

Principios generales de gestión del grupo Diehl

(Código de conducta)

En aras de una mejor legibilidad, se han dejado de lado las menciones de género dobles.

Notas preliminares

Estimados empleados:

Diehl gestiona sus negocios de conformidad con las leyes y las normativas reglamentarias de aquellos países en los que trabajan sus empleados así como los principios aquí formulados que deberán ser cumplidos sin excepción por todos los colaboradores en todos los niveles jerárquicos y órganos. Las prácticas deshonestas o incluso ilegales no son compatibles con nuestros principios de gestión. En especial, se prohíbe toda clase de soborno y acto de corrupción.

Por lo tanto, damos importancia a un entorno de trabajo en el que los empleados aborden abiertamente los problemas de cumplimiento (Compliance) y los discutan tanto con sus superiores como con la organización de Compliance. Nuestro objetivo es sensibilizar a todos los empleados sobre el cumplimiento en su trabajo diario a través de una comunicación sostenible.

El Consejo de Administración

1. Prácticas de gestión reglamentarias

Diehl apuesta por la integridad y honestidad en todas las actividades comerciales. Todos los documentos de negocio tienen que estar en consonancia con las leyes y las directivas propias de Diehl. Todos los valores patrimoniales tienen que aparecer en la contabilidad.

1.1 Prohibición de soborno y corrupción

¡Diehl prohíbe cualquier tipo de soborno y acto de corrupción! Ningún empleado deberá ofrecer, otorgar o aceptar sobornos. El soborno es un delito, tanto en el curso de los negocios como en forma de soborno a un funcionario público así como la concesión de una ventaja y pagos facilitadores. En particular, se prohíbe a todos los empleados ofrecer, prometer, conceder o aceptar, directa o indirectamente, ventajas materiales o de otro tipo indebidas con el fin de obtener un contrato o para obtener beneficios ilícitos (corrupción).

1.2 Competencia / Prohibición de cárteles

Todos los empleados deberán cumplir las leyes en materia de competencia y antimonopolio.

A los empleados no les está permitido proponer o concertar ningún tipo de acuerdo, en particular:

- con los competidores acerca del comercio con mercancías o servicios con terceros;
- con los clientes acerca del precio o las condiciones de suministro con las que el cliente revende los productos o servicios de Diehl a terceros.

1.3 Relaciones comerciales

Las relaciones entre empresas así como los empleados y sus socios comerciales – por ej. con proveedores y clientes así como con servicios públicos y sus empleados etc. – deben estar regidos por el principio de transparencia, particularmente en los departamentos Compras y Ventas. Esto también se aplica a las relaciones con empleados anteriores y sobre todo también a los familiares de los empleados que suministran mercancías o prestan servicios directa o indirectamente al Grupo Diehl.

Sobre la base de nuestras directrices de cumplimiento, se llevan a cabo controles de diligencia debida (Due Diligence) en los socios comerciales definidos.

Los empleados implicados en negociaciones contractuales con autoridades oficiales deben conocer las directivas vigentes para el proceso de oferta en el respectivo país y deben respetarlas.

Diehl recurre solamente a medios leales y legales para obtener los contratos y observa todas las disposiciones legales en sus negociaciones.

1.4 Observación de las leyes de control de importaciones y exportaciones

Los empleados implicados de la importación o exportación de mercancías, la prestación de servicios o informaciones técnicas deben conocer y cumplir las disposiciones pertinentes. Asimismo deben prestar atención a que los documentos de importación y exportación estén completos.

En la medida en que la exportación de productos y de datos técnicos es reglamentada en el país en cuestión, los colaboradores deberán recabar las licencias necesarias y los demás permisos estatales antes de la exportación.

1.5 Prevención de lavado de dinero

Diehl cumple con la normativa legal en materia de prevención de lavado de dinero.

1.6 Evitación de conflictos de interés

Todos los colaboradores deberán evitar cualquier situación de la que podría surgir un conflicto entre sus intereses particulares y los intereses de Diehl. Un conflicto de interés puede producirse cuando un empleado realiza acciones o persigue intereses que podrían perturbar el cumplimiento objetivo y efectivo de sus deberes y la percepción de su responsabilidad frente a Diehl.

1.7 Manejo correcto de invitaciones, regalos y otros beneficios

La aceptación o concesión de regalos u otros beneficios solamente se admitirá previa autorización por el superior y/o el oficial de cumplimiento corporativo (CCO) responsable competente y solamente bajo la condición de que los regalos o beneficios no infrinjan la ley o las pautas legales, no sean desproporcionados y no estén destinados a influir ilícitamente las decisiones. Para juzgar si los regalos o las invitaciones son aceptables o no, conviene basarse en los usos y prácticas comerciales usuales; al mismo tiempo que conviene considerar las eventuales particularidades del país en cuestión. Se deberá evitar cualquier impresión de deslealtad y de incorrección.

1.8 Secretos comerciales y protección de la propiedad intelectual

Todos los empleados están obligados a tratar de forma confidencial las informaciones de negocio y la actividad comercial de Diehl o socios de negocio no conocidos públicamente y de protegerlas para evitar que sean reveladas involuntariamente.

La propiedad intelectual de Diehl constituye un valor en capital esencial que comprende patentes, secretos industriales, derechos de marca y derechos de autor. La política corporativa que persigue Diehl es de crear un conjunto de derechos relacionados a su propiedad intelectual económicamente importante, usarlos con responsabilidad, conservarlos, protegerlos y defenderlos. Diehl respeta la propiedad intelectual de otras personas naturales y jurídicas y solamente aprovecha las informaciones, los programas informáticos o procedimientos

correspondientes respetando los respectivos contratos y acuerdos de licencia y operando dentro del marco de especificaciones legales.

1.9 Protección de datos

Los datos personales solamente se recogen, procesan y utilizan en la medida en que esto esté legalmente permitido, sirva para la consecución de fines legítimos y sea necesario para el cumplimiento de una tarea. Todos los empleados deben manejar y proteger la información personal de acuerdo con las leyes aplicables.

Diehl utiliza medidas de seguridad de carácter técnico y organizativo para proteger los datos personales contra la manipulación, pérdida, destrucción o acceso por parte de terceros no autorizados. Estas medidas de seguridad se mejoran continuamente en función del estado de desarrollo.

2. Empleados / compañeros

2.1 Respeto a la dignidad humana

Se respetará la dignidad personal, la privacidad y los derechos de personalidad de cada uno. Está prohibido el castigo corporal, el acoso sexual y el hostigamiento psíquico o verbal en contra de un colaborador.

2.2 No discriminar

Se reconocen y respetan las diferencias culturales. De modo general, todos los colaboradores serán enjuiciados, particularmente en cuestiones de contratación, promoción, remuneración, prestaciones adicionales, formación, despido y finalización de la relación laboral, de acuerdo a las capacidades y cualificaciones que se exigen de ellos.

2.3 Salud y seguridad

Se garantizan a todos los empleados condiciones de trabajo que cumplan las exigencias en materia de seguridad laboral y de sanidad aplicables a su puesto de trabajo. Las disposiciones legales vigentes constituyen las normas mínimas de aplicación en materia de seguridad en el trabajo. Se tomarán las medidas oportunas para la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

3. Entorno social / relaciones públicas

3.1 Horarios de trabajo

Las jornadas laborales deberán ser conformes a las disposiciones legales o a los reglamentos usuales en el ramo, dependiendo de cuales normativas sean las más severas.

3.2 Remuneración

Los sueldos y salarios, incluyendo las horas extraordinarias y las prestaciones especiales, deben corresponder al nivel establecido en las leyes y disposiciones aplicables.

3.3 Libertad de asociación

Diehl respeta el derecho de los empleados a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.

3.4 Prohibición del trabajo infantil

Se prohíbe cualquier forma de trabajo infantil. Si la ley no establece un límite de edad mínima, se prohíbe por regla general el empleo de niños en edad de escolaridad obligatoria o de niños menores de 15 años (excepciones conforme a las definiciones en la Convención 138 de ILO).

3.5 Prohibición de trabajos forzados y trata de personas

Se prohíben los trabajos forzados, la esclavitud y la trata de seres humanos de cualquier tipo. Esto incluye el trabajo forzado en prisiones, la servidumbre y similares (de acuerdo con las Convenciones 29 y 105 de la ILO).

4. Protección medioambiental

Diehl se compromete a cumplir con las leyes, reglamentos y normas aplicables en materia de protección medioambiental, esforzándose de minimizar los impactos de polución y de mejorar continuamente la protección medioambiental.

5. Cumplimiento de los principios generales de gestión

Los superiores y gerentes tienen una función de modelo especial y se aseguran de que sus empleados estén familiarizados con el contenido de los principios empresariales antes mencionados. Los gerentes implementan medidas preventivas en su área para prevenir violaciones. Todos los empleados de todos los niveles jerárquicos, así como los órganos ejecutivos, son responsables del cumplimiento de los principios empresariales antes mencionados. Las violaciones pueden ser castigadas con medidas disciplinarias sin perjuicio de otras consecuencias civiles o penales.

5.1 Cursos de Compliance

En todos los países en los que el Grupo Diehl está activo, la formación en cumplimiento (sesiones presenciales así como e-learning de Compliance) se imparte regularmente a los empleados de todos los niveles jerárquicos. El contenido de estos cursos de formación de cumplimiento son las explicaciones de los "Principios Generales de Gestión del Grupo Diehl" con un enfoque en la prevención de la corrupción y el derecho de la competencia. Para ciertas posiciones, por ejemplo, ventas y compras, también se llevan a cabo cursos de formación adaptados a estas áreas.

5.2 Organización de Compliance

Con el fin de afianzar el cumplimiento en el Grupo Diehl y hacer cumplir los "Principios Generales de Gestión del Grupo Diehl", el Consejo de Administración y el Consejo de Supervisión han establecido una Organización de Cumplimiento (Compliance Organisation). El Corporate Compliance Officer (CCO) dirige la organización de cumplimiento del Grupo.

Para revisar periódicamente nuestros procesos de negocio con respecto al cumplimiento de estos principios, para identificar áreas problemáticas de cumplimiento e investigar violaciones identificadas, se ha creado un Comité de Cumplimiento al que también pertenecen miembros del Consejo de Administración. El CCO también informa periódicamente al Consejo de Administración.

La organización de cumplimiento en Diehl se complementa con un *Defensor del Pueblo* externo neutral (abogado) que está obligado a mantener una estricta confidencialidad. Los empleados de Diehl y terceros pueden dirigirse con confianza al Defensor del Pueblo como un órgano neutral si han observado prácticas comerciales incorrectas en las empresas del Grupo Diehl.

Diehl anima a sus empleados a denunciar casos sospechosos para evitar daños a la empresa. La identidad de los empleados que reporten una posible violación será tratada confidencialmente. Del mismo modo, ningún empleado puede ser sancionado o perjudicado de otro modo por haber realizado tal informe.

Tanto los datos de contacto del CCO como los del Defensor del Pueblo están publicados en Internet (www.diehl.com / Group / Company / Compliance). El CCO podrá ser consultado sobre todas las cuestiones pertinentes.