



CÓDIGO DE DERECHOS HUMANOS Y CONDICIONES LABORALES

Pollmann International

Estimados empleados¹:

Pollmann International se toma muy en serio su responsabilidad social. El respeto de los derechos humanos y unas condiciones de trabajo justas son parte integrante de nuestra cultura empresarial.

La dirección de Pollmann International ha firmado este Código de Derechos Humanos y Condiciones Laborales. El Código se basa en las principales normas internacionales sobre derechos humanos y condiciones de trabajo, como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales.

Este Código explica cómo nuestra empresa promueve los derechos humanos y las buenas condiciones de trabajo y aplica las normas laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). También se incluyen temas importantes como la igualdad de trato para todos los empleados, el derecho a la salud y la seguridad en el trabajo y la protección de los datos personales de empleados, clientes y proveedores.

El Código se aplica a empleados y proveedores de Pollmann International GmbH, Pollmann Austria GmbH, Pollmann Werkzeugbau GmbH, MAXXOM Automation GmbH, Pollmann CZ s.r.o., Pollmann Mechatronics (Kunshan) Co., Ltd. y Pollmann de México S.A. de C.V. Con ello contribuimos de forma indispensable al éxito a largo plazo de nuestra empresa.

Atentamente,



Robert Stubenberger
COO Pollmann International



Helmut Rössl-Grobbauer
Director People & Culture
Pollmann International,
Compliance



Markus Pollmann
Owner Pollmann International

¹ Empleado se refiere a todos los miembros del personal de Pollmann International e incluye la forma femenina, masculina y diversa.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. FUNDAMENTOS.....	4
1.2. LOS OBJETIVOS DEL CÓDIGO DE DERECHOS HUMANOS Y CONDICIONES LABORALES DE POLLMANN INTERNATIONAL.....	4
2. PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS BUENAS CONDICIONES LABORALES EN POLLMANN INTERNATIONAL	5
2.1. PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL	5
2.2. PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO	5
2.3. CONTRATACIÓN ÉTICA	5
2.4. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	6
2.5. PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.....	6
2.6. DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN	6
2.7. DERECHOS DE LAS MUJERES	6
2.8. DERECHOS DE LAS MINORÍAS Y LOS PUEBLOS INDÍGENAS.....	7
2.9. DERECHO A LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	7
2.10. FUERZAS DE SEGURIDAD PÚBLICA O PRIVADA	7
2.11. REMUNERACIÓN	7
2.12. TIEMPO DE TRABAJO	8
2.13. CUALIFICACIÓN.....	8
2.14. DERECHO A LA INTIMIDAD – PROTECCIÓN DE DATOS PRIVADOS.....	8
2.15. DERECHOS DE LAS COMUNIDADES LOCALES CERCANAS A LAS SEDES DE POLLMANN INTERNATIONAL	8
2.16. DERECHOS SOBRE LA TIERRA, LOS BOSQUES Y EL AGUA Y DESALOJOS FORZOSOS	9
3. RELACIONES CON LOS SOCIOS COMERCIALES.....	9
3.1. PROVEEDORES.....	9
4. APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE DERECHOS HUMANOS Y CONDICIONES LABORALES	10
4.1. RESPONSABILIDAD	10
4.2. AUDITORÍA E INFORMES PERIÓDICOS.....	10
4.3. REVISIÓN Y DIÁLOGO	10
4.4. TRATAMIENTO DE PREGUNTAS E INFORMES.....	11
DISPOSICIÓN FINAL	11

1. INTRODUCCIÓN

1.1. FUNDAMENTOS

Pollmann International ha integrado el comportamiento responsable, sostenible y conforme a la ley como principio fundamental en sus valores corporativos y lo ha anclado firmemente en su estrategia empresarial. Gracias a su serio compromiso con la responsabilidad ecológica y social, Pollmann International ha creado una base estable para garantizar el éxito de la empresa a largo plazo.

Pollmann International reafirma su compromiso con la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente. El presente Código de Derechos Humanos y Condiciones Laborales amplía las declaraciones existentes sobre este tema, incluidas en el Código de Conducta de Pollmann International en la versión correspondiente. Pollmann International considera la prevención de las violaciones de los derechos humanos parte integrante de su autoconcepto y un objetivo primordial. En cuanto a los derechos humanos, la responsabilidad de Pollmann International se concentra en ámbitos y campos de actividad en los que puede ejercer influencia como empresa comercial.

Los derechos humanos son normas fundamentales para proteger la dignidad e igualdad de todas las personas. Son universales, inalienables e indivisibles y pertenecen por igual a todas las personas. Esta definición se encuentra en la "Carta Internacional de Derechos Humanos". Pollmann International se guía en sus actuaciones por las siguientes normas internacionales:

- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work),
- Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UN Guiding Principles on Business and Human Rights),
- Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (OECD Guidelines for Multinational Enterprises),
- Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

También nos guiamos por los siguientes principios:

- Principios Rectores de la Industria del Automóvil para mejorar el Desempeño de la Sostenibilidad en la Cadena de Suministro (AIAG & Drive Sustainability)
- Sostenibilidad de la Industria del Automóvil – Guía Práctica (AIAG & Drive Sustainability)

1.2. LOS OBJETIVOS DEL CÓDIGO DE DERECHOS HUMANOS Y CONDICIONES LABORALES DE POLLMANN INTERNATIONAL

El Código define y explica cómo Pollmann International promueve los derechos humanos y aplica las normas laborales fundamentales de la OIT en sus actividades empresariales. Se aplica globalmente en todas las sedes y en todas las áreas de negocio de Pollmann International.

El Grupo Pollmann está dividido en las siguientes empresas:

- Pollmann International GmbH (PINT)
- Pollmann Austria GmbH (PAT)
- Pollmann Werkzeugbau GmbH
- MAXXOM Automation GmbH
- Pollmann CZ s.r.o.
- Pollmann Mechatronics (Kunshan) Co., Ltd.
- Pollmann de México S.A. de C.V.

Este Código se centra en los temas que son especialmente relevantes para la empresa y sus empleados. El Código se aplica especialmente a los:

- empleados
- proveedores

Este Código de Derechos Humanos y Condiciones Laborales subraya y concreta el compromiso con el respeto de los derechos humanos. Amplía el Código de Conducta existente de Pollmann International y todos los demás principios, directrices e instrucciones internos de la empresa. Debe aplicarse de conformidad con la normativa legal vigente en las distintas sedes y los mercados y tiene en cuenta la diversidad de culturas. Si la legislación nacional restringe la aplicación de determinados aspectos del Código de Derechos Humanos y Condiciones Laborales, Pollmann International se esforzará por defender los derechos humanos en la mayor medida posible dentro del marco legal vigente.

2. PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS BUENAS CONDICIONES LABORALES EN POLLMANN INTERNATIONAL

Las siguientes secciones explican con más detalle los puntos centrales de Pollmann International en relación con los derechos humanos y las condiciones laborales.

Pollmann International respeta profundamente los derechos humanos de sus empleados y se esfuerza por superar las normas aplicables a las condiciones de trabajo. La colaboración dentro de Pollmann International se caracteriza por el respeto mutuo y los valores anclados en la estrategia corporativa de Pollmann International. Estos valores determinan el comportamiento y la actitud de los empleados en todas las sedes e incluyen principios como la honestidad, la equidad y la lealtad. Los directivos tienen aquí una función modélica y desempeñan un papel decisivo al vivir activamente estos valores y ponerlos en práctica en su gestión diaria.

2.1. PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Pollmann International no acepta ninguna forma de trabajo infantil.

No se debe impedir que los niños continúen su educación y se desarrollen personalmente como resultado de un empleo remunerado. Hay que preservar su dignidad y proteger su seguridad y su salud. De acuerdo con las normas laborales fundamentales de la OIT, Pollmann International cumple la edad mínima para trabajar y rechaza expresamente cualquier forma de trabajo infantil.

2.2. PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO

De acuerdo con las normas laborales fundamentales de la OIT, Pollmann International no acepta ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio en sus actividades empresariales. La esclavitud moderna, incluida la trata de personas, no se aceptará bajo ninguna circunstancia.

2.3. CONTRATACIÓN ÉTICA

No está permitido dar a los empleados potenciales una falsa impresión del tipo de trabajo que van a realizar ni exigirles honorarios por la contratación. Se prohíbe confiscar, destruir, ocultar o negar el acceso a pasaportes de los empleados y otros documentos de identificación emitidos por el gobierno.

Los empleados reciben un contrato o una notificación de empleo por escrito al inicio de su contratación en un idioma que entiendan bien. Este documento expone sus derechos y responsabilidades de forma veraz y clara.

2.4. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Pollmann International respeta el derecho de todos los empleados a establecer representantes de los empleados y a llevar a cabo negociaciones para regular las condiciones de trabajo.

La cultura empresarial de Pollmann International se caracteriza por una cooperación confiada y constructiva con los respectivos representantes de los empleados. Incluso en los debates controvertidos, el objetivo es siempre mantener una cooperación sostenible en beneficio de la empresa y sus empleados. La afiliación o no afiliación a un sindicato o a un órgano de representación de los empleados no influye en el trato a los empleados. En sedes sin órganos de representación, Pollmann International promueve el diálogo regular entre los empleados y la empresa.

2.5. PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Un principio central de la política corporativa de Pollmann International es la igualdad de trato de todos los empleados.

En Pollmann International no se tolera la discriminación ni el acoso de los empleados. Ninguna persona puede ser discriminada, favorecida o acosada por características como el sexo, el color de la piel, el origen, la fe, las convicciones políticas o de otro tipo, el trasfondo étnico, la edad, una discapacidad física o mental, la orientación sexual u otras características protegidas por la legislación local, como la pertenencia a una minoría nacional, el embarazo o el servicio militar previo (condición de veterano).

Pollmann International se compromete con programas gubernamentales destinados a superar los efectos de prácticas discriminatorias u otras desventajas del pasado.

2.6. DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Pollmann International valora una cultura corporativa y laboral que hace hincapié en la diversidad, la equidad y la inclusión. La diversidad debe valorarse y fomentarse en todos los niveles y posiciones para que todos puedan desarrollar todo su potencial y aportar su contribución.

2.7. DERECHOS DE LAS MUJERES

Pollmann International se adhiere a los derechos de la mujer establecidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y espera el mismo comportamiento de sus socios comerciales. No se tolera ningún tipo de discriminación o trato menos favorable a las mujeres.

Se garantiza la igualdad de oportunidades en el empleo. Se ofrece la misma remuneración por el mismo trabajo, independientemente del género.

2.8. DERECHOS DE LAS MINORÍAS Y LOS PUEBLOS INDÍGENAS

Aceptamos los derechos de las minorías y los pueblos indígenas. Los tenemos en cuenta en nuestras actividades empresariales. Pollmann International actúa de conformidad con los principios de la

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes (Convenio Núm. 169 de la OIT)
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.

2.9. DERECHO A LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La protección y la promoción de la salud de los empleados de Pollmann International es una prioridad central.

Pollmann International cumple estrictamente las leyes de salud y seguridad aplicables en todo el mundo y aplica normas adicionales propias para mejorar la seguridad laboral. La aplicación de sistemas de gestión eficaces y certificaciones nos permite revisar periódicamente las normativas relevantes sobre seguridad laboral y diseño ergonómico del lugar de trabajo para reducir el riesgo de accidentes.

Los directivos responsables cumplen sus obligaciones de conformidad con los requisitos aplicables en materia de salud y seguridad en el trabajo. Velan por que los empleados afectados reciban regularmente instrucciones sobre los aspectos pertinentes de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Los directivos reciben formación periódica en este ámbito. Además, la empresa pone en marcha iniciativas de gestión de la salud para promover activamente la salud física y mental de sus empleados.

Además, Pollmann International toma las medidas de protección adecuadas para garantizar la seguridad de sus empleados y visitantes en todas las sedes. Basándose en análisis de riesgos específicos de cada lugar, se aplican las medidas adecuadas de acuerdo con la legislación aplicable.

2.10. FUERZAS DE SEGURIDAD PÚBLICA O PRIVADA

La contratación de personal de seguridad sólo está permitida si no se menoscaba la libertad de asociación y sindicación. Se prohíbe utilizar fuerzas de seguridad si cometen actos de tortura, violencia u otros comportamientos inhumanos y degradantes contra otras personas.

Pollmann International no acepta comportamientos ilícitos por parte del personal de seguridad hacia empleados o personas externas. Pollmann International se esfuerza por garantizar que los proveedores de servicios de seguridad estén obligados contractualmente a respetar los derechos humanos y les asesora o forma cuando es necesario.

2.11. REMUNERACIÓN

Pollmann International ofrece a sus empleados una remuneración competitiva y en función del rendimiento. Se complementa con beneficios adicionales.

Pollmann International remunera a sus empleados de forma justa, tanto internamente como en comparación con referencias externas. Los principios normalizados constituyen la base de un sistema de remuneración globalmente equilibrado. A la hora de determinar la remuneración, se respetan y cumplen los salarios mínimos legales o las normas mínimas de los respectivos sectores económicos. Además, Pollmann International se esfuerza por situar el paquete retributivo total (compuesto por la remuneración y los beneficios adicionales) en una posición atractiva para sus empleados en comparación con el mercado laboral correspondiente.

Rendimiento y resultados laborales son criterios decisivos para la remuneración en todas las sedes de Pollmann International. La empresa remunera a los empleados en función de su rendimiento individual o colectivo de acuerdo con las directrices locales.

2.12. TIEMPO DE TRABAJO

Pollmann International cumple siempre, como mínimo, la normativa nacional vigente en materia de tiempo de trabajo. Además, los principios sobre el tiempo de trabajo establecen las directrices aplicables en Pollmann International con respecto a los periodos de descanso, el tiempo libre y las vacaciones. Estos principios apoyan las empresas de Pollmann International en todo el mundo en su desarrollo de sus propias directrices sobre el tiempo de trabajo.

Las normas relativas a la jornada laboral y las pausas tienen en cuenta tanto los requisitos operativos como las necesidades individuales de los empleados. Se basan en criterios ergonómicos que tienen en cuenta factores de estrés físico y psicológico reconocidos médicamente.

Pollmann International proporciona varios modelos de horario laboral y ofrece servicios de asesoramiento para ayudar a los empleados a lograr un buen equilibrio entre trabajo y vida privada en las distintas etapas de su carrera y su vida. Cada una de las sedes de Pollmann International desarrolla medidas personalizadas que tienen en cuenta las condiciones específicas de cada región y país.

2.13. CUALIFICACIÓN

Pollmann International concede gran importancia a la empleabilidad a largo plazo de todos los empleados. A la hora de contratar a nuevos empleados, se tienen en cuenta sus capacidades individuales y se promueven y desarrollan en consecuencia. La empresa invierte específicamente en las capacidades y el talento de sus empleados mediante programas de formación y perfeccionamiento orientados al futuro, con el fin de garantizar un alto rendimiento y la empleabilidad a largo plazo. Esto incluye no sólo las cualificaciones profesionales, sino también el desarrollo personal. El acceso a los programas de cualificación y a los cursos de formación se facilita a todos los empleados de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades.

2.14. DERECHO A LA INTIMIDAD – PROTECCIÓN DE DATOS PRIVADOS

Pollmann International aplica estrictas normas de protección de datos para proteger los derechos personales de empleados, clientes y proveedores en relación con el uso de sus datos personales. Por principio, la empresa se rige por las normas alemanas y europeas de protección de datos para garantizar el mayor respeto posible de los derechos personales en todas las empresas del grupo Pollmann a escala mundial.

El uso de tecnologías de la información avanzadas y el aumento de las redes digitales pueden plantear retos considerables en el tratamiento de datos personales en las operaciones empresariales cotidianas. Pollmann International trabaja para garantizar que dichos datos se utilicen de acuerdo con la ley, con el fin de minimizar el impacto sobre la privacidad y proteger los derechos de cada individuo. Esto incluye también el derecho a la información, rectificación, bloqueo o supresión de datos.

2.15. DERECHOS DE LAS COMUNIDADES LOCALES CERCANAS A LAS SEDES DE POLLMANN INTERNATIONAL

Pollmann International respeta los derechos humanos de las comunidades locales de sus emplazamientos que puedan verse afectadas por las actividades comerciales de las empresas del Grupo Pollmann. Además, la empresa se esfuerza por minimizar el impacto sobre la población local en el curso de la preparación del emplazamiento, los trabajos de construcción y durante las

operaciones en curso. Se realizan análisis medioambientales y sociales sobre diversos factores, como la disponibilidad de agua, las condiciones del tráfico y las emisiones. Pollmann International concede gran importancia a los procesos y procedimientos respetuosos con el medio ambiente y eficientes en el uso de los recursos en sus emplazamientos, a fin de minimizar los efectos negativos sobre la población local.

2.16. DERECHOS SOBRE LA TIERRA, LOS BOSQUES Y EL AGUA Y DESALOJOS FORZOSOS

Cuando se adquieran o utilicen de cualquier otro modo tierras, bosques y aguas, no podrán llevarse a cabo ni desalojos forzosos ni expulsiones ni privaciones ilícitas de tierras, bosques y aguas.

3. RELACIONES CON LOS SOCIOS COMERCIALES

El Grupo Pollmann espera que sus socios comerciales respeten y cumplan los derechos humanos, en particular las normas laborales fundamentales de la OIT, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Pollmann International se comprometa activamente a aplicar y cumplir estos principios a lo largo de toda su cadena de valor.

3.1. PROVEEDORES

El Grupo Pollmann espera que sus proveedores respeten y cumplan los derechos humanos en el marco de sus actividades empresariales. Para Pollmann International es esencial que los proveedores cumplan su responsabilidad social y, en particular, observen las normas laborales fundamentales de la OIT. Se trata de una base indispensable para las relaciones comerciales a largo plazo.

Pollmann International, como empresa activa en todo el mundo, coopera con una extensa red de proveedores. Con la creciente internacionalización de las adquisiciones y unas cadenas de suministro cada vez más complejas, aumenta el riesgo de que la empresa esté directa o indirectamente relacionada con violaciones de los derechos humanos. Para promover el cumplimiento de las normas sociales en su red de proveedores, Pollmann International participa en iniciativas y redes intersectoriales.

Las Condiciones Generales y las Condiciones Internacionales de Compra de Pollmann International obligan a los proveedores a respetar los derechos humanos, en particular la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. También se les anima a exigir este compromiso a sus propios proveedores, por ejemplo acordando principios de sostenibilidad con ellos.

Además de prohibir el trabajo infantil y forzoso, prohibir la discriminación y garantizar la libertad de asociación, los proveedores están obligados a cumplir las normas de salud y seguridad y garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas.

El respeto de los derechos humanos es un criterio decisivo en el proceso de selección de proveedores. Las posibles infracciones de las normas exigidas son perseguidas por el equipo de compras de Pollmann International. Si es necesario, se inicia un proceso de escalada y se desarrollan planes de acción correctiva junto con el proveedor. Si un proveedor no adopta medidas correctoras eficaces, esto puede llevar en última instancia a la rescisión de la relación comercial por parte de Pollmann International.

4. APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE DERECHOS HUMANOS Y CONDICIONES LABORALES

Pollmann International se guía por los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos a la hora de aplicar su Código de Derechos Humanos y Condiciones Laborales. Los derechos humanos son parte integrante de la cultura empresarial de Pollmann International y desempeñan un papel importante en los procesos de gestión operativa y en las decisiones de inversión claves.

El Código de Derechos Humanos y Condiciones Laborales de Pollmann International se comunica a todos los empleados.

4.1. RESPONSABILIDAD

Los directivos son responsables de aplicar el Código de Derechos Humanos y Condiciones Laborales de Pollmann International en sus respectivas áreas de responsabilidad.

Es responsabilidad de cada directivo informar a sus empleados sobre el contenido y la relevancia de este Código y asesorarles y apoyarles en la aplicación de los principios establecidos en él en su trabajo diario. Además, los directivos deben tener en cuenta el Código de Derechos Humanos y Condiciones Laborales en el desempeño de sus funciones de gestión. Esto se aplica, por ejemplo, al trato con los empleados o a la base de las decisiones empresariales. Si hay indicios de posibles violaciones de los derechos humanos, los directivos deben aclararlos cuidadosa e inmediatamente.

Todo empleado tiene el deber de respetar este Código de Derechos Humanos y Condiciones Laborales y de ajustar su comportamiento profesional a los principios que en él se establecen.

Si un empleado advierte indicios de posibles violaciones de los derechos humanos, tiene la opción de ponerse en contacto con su superior inmediato o con el punto de contacto que figura a continuación. Todas las preguntas e informes se tratarán con estricta confidencialidad. El equipo de cumplimiento investigará la información y, si es necesario, tomará las medidas correctivas oportunas. Esto puede permitir resolver el problema en una fase temprana y evitar mayores desventajas para los afectados.

4.2. AUDITORÍA E INFORMES PERIÓDICOS

La dirección de Pollmann International recibe informes periódicos sobre el estado de aplicación del Código de Derechos Humanos y Condiciones Laborales.

4.3. REVISIÓN Y DIÁLOGO

Este Código de Derechos Humanos y Condiciones Laborales se elaboró en colaboración con los departamentos especializados responsables de Pollmann International y las partes interesadas externas. Debido a la constante evolución de los retos en materia de respeto de los derechos humanos para las empresas, Pollmann International se compromete a revisar periódicamente sus normas de derechos humanos y a garantizar que estén siempre actualizadas y sean eficaces. Pollmann International seguirá de cerca los cambios importantes que se produzcan en su entorno inmediato y adaptará los procesos internos en consecuencia si es necesario. Pollmann International también se compromete a llevar a cabo una autorreflexión crítica con respecto a su posición en materia de derechos humanos.

4.4. TRATAMIENTO DE PREGUNTAS E INFORMES

Un equipo de cumplimiento procesa las preguntas y los informes recibidos. En ocasiones, también participan en el proceso los departamentos especializados pertinentes o partes interesadas externas. El equipo examina los asuntos notificados y pone en marcha las medidas necesarias.

Si la revisión revela que Pollmann International ha causado o contribuido directa o indirectamente a una infracción, se iniciarán inmediatamente las medidas correctivas adecuadas. Las violaciones por parte de los empleados de los principios de derechos humanos descritos en el Código pueden causar consecuencias en virtud de la legislación laboral de conformidad con la legislación local aplicable.

El siguiente sitio web puede utilizarse para denunciar cualquier sospecha de abuso o conducta indebida: <https://pollmann.integrity.complylog.com>

DISPOSICIÓN FINAL

El Código de Derechos Humanos y Condiciones Laborales de Pollmann International entra en vigor el día de su firma. No pueden derivarse reclamaciones individuales o de terceros del Código. Sólo la versión alemana de este Código es vinculante.