraordinarias, no supera ni siquiera en casos excepcionales las 60 horas, en ausencia de tales disposiciones;
- las personas empleadas tienen al menos un día libre completo por semana.

## 6. Respeto de los derechos humanos

Respetamos y apoyamos el cumplimiento de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional y

- respetamos la dignidad personal, la esfera privada y los derechos de personalidad individuales;
- protegemos y otorgamos el derecho a la libertad de opinión y a la libre expresión de la misma;
- no toleramos vejación alguna inadmisibles del personal empleado sea en forma de maltrato psíquico o físico, acoso sexual o personal o discriminación.

### 6.1 Prohibición del trabajo infantil

No toleramos el trabajo infantil<sup>4</sup>. No contratamos a personal menor de 15 años y solicitamos documentos que demuestren su edad. En los países que, según la convención de la OIT n° 138, se acogen a la excepción para países en desarrollo, la edad mínima puede bajar a 14 años. No empleamos para trabajos peligrosos a personal que no pueda demostrar, de acuerdo con la convención de la OIT n° 182, una edad mínima de 18 años.

### 6.2 Prohibición de trabajos forzados

El trabajo forzado, el trabajo de esclavitud moderno y otras medidas similares privativas de libertad están prohibidos.<sup>5</sup> El trabajo debe ser voluntario y la posibilidad de finalizar la relación laboral debe estar asegurada.

### 6.3 Libertad de asociación y negociaciones colectivas

Reconocemos el derecho de las personas asalariadas a asociarse libremente, a reunirse libremente así como a negociar convenios colectivos y acuerdos tarifarios<sup>6</sup> en la medida en que esto sea jurídicamente admisible y posible en el país en cuestión. Si no está permitido, buscamos compromisos justos para nuestro personal colaborador.

<sup>3</sup> Convención de la OIT n° 1 (Convención del horario de trabajo (industrial), 1919)

<sup>4</sup> Convenciones de la OIT n° 79, 138, 142 y 182

<sup>5</sup> Convenciones de la OIT n° 29 y 105

<sup>6</sup> Convenciones de la OIT n° 87, 135 y 154

#### **6.4 Fomento de la pluralidad y diversidad, igualdad de oportunidades**

Fomentamos la igualdad de oportunidades y no toleramos ningún tipo de discriminación.<sup>7</sup> Tratamos a todas las personas de la misma manera independientemente de su género, edad, color de la piel, origen étnico, identidad y orientación sexual, discapacidad, pertenencia a una religión, visión del mundo u otras cualidades.

## **7. Medio ambiente, energía y protección climática**

Actuamos de acuerdo con las leyes vigentes y seguimos la línea de los estándares internacionales<sup>8</sup> para minimizar las repercusiones negativas en el medio ambiente y mejorar de forma continuada nuestras actividades en el área de la protección del medio ambiente y del clima.

Sensibilizamos a todo el personal empleado en materia de protección del medio ambiente y les ofrecemos la oportunidad de participar en las acciones y cursos de formación necesarios.

Hemos tomado medidas de protección ambiental adecuadas (por ejemplo, la implementación de un sistema de gestión de la protección del medio ambiente en la empresa) que abarcan de manera razonable las siguientes áreas temáticas:

- Fijación de objetivos, definición e implementación de medidas así como su mejora permanente;
- Aspectos ambientales como la reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>, incremento de la eficiencia energética así como aprovechamiento de energías renovables, control de la calidad del agua y reducción del consumo de agua, control de la calidad del aire fomento de la eficiencia de recursos, reducción de los desechos y su eliminación profesional así como el manejo responsable de sustancias peligrosas para el ser humano y el medio ambiente.

## **8. Política sobre minerales conflictivos**

Adoptamos las medidas necesarias con la debida precaución para evitar el uso de minerales de zonas de conflicto en nuestros productos con el fin de prevenir y evitar la violación de derechos humanos, la corrupción y financiación de grupos armados o similares.

## **9. Cadena de suministro**

Esperamos de nuestras empresas proveedoras que cumplan los fundamentos del presente Código de Conducta o que apliquen códigos de actuación equivalentes. Además, les animamos a implementar también en sus cadenas de suministro los contenidos del presente Código de Conducta.

Nos reservamos el derecho a verificar la aplicación de este Código de Conducta por parte de nuestros proveedores de forma sistemática así como cuando así lo exija la ocasión. Esto puede tener lugar, por ejemplo, en forma de cuestionarios, evaluaciones o auditorías.

<sup>7</sup> *Convenciones de la OIT n° 111*

<sup>8</sup> *ISO 14001 y estándares de las directrices de la OCDE/COP21*

Si persistiesen las dudas sobre el debido cumplimiento del presente Código de Conducta, se exige al proveedor que adopte las medidas preventivas adecuadas y notifique el procedimiento a su contacto responsable en nuestra empresa. Si fuese necesario, se pondrá fin a la cooperación.

## ***10. Intereses de los consumidores***

En la medida en que se vean afectados los intereses de los consumidores, nos guiamos por las normas de protección de los consumidores y por unas prácticas razonables de venta, marketing e información. Los grupos que precisan de una protección especial (p. ej., menores o mujeres embarazadas) gozan de una mayor atención.

## ***11. Implementación y ejecución***

Realizamos esfuerzos adecuados y factibles para implementar, documentar y aplicar de forma continuada los fundamentos y valores descritos en el presente Código de Conducta. Se sensibiliza a todo el personal en cuanto al contenido del Código de Conducta y se imparte según necesidad la debida formación en relación a los temas relevantes. No se toleran las infracciones del Código de Conducta, pudiendo éstas tener consecuencias según la legislación laboral.

### ***11.1 Comunicación***

Mantenemos una comunicación abierta y orientada al diálogo en relación con los requerimientos del presente Código de Conducta y con su implementación con el personal, clientes, empresas proveedoras y otros grupos de interés e interlocutores.

### ***11.2 Notificación de infracciones***

Ofrecemos a nuestro personal y empresas colaboradoras el acceso a un mecanismo protegido para poder notificar de modo confidencial posibles infracciones de los fundamentos del presente Código de Conducta.

Si desea realizar una notificación, dirijase directa o anónimamente a la siguiente persona/oficina.

Departamento de Cumplimiento del Grupo TRILUX

---

Nombre del contacto / oficina

whistleblower@trilux.com o de forma anónima en <https://zalux.trusty.report/>

---


Datos de contacto (dirección e-mail, número de teléfono)

# 12. Firma

50012 Zaragoza ES

---

Lugar, fecha

  
JOSE ANTONIO LOPEZ (2. February 2022 13:20 GMT+1)

---

Firma

Lopez Leon Jose Antonio

---

Nombre de la persona autorizada para la firma

ZALUX, S. A. Av. Manuel Rodríguez Ayuso 114, Planta 1ª Local P-2

---

Dirección de la empresa / Sello de la empresa