

DEUTZ

Código de Conducta

Actualización a septiembre de 2019



INTRODUCCIÓN

Apreciados compañeros y compañeras:

¿Qué hace que una empresa tenga éxito?

En la sociedad actual, no es solo la calidad de un producto lo que determina el éxito de una empresa. Las decisiones de los clientes sobre la compra de un producto o las decisiones de inversión por parte del mercado de capitales se ven condicionadas asimismo cada vez más por factores como la conducta íntegra de la empresa o la asunción de responsabilidad social, empresarial y ecológica. Así, la empresa crea confianza, credibilidad y fiabilidad y fomenta su reputación.



Esto significa, por ende, que una gestión exitosa de una empresa no depende únicamente de la

consecución de los objetivos fijados, sino también de cómo llegar a ellos.

Nuestra concepción como empresa implica alcanzar el éxito económico en consonancia con la responsabilidad corporativa, social y ecológica. Esta filosofía no solo se refleja en nuestra estrategia de sostenibilidad, sino también en nuestro Código de Conducta, cuyo objetivo es proporcionarle una orientación para una conducta responsable y ética y moralmente correcta que le sirva como guía para sus actuaciones.

El Código de Conducta resume las disposiciones legales importantes y las directrices internas de la empresa que rigen la conducta de todos los empleados¹⁾ del Grupo DEUTZ en sus relaciones con los socios comerciales, titulares de cargos públicos y la sociedad y entre ellos mismos. Este código pretende ayudarles a comportarse correctamente en las más diversas situaciones.

El cumplimiento de la ley y de determinadas normas de conducta es nuestra máxima prioridad y en este sentido no se permiten concesiones. Solo podemos tener éxito si cada uno de ustedes vive esta filosofía, puesto que cada empleado de DEUTZ, a su vez, también es embajador de nuestra empresa.

Por esta razón, esperamos que usted asuma la responsabilidad personal del cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios, así como de las directrices internas de la empresa, lo cual incluye también poner en práctica nuestros valores corporativos. Nuestros gerentes tienen la obligación de servir de ejemplo para ustedes y actuar como modelos de conducta íntegra e impecable desde el punto de vista legal.

Sin embargo, nuestro Código de Conducta no puede describir todas las situaciones a las que se puede enfrentar. Es posible que se apliquen leyes y disposiciones específicas a determinadas funciones o actividades o en emplazamientos concretos. Si tiene alguna duda en cualquier situación del día a día laboral, pregunte. Sus gerentes y responsables locales de Compliance le proporcionarán toda la información necesaria y le ayudarán a cumplir sus obligaciones y poder asumir su responsabilidad.

Muchas gracias por su compromiso.

Atentamente,

DEUTZ AG, el Consejo de Administración

1) En aras de la legibilidad, en lo sucesivo se renunciará a la diferenciación específica de género. Los términos correspondientes se refieren en general a todos los sexos, de acuerdo con el principio de igualdad de trato.

SOBRE ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA

¿QUÉ CONTIENE EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE DEUTZ?

Nuestro Código de Conducta representa un resumen de las disposiciones legales más relevantes, de las directrices internas de la empresa y de las normas de conducta esenciales, y describe el comportamiento que esperamos de cada uno de los empleados de DEUTZ en el día a día laboral.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que en este Código de Conducta no se describen o especifican todas las leyes y directrices internas que podrían aplicarse a un individuo o en un caso particular. Todos los empleados deben asegurarse de que, además del contenido del Código de Conducta, también conocen y han

comprendido las leyes locales en las que se basa y las directrices internas de la empresa. Para que usted sea capaz de ello, consideraremos necesario que participe, entre otras, en todas las medidas de formación obligatorias, como nuestros programas de aprendizaje basados en la web.

En caso de contradicciones entre las leyes subyacentes, otras directrices de la organización aplicables o las instrucciones de trabajo y el presente Código de Conducta, puede contactar con el Departamento de Compliance (Cumplimiento) o el Departamento Jurídico en cualquier momento.

¿PARA QUIÉN ES VÁLIDO EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE DEUTZ?

El Código de Conducta de DEUTZ se aplica, en primer lugar, a todos los empleados del Grupo DEUTZ¹⁾, incluidos el personal con contrato de duración determinada, los trabajadores cedidos temporalmente, sus directivos y los miembros de sus órganos de dirección y supervisión.

Sin embargo, nuestro objetivo consiste en lograr que las pautas de nuestro Código de Conducta también se apliquen fuera de la empresa. En este sentido, esperamos de todos los terceros con los que tenemos

una relación comercial que actúen conforme al presente Código de Conducta en el marco de las actividades conjuntas. A la vez nos estamos esforzando por incorporar gradualmente disposiciones relativas al cumplimiento de ciertas normas del Código de Conducta en los contratos suscritos con nuestros proveedores.

1) DEUTZ AG y todas las empresas participadas con una cuota de capital superior al 50 %.

INFRACCIONES DEL DERECHO APLICABLE O DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.

Incluso la infracción de la ley por parte de un solo empleado puede atentar seriamente contra la reputación de nuestra empresa y causar daños y perjuicios considerables al Grupo DEUTZ, incluyendo daños financieros.

Por lo tanto, cualquier infracción presunta o real de las leyes o directrices de la compañía debe ser notificada al director de Compliance o al responsable local de Compliance. En consonancia con el buen gobierno empresarial, no se tolerarán las infracciones de la ley. En el marco del Derecho aplicable, estas pueden implicar consecuencias en el ámbito del Derecho civil o penal, además de medidas jurídico-laborales o disciplinarias.

Si un empleado contraviene las pautas o principios del Código de Conducta, DEUTZ tomará las medidas apropiadas para brindarle la información pertinente. Como prioridad, intentaremos explicar al empleado el significado de nuestro Código de Conducta y las directrices subyacentes, con el fin de que cambie su comportamiento en el futuro. En el caso de una infracción grave existe también

la posibilidad de adoptar medidas jurídico-laborales o disciplinarias dentro del marco del Derecho aplicable.

Las infracciones no intencionales pueden evitarse en la mayoría de los casos buscando consejo de forma oportuna.

Si no está seguro de la conducta que DEUTZ requiere de usted forzosamente o si sus acciones son legal o éticamente impecables, esperamos que consulte a su superior o se dirija al departamento competente o al director de Compliance.

 Los detalles de contacto del director de Compliance se pueden consultar en nuestra página web <https://www.deutz.com/ueberuns/compliance/verhaltenskodex/>.

Los datos de contacto de los responsables locales de Compliance están disponibles en la Intranet.

PREGUNTAS SOBRE EL CÓDIGO DE CONDUCTA Y RECEPCIÓN DE NOTIFICACIONES DE INFRACCIONES

En el caso de preguntas o indicaciones en relación a este Código de Conducta, nuestros empleados pueden dirigirse al director de Compliance.

Además, no solo nuestros empleados, sino también terceros externos, como clientes o socios comerciales, tienen la oportunidad de notificar posibles infracciones de Compliance a través del sistema de denuncia de irregularidades: <https://www.deutz.com/ueberuns/compliance/>.

Preferiblemente, se le pedirá que indique su nombre al informar de una infracción.

Sin embargo, también es posible transmitir la notificación de manera anónima. Todas las notificaciones serán tratadas con confidencialidad. Al mismo tiempo, las investigaciones subsiguientes se llevarán a cabo con la máxima confidencialidad y en cumplimiento de la normativa de protección de datos.

Ninguna persona que, de buena fe, denuncie una conducta incorrecta real o presunta o la notifique a través del sistema de denuncia de irregularidades debe, bajo ninguna circunstancia y de ninguna forma, sufrir desventaja alguna. Esto también se aplicará si la notificación resulta posteriormente infundada.

Índice

1. Derechos humanos, normas laborales y sociales	6
2. Salud y seguridad.....	7
3. Protección del medio ambiente.....	7
4. Competencia y legislación antimonopolio	8
5. Disposiciones de embargo y control del comercio	8
6. Corrupción y soborno, incluidos regalos e invitaciones.....	9
7. Blanqueo de dinero	10
8. Conflicto de intereses	11
9. Protección de información, uso de información privilegiada, comunicación interna y externa	11
10. Propiedad de la empresa y propiedad de terceros.....	12
11. Protección de datos.....	13



1. Derechos humanos, normas laborales y sociales

En tanto que empresa que aspira a alcanzar el éxito económico en consonancia con la responsabilidad corporativa, social y ecológica, hacemos especial hincapié en el respeto de los derechos humanos. En este contexto, nos oponemos a cualquier forma de trabajo infantil, trabajo forzoso y discriminación. Garantizamos unas condiciones de trabajo justas, incluyendo una remuneración y unas prestaciones adicionales justas acordes con las condiciones del mercado local y un horario de trabajo razonable. Asimismo, aplicamos el principio de proporcionalidad en las medidas disciplinarias y de seguridad. También reconocemos la libertad de asociación, la autonomía de la negociación colectiva y la representación de los trabajadores a través de los interlocutores sociales.

En lo que respecta a nuestra plantilla, ponemos especial énfasis en la diversidad y la inclusión. DEUTZ está comprometida con la igualdad de oportunidades y, en este sentido, ofrece un entorno de trabajo en el que se valora la diversidad y cada persona tiene la oportunidad de desarrollarse profesionalmente de acuerdo con sus habilidades e intereses.

No se tolerarán el trato desfavorable, la discriminación, el *mobbing* ni ningún tipo de acoso por razones de sexo, raza, color de piel, orientación sexual, origen étnico, religión, creencias o discapacidad.

El principio de igualdad de oportunidades se aplica a todas las decisiones en el

ámbito de RR. HH., incluidas la contratación, la formación, los ascensos, la remuneración, las prestaciones adicionales y las medidas disciplinarias.

El acoso sexual, la violencia en todas sus formas, en particular las agresiones en el lugar de trabajo, incluidas las amenazas y la intimidación, están expresamente prohibidas.

Promovemos un ambiente de trabajo diverso e inclusivo en el que todos los empleados se tratan entre sí con respeto y respetan la privacidad y los derechos de la personalidad de los demás.

Los principios de conducta a cuyo cumplimiento están obligados nuestros empleados en sus relaciones con compañeros y superiores también se aplican a las relaciones con socios comerciales. Porque nuestros clientes, socios de ventas y proveedores constituyen la piedra angular de nuestras actividades operativas y representan un pilar elemental para nuestro éxito empresarial.

También esperamos que nuestros proveedores actúen con responsabilidad. Hemos formulado nuestras exigencias y expectativas en nuestro Código de Conducta para Proveedores, que puede consultarse en la siguiente dirección de Internet:
<https://www.deutz.com/lieferanten/verhalte-nskodex-fuer-lieferanten/>.

2. Salud y seguridad

Una gestión empresarial responsable y sostenible también significa velar por un entorno de trabajo saludable y seguro. Por esta razón, DEUTZ cumple todas las disposiciones en materia de salud y seguridad en el trabajo aplicables.



Las consideraciones económicas no deben conllevar concesiones en materia de salud y seguridad ni para nuestros empleados

en el contexto de su trabajo ni para nuestros clientes en el uso de nuestros productos.

Con el fin de garantizar la seguridad, nuestros gerentes de las respectivas áreas están obligados a instruir, capacitar y supervisar minuciosamente a sus empleados. Solo así se pueden evitar accidentes laborales.

Sin embargo, DEUTZ no solo asume la responsabilidad de la seguridad de sus empleados en el lugar de trabajo. También consideramos que es nuestro deber asumir la responsabilidad de la seguridad de nuestros clientes a la hora

de utilizar nuestros productos. Por esta razón, nuestros empleados deben supervisar continuamente todo el ciclo del producto y notificar inmediatamente a su superior cualquier peligro potencial que pueda surgir al manipular un producto. Nuestros clientes deben ser conscientes de los riesgos potenciales en el uso de cada producto.

La calidad de nuestros productos es esencial para la satisfacción de nuestros clientes. Por este motivo, y de acuerdo con nuestros valores corporativos, todos los empleados están llamados a contribuir al cumplimiento de nuestras normas de calidad y a apoyar proactivamente a DEUTZ con espíritu pionero, entusiasmo y sentido de la responsabilidad en la optimización continua de nuestra gestión de calidad; porque son el factor decisivo para alcanzar este objetivo. En el sentido de una cultura exitosa de aprendizaje y mejora, los errores también deben ser comunicados abiertamente para poder encontrar conjuntamente soluciones con el fin de eliminarlos.

3. Protección del medio ambiente

Como uno de los principales fabricantes mundiales de sistemas de propulsión innovadores y pionero de la movilidad del futuro climáticamente neutra en el ámbito de las máquinas móviles no de carretera (*off-highway*), y en vista de los factores que afectan a nuestro medio ambiente, DEUTZ tiene una responsabilidad especial.

Sin embargo, consideramos que nuestra obligación va más allá de contribuir indirectamente a mejorar el balance medioambiental y climático mediante el desarrollo de soluciones de propulsión innovadoras para nuestros clientes. Asimismo, aspiramos a reducir de manera continuada los impactos



ambientales asociados a nuestros procesos de producción y de trabajo.

ambientales asociados a nuestros procesos de producción y de trabajo.

En este sentido, la colaboración de nuestros empleados es crucial. Por esta razón, por un lado, tienen el deber de hacer un uso responsable de los recursos naturales y de proteger el medio ambiente en su área de trabajo. Concretamente, esto significa que, en la medida de lo posible, ahorran materiales, planifican teniendo en cuenta debidamente la eficiencia energética, reciclan, evitan o reducen al mínimo los residuos y los eliminan de acuerdo con las disposiciones legales. Por otra parte, se les pide que apoyen el desarrollo y la utilización de

tecnologías respetuosas con el medio ambiente en el desempeño de sus actividades.

Asimismo, todos los empleados deben tener en cuenta los aspectos ecológicos, además de los económicos, a la hora de seleccionar proveedores y prestadores de servicios.

En el marco de nuestra estrategia de sostenibilidad «Taking Responsibility» (Asumiendo Responsabilidad) nos comprometemos a cumplir nuestra responsabilidad ecológica y social.

4. Competencia y legislación antimonopolio



La base de nuestra política empresarial descansa sobre los principios de la economía de mercado y la competencia leal. Por lo tanto, el estricto cumplimiento de la legislación antimonopolio aplicable es obligatorio para nuestros empleados.

DEUTZ lleva a cabo sus actividades exclusivamente sobre la base del principio del mérito y de una competencia libre y sin trabas. Esto significa que los proveedores, contratistas u otros intermediarios solo se seleccionan tras un examen cuidadoso y objetivo. Asimismo, cumplimos la obligación legal de tomar decisiones de negocios teniendo en cuenta el interés superior de la empresa y sin celebrar acuerdos o convenios inadmisibles con competidores.

Los pactos y prácticas concertadas entre competidores son inadmisibles y, por tanto, están prohibidos si tienen por objeto o conducen a impedir o restringir la competencia.

Esto incluye, por ejemplo, acuerdos o el intercambio de información sobre asignaciones territoriales o repartos de clientes, precios o componentes de precios, relaciones y condiciones de suministro, capacidades o comportamiento en licitaciones, así como estrategias de mercado y de adquisición de participaciones. La prohibición no solo se aplica a los contratos escritos, sino también a los acuerdos verbales o a las conductas paralelas tácitas y coordinadas.

La competencia desleal y las infracciones de la legislación antimonopolio aplicable van acompañadas de sanciones o multas severas y pueden dar lugar a la nulidad del acuerdo en cuestión.

En caso de duda sobre la admisibilidad de una determinada conducta en virtud de la legislación antimonopolio, nuestros empleados deben ponerse en contacto con su superior o con el departamento jurídico lo antes posible.

5. Disposiciones de embargo y control del comercio

Varias leyes nacionales e internacionales de control del comercio restringen o prohíben la importación y exportación de productos o servicios, así como el movimiento de capitales y los pagos. Estas prohibiciones o restricciones pueden referirse no solo a la naturaleza del producto, sino también al país de origen o destino y, en algunos casos, incluso a la

persona del propio cliente (medidas de embargo).

Como empresa que opera a nivel mundial con actividades comerciales en todo el mundo, DEUTZ —y los empleados de DEUTZ— debe cumplir las leyes o las medidas de embargo nacionales e internacionales. En particular, es necesario comprobar si se requiere un

permiso oficial para una actividad empresarial y, en su caso, obtenerlo si no está disponible.

En caso de preguntas sobre medidas de embargo o las normas de control comercial, póngase en contacto con el Departamento jurídico.

6. Corrupción y soborno, incluidos regalos e invitaciones



En aras de conservar la confianza en DEUTZ y nuestra integridad hacia nuestros clientes, socios comerciales, accionistas y el público en general, no se tolerará ninguna forma de corrupción o soborno.

Concretamente, esto significa que las relaciones con nuestros socios comerciales deben basarse únicamente en criterios objetivos, en particular en la calidad, la fiabilidad, los precios competitivos y la observancia de las normas ecológicas y sociales y los principios del buen gobierno empresarial.

La ley castiga la corrupción. Puede provocar distorsiones de la competencia, originar daños patrimoniales y atacar contra la reputación de nuestra empresa. También en los negocios debe evitarse cualquier forma de corrupción u otra influencia desleal en las decisiones empresariales, en particular en las relaciones con clientes y proveedores. Por ejemplo, está prohibido acordar servicios si cabe suponer que puedan ser utilizados total o parcialmente para pagar sobornos.

Los agentes u otros intermediarios encargados, por ejemplo, de la gestión de órdenes o la obtención de aprobaciones, deberán comprometerse a no sobornar u otorgar ventajas y a no aceptar sobornos.

Además, también deben evitarse estrictamente aquellas situaciones que no constituyen en sí mismas soborno o corrupción, pero que, sin embargo, dan la impresión de que consideraciones exógenas podrían haber influido en las decisiones de DEUTZ o de clientes, proveedores, titulares de cargos públicos¹⁾ o de terceros. Estas situaciones también

pueden atacar seriamente contra la reputación del Grupo DEUTZ.

Además, en las relaciones con clientes, proveedores u otros terceros, nunca deben exigirse ni aceptarse servicios o ventajas materiales como dinero en efectivo, regalos o invitaciones a eventos que puedan dar la impresión de (ser un intento de) estar influyendo en las decisiones comerciales. Del mismo modo, no se podrá, en ningún caso, otorgar o prometer ventajas personales a los empleados de otras empresas con la intención de obtener un contrato, asegurar un negocio o proporcionar a nuestra empresa una ventaja injusta.

Cada empleado debe informar a su superior si un tercero le ofrece o solicita una ventaja.

Los regalos e invitaciones deben mantenerse dentro de los límites razonables. Especialmente con respecto a los titulares de cargos públicos, existe una gestión muy restrictiva en cuanto a regalos e invitaciones. También en este caso debe evitarse la mera sospecha de influencia. No se podrá ofrecer ningún tipo de regalo o invitación a los titulares de cargos públicos para, por ejemplo, persuadirlos para que lleven a cabo u omitan un acto administrativo o para que aceleren un proceso. Esto también se aplica si existe el derecho de que se lleve a cabo el acto administrativo.

Si los regalos o invitaciones son apropiados o no, se determina según las prácticas empresariales. En principio, los regalos que superen un valor umbral de 20 euros y las invitaciones que vayan más allá de una comida de negocios normal, se comunicarán al superior directo y

requerirán de su aprobación. Sin embargo, deben tenerse en cuenta las condiciones específicas de cada país. Está prohibido, sin excepción, ofrecer, conceder, exigir o aceptar asignaciones financieras directas, es decir, dinero en efectivo o equivalentes al efectivo.

En caso de duda, cada empleado debería contactar con su superior o con el responsable de Compliance.

1) Los titulares de cargos públicos son personas que ocupan un cargo público. Se trata, por ejemplo, de funcionarios, jueces, personas con empleos públicos, como notarios o secretarios de Estado, que realizan tareas de administración pública.

7. Blanqueo de dinero



Todos los empleados deben asegurarse de que DEUTZ no pueda ser utilizada indebidamente para el blanqueo de dinero u otros

finés ilegales.

El blanqueo de dinero es el término utilizado para describir las transacciones financieras o económicas utilizadas para introducir los activos obtenidos ilegalmente —no solo dinero en efectivo— en el sistema financiero legal.

Todo empleado debe obtener suficiente información sobre el entorno empresarial de la contraparte, de la contraparte propiamente dicha y del propósito del negocio previsto, en particular antes de una operación comercial importante.

Indicios de blanqueo de dinero pueden ser:

- pagos en efectivo inusuales;
- pagos en divisas que no se indican en la factura correspondiente;
- pagos realizados por un tercero y no por la propia contraparte, a menos que así se haya acordado;
- pagos efectuados desde un tercer país, es decir un país en el que la contraparte no tiene domicilio, o pagos destinados a un tercer país;
- pagos realizados en relación con una factura o un grupo de facturas a través de varias órdenes de pago o cheques;
- transacciones monetarias que no se consignan en la contabilidad reglamentaria;
- intentos de proceder tal como se describe arriba o consultas sobre si tal procedimiento sería posible.

En caso de dudas o sospechas de irregularidades, cada empleado debe informar inmediatamente a su superior, al responsable de Compliance o al director de Compliance.

8. Conflicto de intereses

DEUTZ acoge con satisfacción el hecho de que sus empleados participen activamente en asociaciones, partidos políticos u otras instituciones sociales, políticas o comunitarias. No obstante, las actividades de la esfera privada no deben poner en peligro el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

Todos los empleados de DEUTZ deben evitar los conflictos de intereses. En términos concretos esto significa que sus relaciones, intereses o actividades personales no deben influir en sus actividades en la empresa y no deben contravenir los intereses de la empresa ni influir en su toma de decisiones. Ni siquiera debe darse la impresión de que esto sea el caso.

Por ejemplo, un empleado no debería realizar ninguna inversión, representar ningún interés o afiliarse a ninguna organización si esto supone que un tercero dude de su ecuanimidad, integridad y objetividad en el trabajo diario.

Existe también conflicto de intereses cuando un miembro de la familia u otro pariente que viva en el mismo hogar está

implicado en actividades que puedan menoscabar la objetividad del empleado en el desempeño de sus funciones profesionales. Además, todos los empleados que ejerzan actividades secundarias deben velar por que dichas actividades no entren en conflicto con los intereses de la empresa. Este sería el caso, en particular, si un empleado, además de su trabajo en DEUTZ, también trabajase para un cliente, proveedor, prestador de servicios o competidor o tuviera un interés financiero significativo en uno de ellos. Las actividades secundarias solo se permiten si DEUTZ, como empleador, las aprueba de antemano.

Nosotros esperamos de nuestros empleados que actúen defendiendo el interés superior de DEUTZ y protejan su reputación.

Si un empleado se encuentra en una situación en la que existe o podría existir un conflicto de intereses o la mera sospecha del mismo, debe informar al responsable de Compliance de manera exhaustiva sobre esta circunstancia, con el fin de buscar una solución con él.

9. Protección de información, uso de información privilegiada, comunicación interna y externa



Los empleados no deben utilizar ilegalmente la llamada información privilegiada sobre DEUTZ o cualquier otra empresa.

Concretamente, esto significa que la información confidencial debe mantenerse en secreto en todo momento y debe estar protegida del acceso no autorizado por parte de terceros. Además, ningún empleado podrá utilizar el conocimiento de dicha información en su propio

beneficio o en el de terceros. Esto también se aplica a la información confidencial que los empleados han recibido de terceros.

La información privilegiada es aquella que no es de dominio público, pero de ser revelada, podría influir significativamente en la cotización bursátil o en el precio de mercado de una empresa —en nuestro caso, las acciones de DEUTZ— porque un inversor prudente la tendría en cuenta a la hora de invertir en nuestras acciones.

Algunos ejemplos de ello son las informaciones sobre las cifras de ventas y beneficios no públicas, los nuevos nombramientos en el Consejo de Administración, en el Consejo de Supervisión o la Gerencia, la venta o adquisición de empresas o activos significativos, así como empresas en participación o el cierre o cancelación de contratos importantes.

Algunos empleados de nuestra empresa tienen acceso a dicha información no pública sobre DEUTZ o las actividades comerciales de terceros debido a su actividad o área de responsabilidad. En este caso, debe tener en cuenta que las leyes sobre información privilegiada prohíben el uso de esta información en beneficio propio o su divulgación a terceros, incluidos amigos y familiares. Incluso dentro de DEUTZ la información privilegiada solo puede ser transmitida a personas que, en función de su cargo, estén autorizadas a tomar nota de ella y que estén inscritas en el registro de personas privilegiadas de la empresa.

Hay que atenerse estrictamente a las disposiciones aplicables y las directrices internas de la empresa. El uso de información privilegiada es sancionable y puede dar lugar a demandas civiles por daños y perjuicios contra el empleado correspondiente.

En relación a las comunicaciones internas y externas, en general, también deben respetarse la Directriz de Comunicación a nivel de todo el grupo. Dicha Directriz establece cuándo, en qué forma y a través de qué medio se puede comunicar otra información sobre DEUTZ que no esté clasificada como información privilegiada. En el caso de preguntas al respecto, deberá contactarse con el Departamento Comunicaciones Corporativas y Relaciones con Inversores.

10. Propiedad de la empresa y propiedad de terceros



Cada empleado debe actuar con responsabilidad en cuanto a las instalaciones y propiedades de la empresa y está obligado a proteger los

bienes de la empresa contra pérdida, daños, robo, así como uso indebido y no autorizado.

Los activos de la compañía solo pueden ser utilizados para fines comerciales admitidos y bajo ninguna circunstancia para fines ilícitos.

Los equipos y los recursos de la empresa, como el teléfono, ordenador, Internet y otras tecnologías de la información generalmente están reservados para fines laborales y no están destinados al uso personal. Todos los empleados están obligados a cumplir las directrices pertinentes de la empresa relativas a la protección de la propiedad de la misma.

Los activos intangibles, como los conocimientos de la empresa, la propiedad intelectual y las obras protegidas por derechos de autor, también forman parte de la propiedad de la empresa.

Nuestros desarrollos y nuestros conocimientos técnicos son de especial importancia para el éxito, a largo plazo, de nuestra empresa. Por esta razón, todos los empleados de DEUTZ deben proteger la propiedad intelectual de nuestra empresa, con el fin de que terceras partes no la revelen ni obtengan acceso de forma no autorizada.

La propiedad intelectual incluye, en particular, los secretos comerciales, la información confidencial, los derechos de autor, las marcas registradas y los logotipos, así como listas de clientes y las especificaciones de los productos.

Todos los empleados deben cumplir las normas de seguridad necesaria en las comunicaciones personales y electrónicas con terceros para proteger la propiedad intelectual de DEUTZ.

La propiedad intelectual de terceros también deberá protegerse. Solo podrá hacerse uso de ella si a DEUTZ se le han concedido los correspondientes derechos de uso. La propiedad intelectual de terceros incluye derechos de propiedad industrial, como patentes, marcas y dibujos y modelos registrados, así como obras protegidas por derechos de autor, como el software y derechos de imagen. Los conocimientos técnicos de terceros que no estén protegidos por derechos de propiedad industrial o derechos de autor

solo podrán utilizarse y transmitirse si no existen disposiciones legales en sentido contrario.

Si DEUTZ ha tenido acceso a los conocimientos técnicos de terceros en el marco de un acuerdo de confidencialidad, solo se utilizarán y divulgarán de conformidad con las disposiciones del acuerdo de confidencialidad. Esto incluye, en particular, los dibujos de producción de terceros, así como los datos individuales, las dimensiones y las tolerancias recibidas por parte de terceros.

11. Protección de datos

DEUTZ respeta la privacidad y la integridad de sus empleados, socios comerciales y otros terceros.

Por esta razón, la protección de la privacidad y de los datos personales, así como la seguridad de la información empresarial, deben garantizarse en el marco de todos los procesos empresariales, de conformidad con los requisitos legales. Todos los datos personales que DEUTZ recoge y almacena se procesan exclusivamente para los fines previstos, de manera comprobable y meticulosa y de acuerdo con las leyes de protección de datos aplicables.

La persona de contacto para preguntas sobre el tratamiento correcto de los datos de los empleados y terceros externos es, en primer lugar, el responsable local de protección de datos. Además, el delegado de la protección de datos de DEUTZ AG está a su disposición para cualquier consulta.

Los datos de contacto están publicados en las declaraciones de protección de datos de las sociedades nacionales.

DEUTZ AG

Ottostr. 1

51149 Colonia, Alemania

Teléfono: +49 (0) 221 822-0

Fax: +49 (0) 221 822-3525

E-mail: ir@deutz.com

www.deutz.com

