



EBERSPÄCHER / MANAGEMENT

# CÓDIGO DE CONDUCTA

Código de conducta del Grupo Eberspächer

# ÍNDICE

Prólogo de la dirección .....	4
-------------------------------	---

## I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

1. Autopercepción de Eberspächer .....	5
1.1 Orientación a los valores y cumplimiento de las normas .....	5
1.2 Eliminación de trabajos forzados y del trabajo infantil, protección de los derechos laborales y prohibición de la discriminación .....	5
1.3 Desarrollo sostenible por una responsabilidad medioambiental y social activa .....	6
1.4 Estándares .....	6
2. Compromiso con el código de conducta .....	7
2.1 Orientación .....	7
2.2 Compromiso y responsabilidad .....	7
2.3 Complemento de pautas .....	7

## II. CONDUCTA EN TRANSACCIONES COMERCIALES

1. Competencia leal, prohibición de los monopolios .....	8
1.1 Acciones comerciales prohibidas .....	8
1.2 Implicación del departamento legal .....	8
2. Prohibición de la corrupción .....	9
2.1 Corrupción y soborno .....	9
2.2 Regalos, invitaciones, obsequios .....	9
2.3 Consultores e intermediarios .....	9
3. Donaciones y patrocinios .....	10
3.1 Donaciones .....	10
3.2 Patrocinios .....	10
4. Cumplimiento de la legislación fiscal, regulaciones de control de exportaciones y prohibiciones de lavado de dinero .....	11
4.1 Impuestos .....	11
4.2 Control de exportaciones y aduanas .....	11
4.3 Lavado de dinero .....	11
5. Selección de socios comerciales .....	13
5.1 Proceso de selección .....	13
5.2 Código de conducta para socios comerciales .....	13
6. Documentación e informes .....	13

### **III. EMPLEADOS Y CULTURA DE GESTIÓN**

1. Cultura de gestión . . . . .	15
2. Condiciones de trabajo justas y seguridad laboral . . . . .	16
2.1 Entorno de trabajo . . . . .	16
2.2 Salud y seguridad . . . . .	16
3. Evitar conflictos de intereses . . . . .	17
3.1 Principio . . . . .	17
3.2 Empleado como competidor de Eberspächer . . . . .	17
3.3 Empleado como socio comercial de Eberspächer . . . . .	17
3.4 Encargos privados por parte de los empleados a los socios comerciales de Eberspächer . . . . .	17
3.5 Compromiso social de los empleados . . . . .	17
4. Confidencialidad, privacidad y seguridad de la información . . . . .	19
4.1 Confidencialidad sobre secretos comerciales . . . . .	19
4.2 Protección de datos personales . . . . .	19
4.3 Intercambio seguro de información . . . . .	19
5. Manejo cuidadoso de la propiedad de la empresa . . . . .	19

### **IV. IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA**

1. Cumplimiento . . . . .	21
1.1 Responsabilidad del cumplimiento por parte de todos los empleados . . . . .	21
1.2 Organización de apoyo para el cumplimiento . . . . .	21
2. Preguntas sobre cumplimiento e indicaciones sobre violaciones de la ley . . . . .	21

# PRÓLOGO DE LA DIRECCIÓN

Como socio global de la industria automotriz, Eberspächer contribuye a una movilidad segura, cómoda y respetuosa con el medioambiente a través de soluciones fiables e innovadoras en los sectores de tecnología de emisiones, aire acondicionado de vehículos y electrónica de vehículos.

Desde que fue fundada como empresa artesanal en 1865 por Jakob Eberspächer, el nombre Eberspächer no solo es sinónimo de productos excepcionales, sino también de los valores de una empresa familiar administrada por la quinta generación de sus propietarios. Hemos concretado estos valores junto con nuestros empleados en nuestra declaración de objetivos.

El cumplimiento de la ley y el estado de derecho, el cumplimiento de las normas internas y el respeto a los valores éticos siempre y en todas partes (Compliance) son la base de nuestro éxito económico.

Estamos comprometidos con nuestra responsabilidad social hacia nuestros empleados, socios comerciales y la comunidad, así como con la preservación del medioambiente

y la conservación de los recursos naturales. Por ello, deseamos realizar una contribución al desarrollo sostenible de nuestra empresa y la comunidad y, sobre todo, ganar y mantener la confianza de todos nuestros empleados y socios comerciales.

El siguiente código de conducta resume los principios clave de nuestra conducta comercial. Muestra a nuestros empleados las pautas para su trabajo diario con compañeros, proveedores, clientes y competidores, y los ayuda a gestionar problemas legales y éticos.

Todo empleado debe leer, comprender e implementar activamente este código de conducta en su trabajo diario. Juntos, somos responsables de un comportamiento reglamentario e íntegro.

Para satisfacer las muchas necesidades locales y globales, Eberspächer ha implementado una organización de cumplimiento a la que todos deberemos apoyar activamente.

Esslingen, enero de 2023



**Martin Peters**  
Presidente del Comité Ejecutivo/Socio Director

# I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

## 1. AUTOPERCEPCIÓN DE EBERSPÄCHER

**Es parte de nuestra autopercepción conceder a las personas un papel protagonista en nuestras actividades comerciales. Así, prestamos atención a la estricta conformidad legal de nuestras acciones y con el respeto por los principios éticos. En Eberspächer el respeto y la protección de los derechos humanos son nuestros objetivos fundamentales. Nos hacemos cargo de nuestra responsabilidad social y ambiental (Corporate Governance).**

### 1.1 ORIENTACIÓN A LOS VALORES Y CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS

Nos sentimos comprometidos con los valores como la confianza, el respeto y la tolerancia, así como con los principios rectores que allí se formulan, en el trato con nuestros clientes y proveedores. Estos valores forman el marco ético de nuestro comportamiento empresarial y social. Esperamos de todos los empleados de Eberspächer que tengan una actitud legal y éticamente sólida, que constituye la base de nuestra cultura de confianza, y que alineen sus acciones con los principios de este código de conducta. Nuestra máxima prioridad es el estricto cumplimiento de todas las regulaciones legales aplicables a nuestro negocio a nivel internacional y en los respectivos países. Esto también se aplica a los compromisos contraídos, las directrices internas y otras regulaciones.

### 1.2 ELIMINACIÓN DE TRABAJOS FORZOSOS Y DEL TRABAJO INFANTIL, PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

En Eberspächer cumplimos las normas fundamentales del trabajo de la Organización

Internacional del Trabajo (OIT): Eberspächer rechaza cualquier forma de trabajos forzados, la esclavitud o el trabajo infantil. Nos comprometemos a implementar controles y sistemas efectivos para garantizar que en nuestra empresa no tiene lugar ninguna forma de esclavitud o de trata de personas. Nos reafirmamos en no contratar a nadie que no haya alcanzado la edad mínima fijada en el convenio 138 de la OIT.

Eberspächer reconoce la libertad de asociación de los trabajadores y el derecho a la negociación colectiva.

Como parte de nuestro negocio global, trabajamos con éxito con personas de diferentes países y culturas. No hacemos distinciones por el origen étnico, nacional y social, sexo, color de piel, edad, idioma, discapacidad, perspectiva religiosa, política o de otro tipo e identidad sexual. Valoramos la diversidad. No toleramos la discriminación ni el acoso por estas características.

Exigimos y verificamos el cumplimiento de estos derechos humanos por parte de nuestros socios comerciales y en toda la cadena de suministro.



# I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

## 1.3 DESARROLLO SOSTENIBLE POR UNA RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL Y SOCIAL ACTIVA

Fieles a nuestro lema «DRIVING THE MOBILITY OF TOMORROW», consideramos que las necesidades de las personas de hoy y del futuro, así como la preservación del medioambiente para la siguiente generación, son particularmente importantes, por lo que este código de conducta también debe constituir la base para el desarrollo sostenible de nuestra empresa.

Como socio de la industria de la automoción, aportamos soluciones innovadoras para lograr una movilidad más ecológica, cómoda y segura. El compromiso con las personas y el medioambiente es, por lo tanto, un aspecto crucial de nuestro modelo de negocio. Estamos

trabajando activamente para reducir el impacto ambiental y climático de los vehículos preocupándonos no solo por conservar los recursos, sino también por reciclar las materias primas. Ejercemos nuestra responsabilidad social, en particular para los empleados, socios comerciales y la comunidad, de diversas maneras.

## 1.4 ESTÁNDARES

Los convenios y recomendaciones de organizaciones nacionales e internacionales como el «Pacto Mundial de las Naciones Unidas», las «Directrices de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos» o las «Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales» representan directrices importantes para Eberspächer.



## 2. COMPROMISO CON EL CÓDIGO DE CONDUCTA

**Los principios de la autopercepción de Eberspächter se especifican en este código de conducta. Es una directriz vinculante para todos los miembros de la dirección de la empresa y también para todos los empleados de Eberspächter en todo el mundo.**

### 2.1 ORIENTACIÓN

Este código de conducta recoge los principios más importantes para actuar de acuerdo con las leyes y reglamentos para asegurar una conducta moral y ética impecable en las relaciones comerciales, así como en las relaciones con los colegas. Proporciona orientación en el trabajo diario y sirve para apoyar y promover acciones correctas, justas y responsables.

### 2.2 COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD

Cada ejecutivo debe informar a los empleados asignados de manera completa sobre la validez y el contenido de este código de conducta e instarlos a adherirse incondicionalmente a todas las reglas. Además, Eberspächter ayudará a todos los empleados a implementar este código a través de formación y orientación práctica.

Dado que el incumplimiento del código puede ocasionar un daño económico significativo y una pérdida de reputación para Eberspächter, lo que pondría en peligro el desarrollo sostenible de la empresa, la administración no tolerará el incumplimiento de los principios expuestos en este código de conducta.

Por tanto, todo empleado debe asumir la responsabilidad de cumplir con todas las leyes, reglas y normas de conducta que le conciernen. En el caso de infracción, el empleado deberá esperar medidas disciplinarias y la reclamación de daños y perjuicios, independientemente de cualquier procedimiento oficial en su contra.

Las reglas de este código de conducta representan un estándar mínimo. En la medida en que las regulaciones más estrictas están legalmente estandarizadas, no están restringidas por este código de conducta.

Este código constituye una declaración de conducta interna que no justifica reclamaciones de terceros.

### 2.3 COMPLEMENTO DE PAUTAS

El código se especifica y complementa con pautas internas sobre temas seleccionados. Todas las pautas deben ser consistentes con este código.

## II. CONDUCTA EN TRANSACCIONES COMERCIALES

### 1. COMPETENCIA LEAL, PROHIBICIÓN DE LOS MONOPOLIOS

La competencia libre, sin restricción y justa es un principio básico de la economía de mercado y el núcleo de nuestra cultura corporativa. Apoyamos todos los esfuerzos para promover un mercado libre y una competencia abierta en todo el mundo. Pertenece a nuestra política comercial apostar por el rendimiento, la orientación al cliente y la calidad de nuestros innovadores productos. No toleramos ningún comportamiento de nuestros empleados que contravenga las normas nacionales e internacionales de competencia leal y las normas antimonopolio.

#### 1.1 ACCIONES COMERCIALES PROHIBIDAS

Se debe abstener de realizar cualquier comportamiento anticompetitivo, en particular antimonopolio.

Por ejemplo, las siguientes actividades están prohibidas:

- Diálogos y acuerdos con competidores sobre información confidencial competitiva, como precios, componentes de precios o desarrollos técnicos, por ejemplo, en ferias comerciales o en eventos de asociaciones, o su difusión a competidores
- El reparto de clientes, mercados, áreas o proyectos con competidores
- El acuerdo con los competidores sobre una renuncia a la competencia o la presentación de ofertas falsas en licitaciones
- La especificación vinculante de los precios de venta de los distribuidores autorizados
- La explotación ilícita de una posición comercial dominante
- El favoritismo injusto u obstrucción de proveedores en la competencia por encargos

La Directiva Eberspächer de Competencia y Antimonopolio regula más detalles al respecto.

#### 1.2 IMPLICACIÓN DEL DEPARTAMENTO LEGAL

Dado que la evaluación de los problemas relacionados con la competencia puede ser difícil, siempre se debe contactar al departamento legal central.

## 2. PROHIBICIÓN DE LA CORRUPCIÓN

**Competimos por encargos a través de la innovación, la calidad y el precio de nuestros productos y servicios. Nuestra relación con los funcionarios y los cargos electos se caracteriza por el respeto y la lealtad. Cualquier forma de corrupción está prohibida.**

### 2.1 CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Ningún empleado de Eberspächer puede, en el marco de su empleo, exigir, aceptar, obtener o incluso prometer ventajas para los socios comerciales, sus empleados, agentes u otras personas, para sí mismos o para terceros, por las cuales no exista un derecho legalmente exigible («corrupción en transacciones comerciales»).

Eberspächer tampoco tolera ninguna oferta o concesión ilegal de ventajas a socios comerciales, sus empleados, funcionarios, agentes u otras personas en relación con la mediación, asignación, aprobación, ejecución o pago de encargos dentro o fuera de procedimientos oficiales u otras relaciones con las autoridades. Es irrelevante si esto se lleva a cabo directa o indirectamente, por ejemplo, a través de intermediarios o familiares («soborno en transacciones comerciales», «soborno de funcionarios públicos»).

Se debe tener especial cuidado al tratar con funcionarios electos, funcionarios, empleados de autoridades públicas u otras instituciones públicas con respecto a la concesión de prestaciones (“soborno de funcionarios públicos”, “concesión de ventajas”).

### 2.2 REGALOS, INVITACIONES, OBSEQUIOS

Debe evitarse incluso la apariencia de comportamientos corruptos. Por lo tanto, en lo que respecta a socios comerciales de Eberspächer, toda donación debe ser revisada críticamente, en particular:

- Gastos de representación desproporcionados
- Invitaciones inusuales, desproporcionadas o que no están directamente relacionadas con una visita de negocios
- Regalos de dinero, valor o bienes

**Las regulaciones detalladas y las cantidades relevantes están reguladas por las Pautas de regalos y hospitalidad de Eberspächer.**

### 2.3 CONSULTORES E INTERMEDIARIOS

Los acuerdos con consultores, representantes u otros intermediarios solo pueden realizarse por escrito. Los honorarios, comisiones y otras remuneraciones deben estar en una proporción razonable con respecto a la contraprestación que se pueda demostrar. Deben estar alineados con las tasas de remuneración habituales. Se prohíbe toda configuración que pueda eludir las normas internas o conceder u obtener ventajas indebidas.

## II. CONDUCTA EN TRANSACCIONES COMERCIALES

### 3. DONACIONES Y PATROCINIOS

**Eberspächer está comprometido con su responsabilidad social y, como parte de su estrategia de sostenibilidad, participa en proyectos sociales, así como en los campos de la ciencia, la cultura, la educación y el deporte. Las donaciones y patrocinios deben hacerse estrictamente de acuerdo con la ley aplicable.**

#### 3.1 DONACIONES

Las donaciones son aportaciones voluntarias por las que Eberspächer no espera nada a cambio. Si están permitidas, deben tener una referencia local. No deben dar la impresión de pretender ejercer influencia ni poder dañar la imagen de Eberspächer o de sus empleados. No deben ser empleadas con fines corruptos.

Están prohibidas las donaciones a partidos políticos, organizaciones de partidos, funcionarios y cargos electos, así como a candidatos a mandatos cargos públicos.

#### 3.2 PATROCINIOS

Los servicios de patrocinio son donaciones hechas a cambio de los servicios prestados. Requieren la celebración de un acuerdo de patrocinio y deben estar relacionados con la actividad principal de Eberspächer o de sus sedes.

**El procedimiento y los límites de cantidad relevantes se rigen según las pautas de donaciones y patrocinios de Eberspächer.**



#### 4. CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN FISCAL, REGULACIONES DE CONTROL DE EXPORTACIONES Y PROHIBICIONES DE LAVADO DE DINERO

**El cumplimiento estricto de las regulaciones fiscales nacionales e internacionales, las regulaciones comerciales y las prohibiciones de lavado de dinero son indispensables para Eberspächer como empresa internacional.**

##### 4.1 IMPUESTOS

Eberspächer se compromete a cumplir con todas las leyes y obligaciones tributarias y aduaneras nacionales e internacionales en los países en los que opera. Rechazamos cualquier forma de elusión inadmisible de los requisitos relacionados con ello, así como el abuso del diseño de las normas.

La Directiva de Impuestos del Grupo Eberspächer regula más detalles al respecto.

##### 4.2 CONTROL DE EXPORTACIONES Y ADUANAS

Respetamos todas las regulaciones nacionales e internacionales que restringen o prohíben la importación, exportación o comercio nacional de bienes, tecnología o servicios. Respetamos el derecho de comercio exterior, las regulaciones aduaneras y los procedimientos de aprobación resultantes.

La Directiva de Control de Exportación Eberspächer regula más detalles al respecto.

##### 4.3 LAVADO DE DINERO

Eberspächer apoya la lucha internacional contra el lavado de dinero y se toma muy en serio las obligaciones legales.

La Directiva Eberspächer contra el lavado de dinero regula más detalles al respecto.



## II. CONDUCTA EN TRANSACCIONES COMERCIALES

### 5. SELECCIÓN DE SOCIOS COMERCIALES

**La selección de socios comerciales se realiza con detenimiento y de acuerdo con criterios objetivos. Los socios comerciales están obligados a respetar los valores de Eberspächter.**

#### 5.1 PROCESO DE SELECCIÓN

La selección de los socios comerciales de Eberspächter (por ejemplo, proveedores, prestadores de servicios, representantes de ventas, distribuidores, socios de proyecto, consultores) se realiza con imparcialidad sobre la base de ofertas que se evalúan de acuerdo con criterios objetivos previamente definidos. Se prohíbe una preferencia o desventaja no objetiva.

#### 5.2 CÓDIGO DE CONDUCTA PARA SOCIOS COMERCIALES

Eberspächter espera que sus socios comerciales en todo el mundo respeten los principios manifestados en el código de conducta de los socios comerciales, tales como el respeto por las personas y el medioambiente, el principio del estricto cumplimiento de la ley, la prohibición de la corrupción y la integridad en la competencia, y que actúen en consecuencia en el marco de sus actividades comerciales.

Esto puede hacerse mediante un compromiso contractual con el código de conducta de nuestro socio comercial o mediante la prueba de un código de conducta previamente verificado que comprenda los mismos principios.

**El código de conducta de socios comerciales de Eberspächter regula más detalles al respecto.**

### 6. DOCUMENTACIÓN E INFORMES

**Las transacciones comerciales deben documentarse e informarse debidamente.**

En Eberspächter, todas las transacciones comerciales que deben documentarse de acuerdo con las normas internas o externas deben ser precisas, exhaustivas, oportunas y registradas en el lugar previsto. La documentación debe ser electrónica y mantenerse de acuerdo con las normas legales e internas, así como los plazos.

Todos los empleados tienen la obligación de proporcionar informes orales y escritos veraces y completos dentro del marco dado.



# III. EMPLEADOS Y CULTURA DE GESTIÓN

## 1. CULTURA DE GESTIÓN

**El éxito empresarial sostenible se basa especialmente en empleados fiables y motivados. Eberspächer asume una gran responsabilidad por sus empleados y es consciente de ello. La cultura de gestión de Eberspächer se basa en nuestros valores compartidos, la confianza, el respeto y la tolerancia, en la promoción del rendimiento y de la responsabilidad personal y en el trato justo.**

Estamos convencidos de que las innovaciones siempre se deben a personas dedicadas, inteligentes y apasionadas por su trabajo y que miran más allá de sus propios horizontes. Por lo tanto, concedemos a nuestros empleados espacio y la oportunidad de asumir la responsabilidad individual o de equipo, aportar creatividad y explotar su potencial. Estamos comprometidos con las jerarquías planas.

Promovemos el desarrollo profesional y personal de todos los empleados de Eberspächer, invertimos en la cualificación de nuestros empleados y valoramos la conciliación entre el trabajo y la vida privada. El desempeño y el compromiso reciben una promoción y apreciación especiales.

Cultivamos un trato abierto y justo. Nuestros empleados pueden abordar abiertamente los problemas, conflictos y desarrollos no deseados.

Nuestros gerentes deben participar activamente en la implementación de estos principios y dar ejemplo a través de una conducta personal ejemplar. Siempre deben tratar a sus empleados con respeto y responsabilidad y estar atentos a sus preocupaciones.

# III. EMPLEADOS Y CULTURA DE GESTIÓN

## 2. CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS Y SEGURIDAD LABORAL

**Eberspächer es sinónimo de condiciones de trabajo justas y altos estándares de seguridad laboral.**

### 2.1 ENTORNO DE TRABAJO

Nos aseguramos de que nuestros empleados en todo el mundo disfruten de condiciones de trabajo apropiadas y un horario laboral regulado que cumplan con los requisitos legales pertinentes. Ofrecemos una remuneración justa y cumplan con las leyes laborales. Respetamos la legítima representación de los intereses de nuestros empleados.

### 2.2 SALUD Y SEGURIDAD

La salud y la seguridad de nuestros empleados en el trabajo son muy importantes para nosotros. Eberspächer cumple con las regulaciones respectivas sobre protección de la salud, seguridad laboral, protección contra incendios y protección del medioambiente (HSE). Siempre nos esforzamos por operar nuestras instalaciones y procesos de acuerdo con la normativa aplicable en todas las áreas de la empresa, y por descartar riesgos para la salud y la seguridad de nuestros empleados.



### 3. EVITAR CONFLICTOS DE INTERESES

**Para Eberspächer es importante que los empleados no incurran en conflictos de intereses o de lealtad con la empresa.**

#### 3.1 PRINCIPIO

Los posibles conflictos personales de un empleado con los intereses de Eberspächer deben comunicarse inmediatamente al departamento de personal responsable.

Se debe prestar especial atención en los siguientes casos.

#### 3.2 EMPLEADO COMO COMPETIDOR DE EBERSPÄCHER

Los empleados de Eberspächer tienen prohibido explotar una empresa que compita directa o indirectamente con el Grupo Eberspächer, que posea una participación directa o indirecta en una empresa competidora o que trabaje para dicha empresa.

Solo la participación en una empresa que cotice en bolsa y compita con Eberspächer como pequeño accionista está exenta de la prohibición.

Si una persona cercana al empleado (pariente cercano, cónyuge, pareja de hecho) está asociada con un competidor de esta manera, se debe informar de ello al departamento de personal responsable para una evaluación completa de cualquier conflicto de intereses.

#### 3.3 EMPLEADO COMO SOCIO COMERCIAL DE EBERSPÄCHER

Si un empleado opera una empresa con la que el Grupo Eberspächer tiene una relación comercial, si tiene una participación en dicha empresa o si lleva a cabo actividades para dicha empresa, debe informar de ello y hacer que sea aprobado por el Compliance Officer (oficial de cumplimiento) responsable.

Debido a posibles conflictos de intereses, esta relación comercial entre una persona cercana al empleado y Eberspächer también debe ser comunicada al departamento de personal responsable.

#### 3.4 ENCARGOS PRIVADOS POR PARTE DE LOS EMPLEADOS A LOS SOCIOS COMERCIALES DE EBERSPÄCHER

Ningún empleado puede realizar pedidos privados a los proveedores o prestadores de servicios del Grupo Eberspächer si ello puede suponer ventajas ilegales para ellos.

#### 3.5 COMPROMISO SOCIAL DE LOS EMPLEADOS

Eberspächer valora el compromiso social, comunitario, cívico o caritativo de sus empleados. Sin embargo, en principio, esto debe hacerse de tal manera que se excluyan los conflictos con los intereses de Eberspächer.



## III. EMPLEADOS Y CULTURA DE GESTIÓN

### 4. CONFIDENCIALIDAD, PRIVACIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

**Cuando se trata de información comercial, en Eberspächer se aplica el principio de confidencialidad. Eberspächer está comprometido con la seguridad y protección de los datos personales y sensibles.**

#### 4.1 CONFIDENCIALIDAD SOBRE SECRETOS COMERCIALES

Los empleados del Grupo Eberspächer están sujetos al deber de confidencialidad con respecto a los asuntos internos de Eberspächer frente a terceros, a menos que hayan sido publicados o puestos a disposición de terceros con anterioridad de forma legal. Esto afecta en particular a los secretos comerciales de cualquier tipo, así como a los datos personales. Queda prohibido el uso privado de la información oficial. El deber de confidencialidad continúa después de la terminación de la relación laboral.

#### 4.2 PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Eberspächer otorga gran importancia al respeto de los derechos personales y la protección de datos. Esto también incluye el tratamiento correcto de los datos personales de empleados, clientes y socios comerciales. Todos los empleados de Eberspächer están obligados a cumplir de forma consecuente las normas de protección de datos y las directrices internas pertinentes a la hora de recopilar, procesar y utilizar los datos.

#### 4.3 INTERCAMBIO SEGURO DE INFORMACIÓN

Las actividades comerciales requieren un intercambio electrónico de información a nivel mundial. Eberspächer conoce los riesgos

asociados. La protección de la información y la seguridad del intercambio de información son de gran importancia para Eberspächer en todos los procesos empresariales. Los datos de la empresa deben estar protegidos y asegurados contra el acceso no autorizado por parte de terceros aplicando altos estándares de seguridad técnica y organizativa.

La Directiva de seguridad de TI de Eberspächer regula más detalles al respecto.

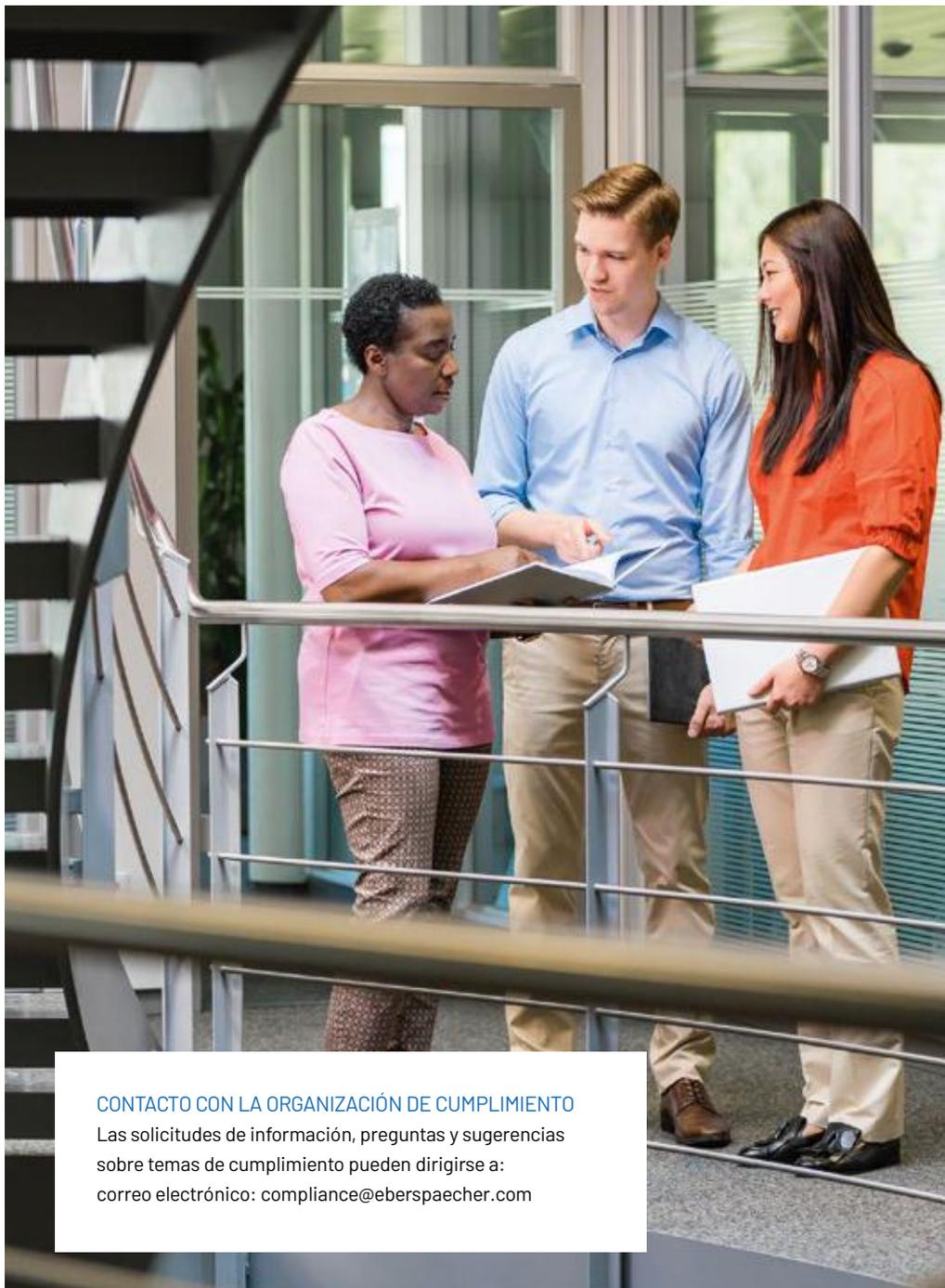
### 5. MANEJO CUIDADOSO DE LA PROPIEDAD DE LA EMPRESA

**La propiedad de la empresa de Eberspächer debe estar protegida.**

Eberspächer requiere que todos los empleados traten todos los activos tangibles e intangibles de la empresa de manera cuidadosa y apropiada, ya que son la base de nuestro negocio. Además de los bienes inmuebles y los equipos de oficina, también se incluyen los recursos operativos, los productos, los recursos financieros, los sistemas de información, los programas informáticos y los derechos de propiedad industrial (por ejemplo, patentes, marcas, diseños, etc.). Los daños deben ser notificados.

La eliminación y el uso privado de los bienes de la empresa quedan prohibidos a menos que se permita expresamente.

Las violaciones de la ley pueden ser perseguidas en el marco del derecho penal y civil y tener consecuencias en el marco del derecho laboral.



#### CONTACTO CON LA ORGANIZACIÓN DE CUMPLIMIENTO

Las solicitudes de información, preguntas y sugerencias sobre temas de cumplimiento pueden dirigirse a:  
correo electrónico: [compliance@eberspaecher.com](mailto:compliance@eberspaecher.com)

# IV. IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

## 1. CUMPLIMIENTO

Los principios y valores establecidos en este código de conducta constituyen la base para el continuo desarrollo económico, social y ecológico del Grupo Eberspächer. Sirven para minimizar y controlar los riesgos empresariales. Al mismo tiempo, dan forma concreta a la responsabilidad de Eberspächer con respecto a las personas y el medioambiente (Compliance). Eberspächer espera que todos los empleados apliquen y cumplan estrictamente este código. Para ayudar a los empleados, el Grupo Eberspächer ha implementado una organización de cumplimiento global.

### 1.1 RESPONSABILIDAD DEL CUMPLIMIENTO POR PARTE DE TODOS LOS EMPLEADOS

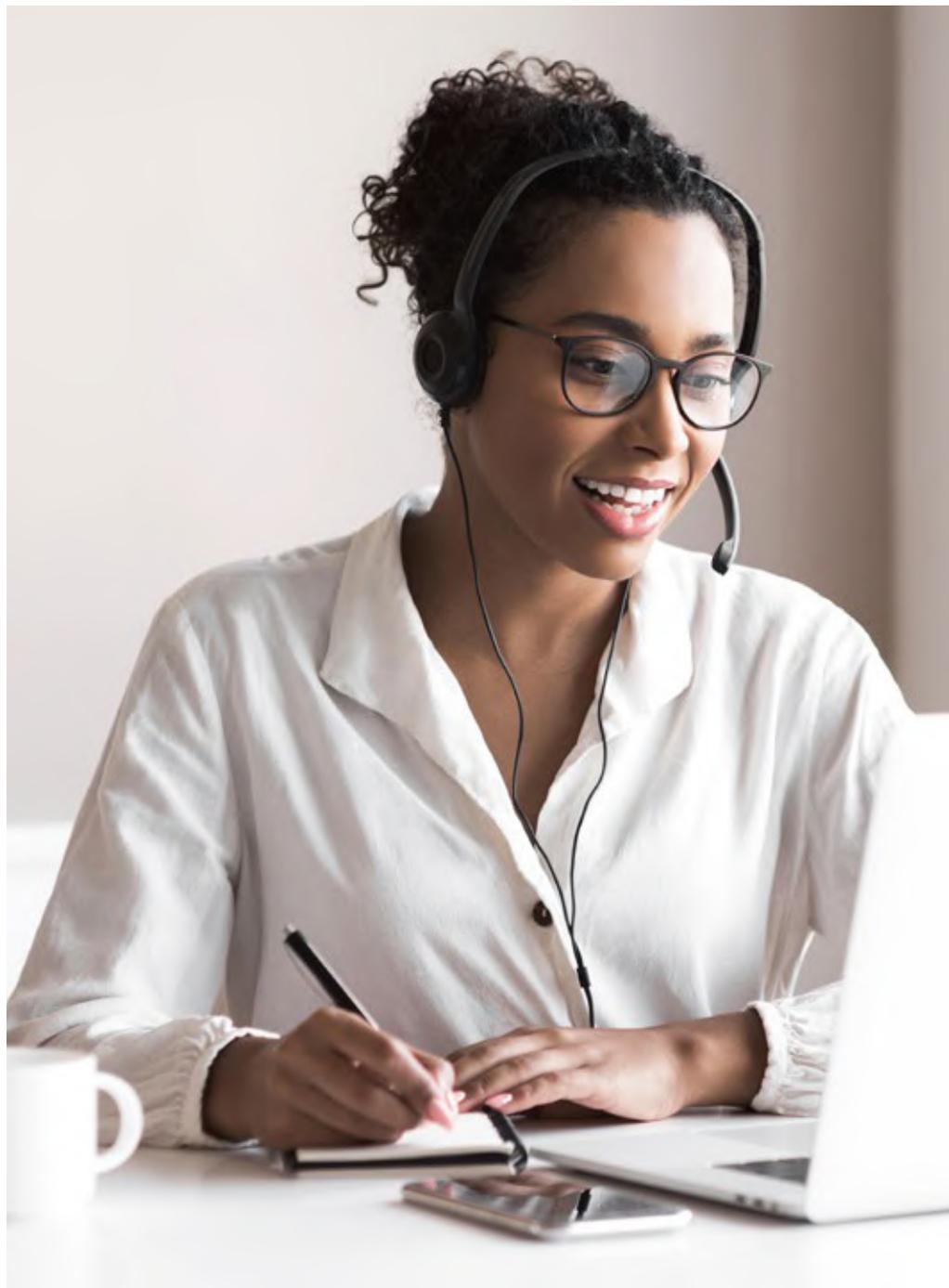
La responsabilidad del cumplimiento de las normas y regulaciones, la integridad en el trato con las empresas y el conocimiento y el cumplimiento de este código son responsabilidad de cada empleado de Eberspächer. Las infracciones legales y reglamentarias no solo ponen en peligro el éxito económico sostenido de Eberspächer, sino que también amenazan la existencia social de nuestros empleados y, por lo tanto, nunca redundan en beneficio de la empresa. Por lo tanto, las violaciones no son toleradas por la gerencia y son sancionadas en consecuencia.

### 1.2 ORGANIZACIÓN DE APOYO PARA EL CUMPLIMIENTO

La organización de cumplimiento coordina todas las actividades de cumplimiento del Grupo Eberspächer y apoya a los empleados de todo el mundo en la gestión de los riesgos de cumplimiento mediante información, asesoramiento y formación. Se trata de la persona de contacto permanente para todos los asuntos relacionados con el cumplimiento.

Está compuesta por el Director de Cumplimiento (CCO) y el Asesor de Cumplimiento (CCC), así como un Comité de Cumplimiento y un Oficial de Cumplimiento (DCO) subdivisional para cada área de negocio. A estos se les asignan Oficiales locales de cumplimiento (LCOs) en todas las unidades de negocio.

Se trata de la persona de contacto permanente para todos los asuntos relacionados con el cumplimiento.



# IV. IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

## 2. PREGUNTAS SOBRE CUMPLIMIENTO E INDICACIONES SOBRE VOLACIONES DE LA LEY

**Los responsables de Cumplimiento son las personas de contacto para todas las preguntas de Cumplimiento, del Código de Conducta y su interpretación y aplicación (p. ej. E-Mail dirigidos a [compliance@eberspaecher.com](mailto:compliance@eberspaecher.com)).**

En caso de posibles violaciones de este Código de Conducta, sospechas de prácticas comerciales prohibidas, violaciones de los derechos humanos o daños medioambientales por parte de Eberspächer o de nuestros proveedores directos o indirectos, se puede proporcionar información a través del sistema de denuncia de Eberspächer "Speak Up".

Nuestro sistema de denuncias es accesible en cualquier momento en todo el mundo a través de la página de inicio de Eberspächer (Company - Corporate Responsibility and Sustainability - Compliance) o a través de [Eberspächer SpeakUp](#) weltweit y permite una comunicación segura y confidencial en varios idiomas con un responsable de Cumplimiento de Eberspächer. La identidad del informante será protegida.

A solicitud, el sistema también garantiza la preservación del anonimato completo del informante mediante encriptación técnica. Cualquier indicación e informaciones relevantes de Cumplimiento se manejan confidencialmente.

El sistema de denuncias está disponible tanto a los colaboradores, como también a terceros externos.

Los denunciantes que proporcionen información de buena fe sobre violaciones legales y reglamentarias no tienen que temer ninguna desventaja por parte de Eberspächer. Sin embargo, no se puede aceptar el uso indebido del sistema de denuncias para realizar acusaciones falsas.

Cualquier indicio de mala conducta es objeto de un seguimiento sistemático y de una respuesta adecuada.

[go.eberspaecher.com/compliance](https://go.eberspaecher.com/compliance)

Para facilitar la lectura, usamos la forma de la palabra en masculino, pero por supuesto nos referimos a personas de cualquier género.

**EBERSPÄCHER GRUPPE GMBH & CO. KG**  
**EBERSPÄCHERSTRASSE 24**  
**73730 ESSLINGEN / GERMANY**

**PHONE: +49 711 939-00**  
**FAX: +49 711 939-0634**  
**info@eberspaecher.com**  
**www.eberspaecher.com**