

CODE OF CONDUCT



**Por favor, lea detenidamente este
Code of Conduct.**

Te apoyará en tu trabajo diario.

Versión: 3.0

Válido desde: lunes, 1 de enero de 2024

Última actualización: jueves, 22 de noviembre de 2023

1

**SOMOS
PERSONAS
COMPROMETIDAS**

2

**SOMOS
COMPAÑEROS
CONFIABLES**

3

**SOMOS
SOCIOS
RESPONSABLES**

4

**SOMOS
BUENOS CIUDADANOS
CORPORATIVOS**

5

AYUDA

	04	Prólogo
	06	Nuestros valores fundamentales de TRATON
PÁGINAS	10	Liderazgo ético
08	12	Derechos humanos
19	14	Diversidad, igualdad de oportunidades e igualdad de trato
	16	¡ Habla !
	18	Representación de los empleados
PÁGINAS	22	Seguridad y protección de la salud en el trabajo
20	24	Gestión de los activos de la empresa
27	26	Seguridad y protección de la información, el saber-hacer y la propiedad intelectual
PÁGINAS	30	Prohibición de la corrupción
28	32	Obsequios
	34	Donaciones, patrocinios y obras sociales
	36	Trato con funcionarios públicos
	38	Socios comerciales, compras y ventas
	40	Conflictos de intereses
	42	Prohibición del uso de información privilegiada
	44	Prohibición del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo
	46	Competencia libre y leal
	48	Contabilidad e informes
51	50	Control de exportaciones
PÁGINAS	54	Comunicación y marketing
52	56	Representación política de intereses
	58	Impuestos y aduanas
	60	Protección de datos
	62	Seguridad informática
	64	Conformidad del producto
67	66	Protección del medio ambiente
PÁGINAS	70	Ayuda/contactos
68	70	Prevención de conductas indebidas, personas de contacto y sistema de denuncia de irregularidades
	72	Datos de contacto de la oficina de investigación
74	73	Autoevaluación para la toma de decisiones

LO QUE NOS UNE: NUESTROS PRINCIPIOS DE INTEGRIDAD Y DE COMPLIANCE

El Code of Conduct de MAN Truck & Bus (MAN) es el fundamento ético y de valores para una actuación con integridad y conforme a las normas dentro de nuestro Grupo. Se considera un marco vinculante para todos los empleados en todas las funciones en todas las empresas MAN en todo el mundo.

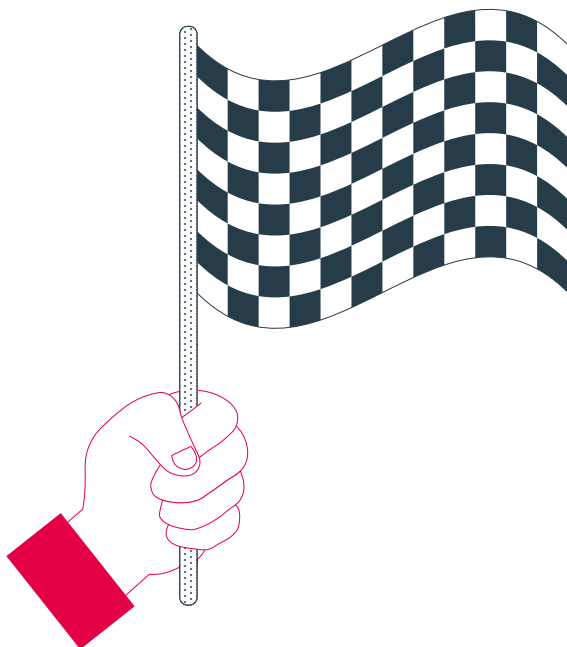
Juntos somos responsables de nuestro entorno de trabajo, así como del impacto de MAN en el medio ambiente y en la sociedad en su conjunto. Nos tratamos mutuamente con respeto, equidad e como iguales. Demostramos actitud, somos firmes y valientes y defendemos nuestros valores y principios, independientemente de las presiones económicas, sociales o de tiempo.

Estamos convencidos de que es esencial que cada uno de nosotros, empleados, miembros de la Junta Directiva y Gerentes, actuemos con honestidad para fomentar la confianza en nuestra Compañía, nuestros productos, servicios e innovaciones. Es por eso que las decisiones que tomamos en todas las áreas de trabajo y en todos los roles deben estar de acuerdo con nuestros valores fundamentales y cumplir con las leyes, regulaciones y compromisos voluntarios internos nacionales e internacionales aplicables. Esto también es válido para la evolución continua de nuestra empresa, así como para la selección, adquisición, desarrollo y uso de tecnologías innovadoras como la inteligencia artificial. También da forma a la manera en que aportamos valor a nuestros clientes a través de nuestros productos y servicios. La transparencia es importante para nosotros, y nuestro enfoque de las tecnologías innovadoras garantiza que se respeten los derechos y la seguridad de los usuarios.

Cada uno de nosotros es personalmente responsable de cumplir con el Code of Conduct de MAN. Depende de todos nosotros familiarizarnos con los principios del Code of Conduct y guiarnos por ellos en nuestra toma de decisiones diaria. Para un Grupo en movimiento, la protección de las personas y del medio ambiente, para las generaciones futuras.

No toleramos ninguna infracción del Code of Conduct. Quien infrinja nuestros principios debe contar con las consecuencias correspondientes. Para asegurarnos de que no se produzcan infracciones, buscamos el asesoramiento y el apoyo de nuestros compañeros, directivos y de los contactos definidos en el capítulo «Ayuda» de este Code of Conduct para que, juntos, podamos proteger nuestra empresa, nuestros valores fundamentales y la reputación de nuestra marca.

Nuestros valores fundamentales de TRATON



> EL CLIENTE ES LO PRIMERO

Nuestros clientes actuales y potenciales son el punto de partida de todo lo que hacemos. La comprensión de las necesidades de nuestros clientes finales define el valor dentro de nuestros procesos.

> RESPETO

Respetamos a cada individuo. Todos pueden contribuir, tienen el derecho de ser escuchado y el deber de escuchar, y tienen el potencial de crecer y aprender con el tiempo. El respeto es la base de todos los procesos, mejoras y de toda creación de valor.

➤ ESPÍRITU DE EQUIPO

Trabajamos en equipo para un objetivo común, unidos por un propósito común. Un equipo abarca desde el grupo más pequeño de compañeros y todas las marcas hasta el propio TRATON GROUP y sus socios. Trabajamos juntos de forma transparente. Y en cada equipo mostramos el mismo espíritu de equipo.

➤ RESPONSABILIDAD

Reconocemos que TRATON GROUP forma parte de la sociedad en general. Actuamos siempre con integridad y vemos más allá de nuestro ámbito de responsabilidad inmediato, teniendo en cuenta el impacto a largo plazo de nuestras acciones. Como grupo y como individuos, asumimos la responsabilidad de la sostenibilidad y el desarrollo de la sociedad y el medio ambiente de los que formamos parte.

➤ PREVENCIÓN DEL DESPILFARRO

El trabajo incansable para identificar y eliminar acciones y actividades que no tienen valor para nuestros clientes finales, por las que nadie está dispuesto a pagar. Este tipo de desperdicio puede tomar muchas formas: sobreproducción, sobreprocesamiento, subprocesamiento, espera, falta de colaboración, falta de uso del potencial humano, riesgos y muchos otros. Cualquier cosa que agregue costes innecesarios a un proceso es un desperdicio, y todo desperdicio es una falta de respeto hacia las personas que trabajan en nuestros procesos.

Trabajamos continuamente para minimizar los costos innecesarios mediante la eliminación de desperdicios.

1

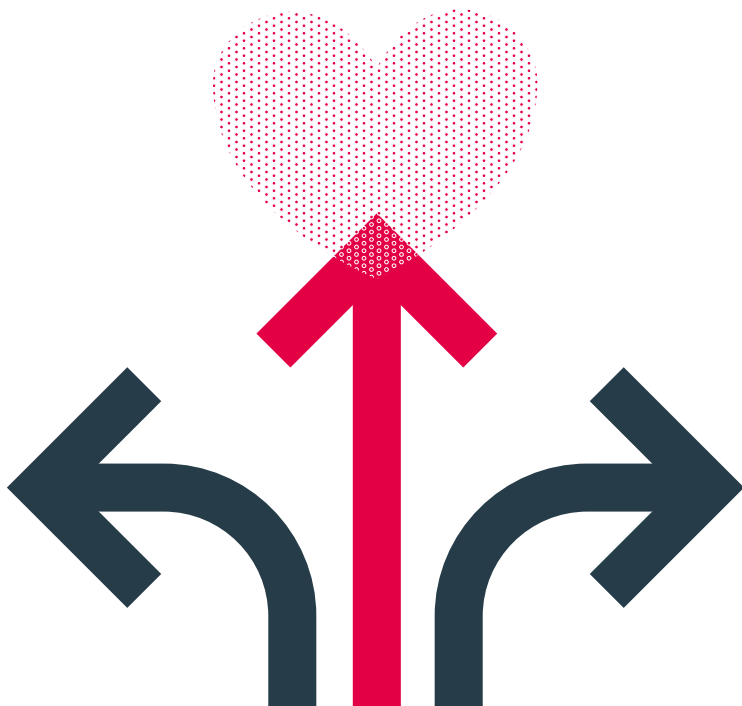
SOMOS PERSONAS COMPROMETIDAS

PÁGINAS
08 - 19

**Adoptamos nuestros valores, principios
y reglas fundamentales, promoviendo así
una interacción sincera y justa basada en la
confianza. Todos somos modelos a seguir.**

LIDERAZGO ÉTICO

Lideramos basándonos en
nuestros valores



PRINCIPIO CORPORATIVO

- Adoptamos nuestros valores, principios y reglas, asumimos la responsabilidad del crecimiento personal y corporativo y actuamos dando ejemplo. Desempeñamos nuestras tareas, funciones y competencias de forma adecuada, justa y responsable. Sobre todo, en aquellos casos donde dependencias laborales o jerarquías se pueden abusar para fines particulares y personales. Tomamos decisiones siempre con integridad, prudencia y en beneficio de la empresa y sus empleados, socios comerciales y accionistas. Con un liderazgo basado en valores, reforzamos la confianza y damos forma al cambio dentro de la empresa.

MI CONTRIBUCIÓN

- Soy consciente de mi función como modelo a seguir tanto interna como externamente.

Mi conducta y acciones están guiadas por la integridad y la responsabilidad y se basan en este Code of Conduct, nuestros valores fundamentales, principios y reglas. Fomento una cooperación de confianza, sincera y justa, y estoy abierto a diferentes puntos de vista.

EJEMPLO



Para completar un proyecto según lo programado, a su equipo le gustaría omitir un paso en el proceso. Dicen que el paso es innecesario.

Dejas claro que, incluso bajo presión, se deben cumplir las normas vigentes. Juntos buscáis una solución que cumpla las especificaciones y nuestros valores. Te comprometes a revisar el proceso con todas las partes implicadas y, en la medida posible a hacerlo más ágil. Te comprometes a eso como directivo y miembro del equipo.

DERECHOS HUMANOS

Asumimos la responsabilidad de los derechos humanos

PRINCIPIO CORPORATIVO

- El respeto de los derechos humanos es de vital importancia. Estamos convencidos que la actividad económica sostenible de una empresa solo es posible a través de una actuación ética e íntegra. Estamos plenamente comprometidos con nuestra responsabilidad en materia de derechos humanos. El Comité Ejecutivo y el Comité de Empresa General de MAN han publicado una **declaración de principios sobre derechos humanos** que refleja de forma transparente nuestro compromiso y describe qué actividades para el respeto de los derechos humanos ya se han llevado a cabo dentro del Grupo MAN.

Confirmamos nuestro compromiso con las leyes y declaraciones internacionales aplicables, en particular la Carta Internacional de Derechos Humanos y las normas laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Rechazamos cualquier participación en crímenes de guerra, crímenes contra la humanidad, genocidios y otras violaciones graves del derecho internacional humanitario. Nuestras actividades están alineadas con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, que constituyen los pilares centrales de nuestras acciones.

MI CONTRIBUCIÓN

- Como principio fundamental, contribuyo al respeto de los derechos humanos. Me familiarizo con la **declaración de principios sobre derechos humanos de MAN**. Si recibo indicios de violaciones de los derechos humanos, tomo las medidas oportunas. Esto se aplica a la

Colaboración dentro de nuestra empresa, y también la conducta hacia los socios comerciales. Me abstengo de cualquier forma de amenaza, intimidación o ataque contra defensores de los derechos humanos o denunciantes de irregularidades.



Si tengo dudas o recibo información sobre violaciones de los derechos humanos en mi entorno profesional, informo a mi superior inmediato o a las personas de contacto indicadas en el capítulo «Ayuda». Juntos buscamos soluciones para prevenirlas o detenerlas y ponerles remedio.

EJEMPLO



Alguien te ha informado de que uno de nuestros proveedores no paga a sus empleados los salarios acordados e infringe la legislación laboral al tolerar una semana de 80 horas. Además, el salario de algunos trabajadores del proveedor están por debajo del salario mínimo.

Informa a tu supervisor y al sistema de denuncia de irregularidades sobre la posible violación de los derechos humanos. Nuestra empresa investigará más a fondo las acusaciones y tomará las medidas necesarias. Esto puede incluir establecer un diálogo con el proveedor afectado, utilizar la influencia de nuestra empresa para llegar a determinados acuerdos y, como último recurso, rescindir la relación comercial con el proveedor en cuestión.

DIVERSIDAD, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E IGUALDAD DE TRATO

Vivimos la diversidad

PRINCIPIO CORPORATIVO

- La diversidad y la inclusión, igualdad de oportunidades y la igualdad de trato son principios importantes para una convivencia justa, no discriminatoria y respetuosa. Defendemos la colaboración, la tolerancia y el respeto mutuo. Fomentamos la diversidad en la plantilla y nos comprometemos a crear un entorno de trabajo inclusivo.

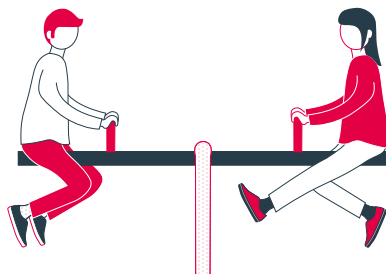
Ofrecemos igualdad de oportunidades para todos y rechazamos toda forma de discriminación, intimidación, acoso y desventaja injustificada hacia los empleados y en el lugar de trabajo. En particular, se prohíbe la desigualdad de trato por motivos de origen étnico, nacional y social, color de piel, sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, nacionalidad, estado de inmigración, estado de veterano o militar, idioma, religión u otra creencia, discapacidad física o mental, estado de salud, edad, antecedentes sociales, estado civil, embarazo o paternidad, afiliación o actividades sindicales, opiniones políticas, siempre que se basen en principios democráticos y toleren opiniones divergentes, u otras características protegidas por la ley, salvo que lo justifiquen las necesidades del empleo. Vivimos la diversidad, promovemos activamente la inclusión y creamos un entorno que involucra a todos los empleados y, al mismo tiempo, fomenta la individualidad de cada persona en interés de la empresa.

Seleccionamos, desarrollamos y remuneramos a nuestros empleados en función de sus cualificaciones y capacidades.

MI CONTRIBUCIÓN

- Respeto los principios de diversidad, inclusión, igualdad de oportunidades e igualdad de trato, e animo a las personas de mi entorno a comportarse de la misma manera.

Si observo alguna violación de los principios de igualdad de oportunidades e igualdad de trato, como, acoso o intimidación, llamo la atención de las personas implicadas sobre su conducta indebida. Si no puedo influir directamente en lo sucedido, informo del incidente inmediatamente al departamento de Recursos Humanos o me pongo en contacto con las personas de contacto indicadas en el capítulo «Ayuda».



EJEMPLO



Un amigo te cuenta que una candidata fue rechazada probablemente por el hecho de llevar un pañuelo en la cabeza, a pesar de que era la candidata más cualificada para el puesto vacante.

Ayuda a aclarar la situación informando inmediatamente a tu superior o al departamento de RR. HH. responsable, o presentando un informe al sistema de denuncia de irregularidades para que se puedan tomar las medidas adecuadas.

¡HABLA!

Alzamos la voz cuando algo no está bien

PRINCIPIO CORPORATIVO

- Queremos aprender de los errores y mejorar continuamente. Cuando algo no nos parece correcto o notamos algo que no está bien, lo hablamos abiertamente, incluso si es incómodo o desagradable. Para lograrlo, fomentamos la integridad en el trabajo diario y buscamos activamente el diálogo dentro de nuestros equipos y con nuestros superiores. Buscamos asesoramiento y ayuda si tenemos preguntas o un problema. Protegemos a todos los que contribuyen a esta cultura.

Evidentemente, respetamos en todo momento las regulaciones externas e internas. No toleramos conductas indebidas. Para nosotros no cabe duda: mirar hacia otro lado nunca puede ser lo correcto. Por eso reaccionamos de forma inmediata y adecuada a conductas indebidas e infracciones de las leyes, las directrices internas y, sobre todo, el Code of Conduct de MAN.

Los directivos tienen en todo momento una importante función de modelo de comportamiento conforme a nuestras normas. Cumplen esta función apoyando a los empleados en el cumplimiento de las normas, promoviendo una cultura de denuncia y realizando un seguimiento a las infracciones.

MI CONTRIBUCIÓN

- En caso de preguntas, incertidumbres o sospechas justificadas de infracciones de las normas internas y externas, hablo primero con mi superior. Como alternativa, busco asesoramiento en las personas de contacto expertos. Mis personas de contacto de Compliance, el departamento de Recursos Humanos y los representantes de los trabajadores están ahí para apoyarme. Además, debo comunicar los indicios justificados de infracciones a través del sistema de denuncia de irregularidades. Como directivo (grupo directivo y superior), estoy obligado a informar de todas las sospechas justificadas de infracciones graves de las normas.



EJEMPLO



Tu jefe te pide que le hagas favores personales en tu tiempo libre, incluido conducir para familiares. Por miedo a las consecuencias negativas, aceptas.

Si observas una posible conducta indebida, habla inmediatamente e informa al departamento de RR. HH. o envía una denuncia al sistema de denuncia de irregularidades.

REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS

**Trabajamos juntos en estrecha
colaboración: de forma constructiva,
cooperativa y justa**



Respetamos la libertad de asociación y la libertad de negociación colectiva. Reconocemos el derecho fundamental de todos los empleados a formar sindicatos y a representar a los trabajadores.

Nos comprometemos a colaborar con los representantes de los trabajadores de forma abierta y con confianza, a mantener un diálogo constructivo y cooperativo y a buscar un equilibrio justo de intereses. El trato profesional con los representantes de los trabajadores forma parte de nuestra cultura corporativa.

El futuro de MAN y de sus empleados está garantizado en el espíritu de la resolución cooperativa de conflictos y del compromiso social sobre la base y con el objetivo de la competitividad económica y tecnológica. La rentabilidad y la protección del empleo son objetivos comunes y de igual importancia.

2

SOMOS COMPAÑEROS CONFIABLES

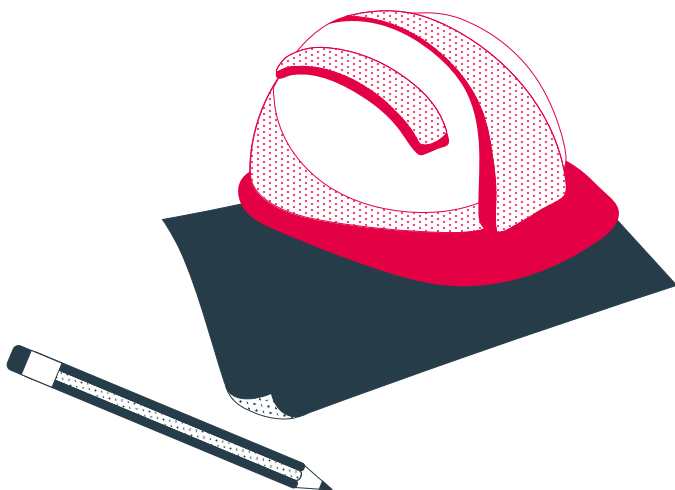
PÁGINAS
20 - 27

**Nos tomamos en serio nuestra responsabilidad
en el lugar de trabajo y protegemos lo que es
valioso para nuestro equipo, nuestra empresa
y nuestros clientes.**

2

SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

**Preservamos y promovemos la
seguridad, la salud y el bienestar
en el lugar de trabajo**



PRINCIPIO CORPORATIVO

- Nos tomamos muy en serio nuestra responsabilidad por la seguridad y la salud de nuestros empleados. Preservamos y promovemos la seguridad, la salud y el bienestar en el lugar de trabajo de acuerdo con los requisitos legales e internos.

La seguridad y la salud de todos los empleados tienen prioridad absoluta y es fundamental para que la empresa sea sostenible y atractiva como empleador. Nuestro objetivo es garantizar la seguridad, la salud y el bienestar en el lugar de trabajo. Esto requiere la cooperación y participación de todos.

MI CONTRIBUCIÓN

- Respeto las normas e instrucciones de seguridad y salud. No pongo en peligro mi propia seguridad y salud, ni la de mi equipo ni la de terceros. Entiendo la importancia de las normas de seguridad y salud y apoyo a mis compañeros para que trabajen de forma sostenible y segura. Tomo medidas para evitar problemas de salud y accidentes. No miro para otro lado y acepto la ayuda.

En mi área de responsabilidad, tomo todas las medidas razonables y legales necesarias para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. Advierto de las acciones o condiciones poco saludables e inseguras. Asisto a la formación pertinente y sigo las instrucciones.

EJEMPLO

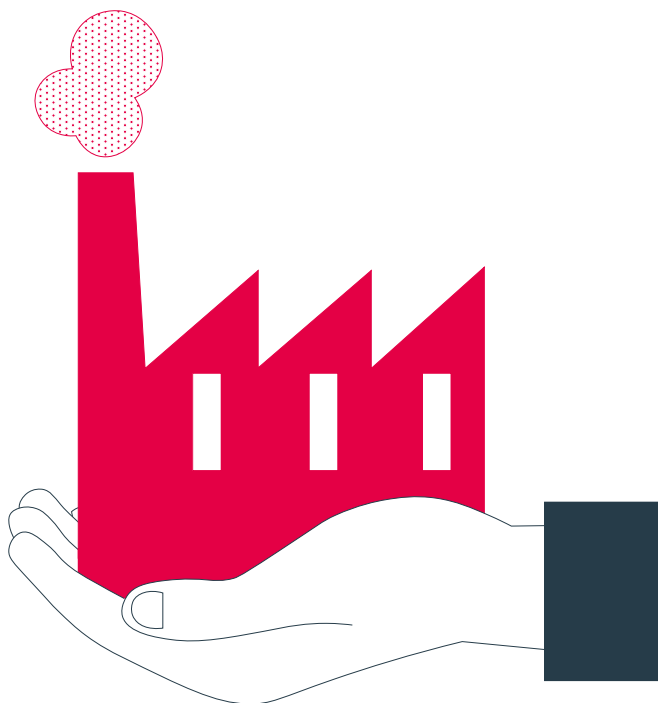


Te das cuenta de que un aparato eléctrico de tu departamento tiene un fallo obvio.

No pongas el aparato en funcionamiento e informa al responsable para acordar otras medidas. No está permitido y puede ser peligroso reparar los aparatos eléctricos por cuenta propia.

GESTIÓN DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA

**Protegemos nuestros activos,
visibles o invisibles**



PRINCIPIO CORPORATIVO

- Respetamos los activos materiales e intangibles de la empresa y no los utilizamos para fines externos a la empresa, sino exclusivamente para lograr los objetivos comerciales de la empresa. Son posibles excepciones, siempre que las directrices o regulaciones internas permitan un uso privado.

MI CONTRIBUCIÓN

- Respeto las reglas de la compañía y tengo cuidado manejando sus activos.

2

EJEMPLO

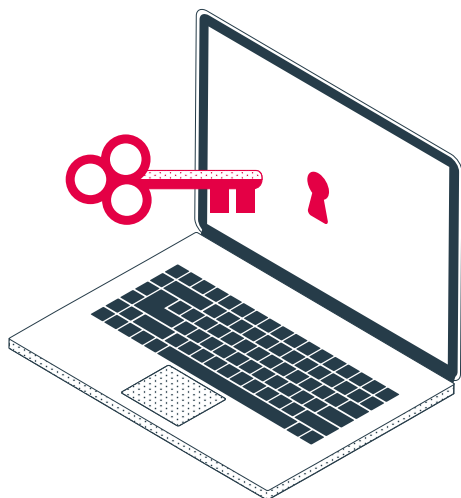


En tu portátil de empresa tienes instalado un software de alta gama. Por eso, un amigo te pide que le prestes el ordenador para poder utilizar uno de estos programas con fines privados.

Te niegas porque sabes que no puedes dar acceso a terceros a la propiedad de la empresa ni a las TI de la empresa.

SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN, EL SABER- HACER Y LA PROPIEDAD INTELECTUAL

Protegemos la información y la propiedad
intelectual



PRINCIPIO CORPORATIVO

- Somos conscientes del valor de los conocimientos propios de la empresa y los protegemos cuidadosamente.

Respetamos la propiedad intelectual de los competidores, socios comerciales y otros terceros.

MI CONTRIBUCIÓN

- Trato con cuidado toda la información de la empresa y no la comparto sin autorización. Presto especial atención a la información relativa a conocimientos técnicos, patentes, secretos comerciales y corporativos.

2

EJEMPLO



Tu invento técnico está a punto de entrar en la fase de producción en serie. Estás pensando en contárselo a un compañero cuando te lo encuentres en el tren de camino a casa.

Ten en cuenta que las ideas y las patentes también son propiedad intelectual de la empresa y no hables de ellas en público. En caso de duda, consulta a tu superior o con el departamento correspondientes.

3

SOMOS SOCIOS RESPONSABLES

PÁGINAS
28 - 51

**La confianza es nuestro mejor activo. Por ello,
construimos relaciones comerciales honestas,
confiables, transparentes y justas.**

PROHIBICIÓN DE LA CORRUPCIÓN

No sobornamos y no aceptamos sobornos y nos abstenemos de participar cualquier forma de corrupción

PRINCIPIO CORPORATIVO

- No toleramos la corrupción. La corrupción significa que alguien abusa de su posición profesional para obtener una ventaja para sí mismo o para un tercero y, al hacerlo, perjudica a otros.

Realizamos negocios con nuestros socios comerciales, clientes y terceros externos solo dentro del marco legal permitido y de acuerdo con las regulaciones internas existentes. Nunca debemos aceptar, ofrecer, prometer o proporcionar pagos u otros servicios de valor, directa o indirectamente, con el fin de influir en la adjudicación de contratos, obtener una ventaja comercial o conseguir concesiones políticas o comerciales.

MI CONTRIBUCIÓN

- Me abstengo de participar en cualquier transacción o acción que implique corrupción de cualquier tipo. Me informo consultando las regulaciones internas y mis personas de contacto internas.

Si recibo algún indicio de corrupción, los notifico inmediatamente a uno de los contactos mencionados en el capítulo «Ayuda». Si necesito ayuda o asesoramiento, actúo de inmediato.



3

EJEMPLO



Trabajas en el desarrollo de software y te piden que subcontrates un subproyecto a un proveedor de servicios externos. Uno de los proveedores de servicios solicitados te ofrece dinero si te aseguras de que se adjudique el contrato a su empresa.

El comportamiento del proveedor de servicios constituye un intento de corrupción. Rechaza claramente el dinero y ponte en contacto inmediatamente con tu superior o con el departamento de Compliance correspondiente.

OBSEQUIOS

**Evaluamos cuidadosamente todo
tipo de obsequios**



PRINCIPIO CORPORATIVO

- Convencemos con nuestros productos y servicios. Por lo tanto, los obsequios, como regalos, atenciones e invitaciones a eventos, solo están permitidos dentro de unos límites razonables.

Nuestras normas internas regulan qué obsequios son adecuados y qué pasos de comprobación deben tenerse en cuenta a la hora de aceptarlos y concederlos.

MI CONTRIBUCIÓN

- Me familiarizo con las directrices sobre regalos, atenciones e invitaciones a eventos y las cumpla estrictamente.

Me cuestiono si mi comportamiento es apropiado y si podría influir en mis decisiones profesionales.

3

EJEMPLO



Los empleados de un socio comercial te regalan unos auriculares Bluetooth por tu cumpleaños. Aunque estés seguro de que la aceptación del regalo no afectará a las relaciones comerciales, debes cuestionar críticamente el obsequio y su idoneidad basándote en las directrices aplicables a los obsequios.

En caso de duda, involucra a tu superior y decidid juntos si aceptar o rechazar el obsequio.

DONACIONES, PATROCINIOS Y OBRAS SOCIALES

**Contribuimos a la sociedad de acuerdo
con las leyes y normas internas**

PRINCIPIO CORPORATIVO

- Hacemos donaciones, es decir, obsequios voluntarios sin esperar algo a cambio por parte del destinatario, y patrocinios, es decir, obsequios basados en una contraprestación acordada contractualmente, con el objetivo de hacer una contribución a la sociedad y establecer una reputación y percepción pública positivas. Para evitar conflictos de intereses y garantizar una conducta uniforme dentro de la empresa, las donaciones y las medidas de patrocinio solo están permitidas en el marco de la legislación correspondiente y de acuerdo con las regulaciones internas vigentes.

Las donaciones y las medidas de patrocinio solo se conceden en el marco de un proceso de autorización transparente. Proporcionamos donativos en metálico y en especie para apoyar los siguientes fines: ciencia, educación, bienestar, cultura y ecología. Además, se permiten medidas de patrocinio en los ámbitos del deporte y la economía.

MI CONTRIBUCIÓN

- Si considero que una medida de patrocinio por parte de nuestra empresa vale la pena, me pongo en contacto con antelación con los departamentos responsables de la empresa, por ejemplo, Marketing y Comunicación, Compliance y Recursos Humanos.

Los donativos se realizan de forma transparente, es decir, se documentan y verifican la finalidad, el destinatario del donativo y la tramitación financiera. Respeto los procesos internos y las condiciones marco y no inicio donaciones que puedan dañar la reputación de nuestra empresa.



EJEMPLO



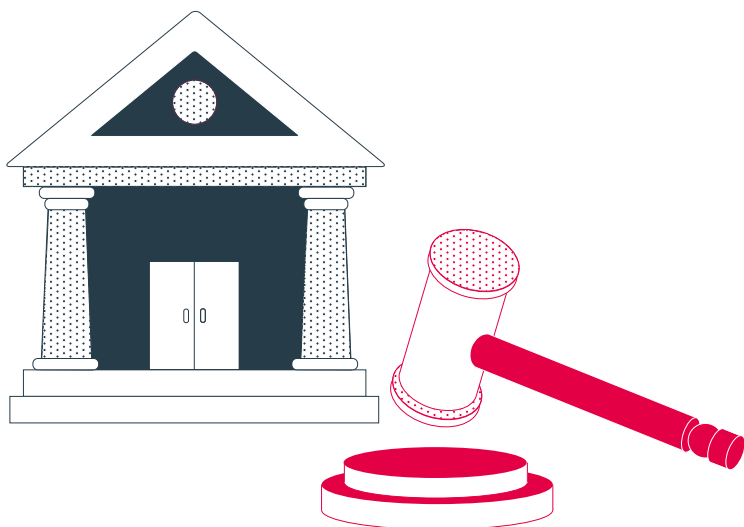
Un político local te pide una donación de la empresa para la campaña electoral.

Rechaza esta petición. Las donaciones solo pueden concederse una vez realizado el procedimiento de autorización requerido.

En este caso concreto, no se puede conceder una autorización para la donación, ya que una directriz interna excluye las donaciones a partidos, instituciones afiliadas a partidos y políticos.

TRATO CON FUNCIONARIOS PÚBLICOS

**Actuamos con cautela al tratar con
funcionarios públicos**



PRINCIPIO CORPORATIVO

- En la legislación nacional e internacional, existe un mayor riesgo de corrupción al tratar con funcionarios públicos, y con gobiernos, autoridades u otras instituciones públicas. Nuestras normas internas sobre el trato con funcionarios públicos, especialmente en lo que respecta a obsequios y conflictos de intereses, tienen esto en cuenta. No realizamos pagos de facilitación ni aceleración para por ejemplo acelerar los procesos administrativos rutinarios.

MI CONTRIBUCIÓN

- Soy consciente que existe un mayor riesgo de corrupción cuando se trata de funcionarios públicos. Por lo tanto me informo sobre las reglas vigentes. Soy consciente de que estoy obligado a consultar al departamento de Compliance cuando se trate de conceder obsequios, invitaciones o agasajos a funcionarios públicos.

EJEMPLO



Como parte de una auditoria técnica externa para una certificación legal, deseas invitar a los auditores a almorzar.

Los empleados de la auditoria se incluyen en la definición de funcionarios públicos, ya que en el marco de la certificación desempeñan tareas oficiales en nombre del Estado. Por lo tanto, debes solicitar previamente una evaluación al departamento de Compliance responsable. También te ayudará en otros casos a evaluar si las personas en cuestión son o cuentan como funcionarios públicos.

SOCIOS COMERCIALES, COMPRAS Y VENTAS

**Analizamos cuidadosamente con
quién hacemos negocios**



PRINCIPIO CORPORATIVO

- Seleccionamos cuidadosamente los agentes de ventas, proveedores, empresas de servicios y otras empresas asociadas según criterios objetivos y aprovechamos la libre competencia. Solo trabajamos con socios comerciales de acuerdo con el marco legal y las normas e instrucciones internas.

Revisamos cuidadosamente la integridad de los posibles socios comerciales antes de iniciar la relación comercial y seguimos los procedimientos establecidos en nuestras normas e instrucciones para la adjudicación de pedidos y la aprobación de pagos.

Al comprar y vender productos y servicios, involucramos a tiempo a los departamentos responsables en el proceso, de acuerdo con las reglas vigentes.

MI CONTRIBUCIÓN

- Me aseguro de que se haya comprobado la integridad de los posibles socios comerciales antes de iniciar la relación comercial. No favorezco unilateralmente a un proveedor, prestador de servicios o empresa asociada sin una razón objetiva utilizando la libre competencia.

No compro productos ni servicios sin haberme informado previamente sobre el mercado y los proveedores alternativos. Al hacerlo, respeto los principios de aprovisionamiento aplicables e involucro con antelación al departamento de Compras correspondiente antes del suministro o la prestación de servicios planificados, de acuerdo con los procesos de compra vigentes.

Me aseguro de que solo se paguen retribuciones por el servicio realmente prestado y que los pagos correspondan al servicio prestado para evitar riesgos de corrupción.

3

EJEMPLO



Te enteras de que se va a contratar a un proveedor, prestador de servicios o empresa asociada sin implicar al departamento de compras responsable.

Notifique al departamento de compras responsable o a las personas de contacto mencionadas en el capítulo «Ayuda» para asegurarte de que se tramite la mejor oferta desde el punto de vista de la empresa y se apliquen las medidas de diligencia debida.

CONFLICTOS DE INTERESES

Tomamos decisiones basadas en hechos evitando así los conflictos de intereses



PRINCIPIO CORPORATIVO

- Actuamos con integridad. Por lo tanto, es especialmente importante que evitemos crear posibles conflictos de intereses en nuestro trabajo y que reconozcamos y divulguemos los posibles conflictos a los que nos enfrentamos o que observamos.

Conflictos de intereses surgen cuando los intereses personales de un empleado influyen o pueden influir en sus decisiones profesionales. Esto también se aplica a las relaciones personales en el lugar de trabajo, especialmente en relaciones laborales con dependencia o influencia jerárquica.

Los conflictos de intereses pueden surgir por los propios empleados pero también por personas cercanas a ellos, por participaciones en empresas, por el ejercicio de actividades secundarias, en relación con afiliaciones o en el marco de las relaciones económicas personales. En este contexto, los conflictos de intereses también pueden derivarse de relaciones personales con socios comerciales, por ejemplo, con empresas de suministro.

MI CONTRIBUCIÓN

- Si detecto o sospecho que existe un posible conflicto de intereses, comunico el asunto directamente a mi directivo y, en caso necesario, consulto con el departamento de Recursos Humanos y Compliance pertinente. En caso de conflicto, buscamos y documentamos juntos una solución que proteja los intereses de la compañía.

3

EJEMPLO



Tu jefe te pide que revises las ofertas de diferentes empresas de consultoría informática. Descubres que una de las ofertas más favorables procede de la empresa de un buen amigo tuyo.

Informa a tu jefe sobre la situación, documenta el posible conflicto de intereses y retírate del proceso de toma de decisiones para evitar cualquier apariencia de un conflicto de intereses.

PROHIBICIÓN DEL USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

**No compartimos
información privilegiada**



PRINCIPIO CORPORATIVO

- Tratamos la información privilegiada relacionada con el rendimiento de las acciones de la compañía de acuerdo con las reglas de la ley del mercado de capitales y no toleramos el uso de información privilegiada.

La información privilegiada es información exacta sobre circunstancias que no son conocidas públicamente y que, si se hicieran públicas,

probablemente influirían de forma significativa en el precio de mercado de las participaciones en cuestión, por ejemplo, la acción de la propia compañía. Los conocimientos sobre proyectos y procesos relevantes para la información privilegiada solo pueden utilizarse de acuerdo con las regulaciones internas vigentes en cada caso. No podemos transmitirlos a personas ajenas de la compañía, incluidos los miembros de la familia, como por ejemplo un conyuge.

MI CONTRIBUCIÓN

- No participo en operaciones con información privilegiada y no hago recomendaciones a ningún tercero ni induciré a terceros a hacerlo. Además, no revelo información privilegiada, a menos que sea necesario en el curso normal de mi trabajo y conforme a las reglas internas aplicables en cada caso. Me familiarizaré con estas reglas internas.

Si tengo acceso a información privilegiada, no adquiriré ni venderé ningún instrumento financiero utilizando dicha información. Esto afecta a la negociación de acciones de empresas cotizadas del Grupo o derivados correspondientes, y a cualquier instrumento financiero, incluyendo por ejemplo participaciones o acciones de proveedores.

3

EJEMPLO



Trabajas en la contabilidad de tu empresa. Un amigo que ha comprado con frecuencia acciones de la empresa y te pregunta si puedes darle las próximas cifras trimestrales, que son potencialmente relevantes para el uso de información privilegiada y que aún no se han publicado.

No proporcionas nunca a tu amigo la información solicitada. Dado que se trata de información privilegiada, no debes compartirla con nadie bajo ninguna circunstancia. Sería punible de compartir este conocimiento, de forma directa o indirecta.

PROHIBICIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALES Y DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

**Estamos comprometidos con las
prácticas comerciales impecables**

PRINCIPIO CORPORATIVO

- Según las leyes internacionales, el blanqueo de capitales y la financiación es ilegal en todo el mundo. El blanqueo de capitales se produce cuando se introducen en el ciclo económico fondos u otros bienes procedentes directa o indirectamente de delitos ocultando su origen. La financiación del terrorismo se produce cuando se ponen a disposición fondos u otros medios para delitos terroristas o para apoyar a asociaciones terroristas.

Verificamos cuidadosamente la identidad de los clientes, socios comerciales y otros terceros con los que queremos hacer negocios. Revisamos las señales de alerta (inglés: «red flags»), que podrían indicar blanqueo de capitales. Nos aseguramos de que se toman las medidas de seguimiento adecuadas cuando se detecta una señal de alerta o una transacción sospechosa.



No aceptamos ninguna implicación o participación en flujos financieros ilegales y tomamos las medidas adecuadas para evitarlo. También cumplimos con todas las leyes y reglas aplicables para la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

MI CONTRIBUCIÓN

- No tomo ninguna medida que pueda infringir las normas nacionales o extranjeras de blanqueo de capitales. Estoy atento e investigo de inmediato cualquier comportamiento sospechoso de clientes, socios comerciales y otros terceros. Sigo las políticas y los procesos internos y, si observo algo, actúo. Si necesito ayuda, me dirijo a las personas de contacto que figuran en el capítulo «Ayuda».

3

EJEMPLO



Un cliente o socio comercial ha pagado un importe excesivo y solicita que el reembolso se realice mediante transferencia a una cuenta extranjera o mediante pago en efectivo y no mediante transferencia bancaria a su cuenta original.

Esta petición requiere una explicación. No aceptes la propuesta sin más: pregunta al cliente por qué la devolución no puede hacerse de la misma forma que el pago original. Solicita asesoramiento a la persona de contacto responsable de la prevención del blanqueo de capitales.

COMPETENCIA LIBRE Y LEAL

Estamos comprometidos con la competencia libre y leal

PRINCIPIO CORPORATIVO

- La competencia libre y leal está protegida por una legislación antimonopolio vigente en todo el mundo. El cumplimiento de estas disposiciones garantiza que no se produzcan distorsiones inadmisibles de la competencia en los mercados correspondientes, en beneficio de todos los participantes del mercado. Una conducta anticompetitiva causar daños considerables a la reputación de MAN, así como multas elevadas, sanciones e indemnizaciones por daños y perjuicios.

En particular, están prohibidos los acuerdos y las conductas concertadas entre competidores que quieran impedir o restringir la libre competencia.

No celebramos acuerdos anticompetitivos con competidores, proveedores o clientes. Esto incluye el intercambio de información sensible para la competitividad, como los precios o sus componentes, así como las condiciones, a la asignación de grupos de clientes y territorios y a las restricciones a la innovación. Donde nuestro grupo tiene una posición dominante en el mercado, no abusamos de ella. Además, nos preocupamos por la plena aplicación de los procesos de control de fusiones en el marco de cooperaciones y transacciones. En el trato con nuestros socios de distribución autorizados, cumplimos con las reglas específicas antimonopolio para los sistemas de distribución.

MI CONTRIBUCIÓN

- En cualquier contacto con competidores, me aseguro de que no se transmita ni se reciba información que permita sacar conclusiones sobre nuestro comportamiento comercial actual o futuro.

En las conversaciones o en otros contactos con competidores, evito temas que puedan ser relevantes para la competencia. con un foro en el que se están llevando a cabo discusiones anticompetitivas, actuaré inmediatamente de acuerdo con nuestras políticas y procesos internos.



EJEMPLO



En una feria, hablas con un empleado de la competencia. Al cabo de poco tiempo, te das cuenta de que tu interlocutor intenta sacarte información sobre sus futuros planes empresariales. A cambio, la persona con la que hablas se ofrece a darte la misma información sobre su empresa.

Deja claro al interlocutor de inmediato y de forma inequívoca que no hablarás con él sobre estos temas. Además de la revelación no autorizada de secretos comerciales, dicha conversación constituiría una infracción de las leyes de antimonopolio aplicables y podría tener consecuencias drásticas tanto para ti personalmente como para nuestra empresa, así como para tu interlocutor y su empresa. Documenta esta conversación e informa inmediatamente a tu Compliance Manager.

CONTABILIDAD E INFORMES

Defendemos una contabilidad correcta y la elaboración de informes correctos

PRINCIPIO CORPORATIVO

- Nuestro negocio se basa en la confianza. Cumplimos estrictamente con las leyes para una contabilidad e informes financieros y no financieros correctos. Para nosotros, la transparencia y la veracidad son primordiales, ya que las irregularidades pueden tener graves consecuencias tanto para la empresa como para las personas responsables. En este sentido, informamos periódicamente a todos los participantes en el mercado de capitales sobre la situación financiera actual y el desarrollo de los negocios. Publicamos nuestros estados financieros y no financieros de acuerdo las obligaciones nacionales e internacionales de informar.

MI CONTRIBUCIÓN

- En mi área de responsabilidad, organizo los procesos de manera que todos los datos financieros y no financieros del negocio puedan registrarse de forma correcta y oportuna en el sistema de contabilidad. En caso de dudas sobre el registro correcto de los datos, me pongo en contacto con mi superior o con el departamento responsable.



3

EJEMPLO



Necesitas urgentemente un nuevo equipo de trabajo. Sin embargo, el presupuesto de tu departamento ya se ha agotado para el ejercicio en curso. Te planteas comprar el equipo de todas formas y reconocer los costes en el próximo ejercicio, a cuenta del nuevo presupuesto.

No lo hagas. La contabilización debe realizarse siempre de acuerdo con la causa. La contabilización inadecuadas pueden tener graves consecuencias para la empresa y para el propio empleado.

CONTROL DE EXPORTACIONES

Velamos por el cumplimiento de todas las normativas en el comercio transfronterizo

PRINCIPIO CORPORATIVO

- Somos conscientes de nuestra responsabilidad social en el cumplimiento de las obligaciones legales de control de exportaciones y sanciones y nos comprometemos expresamente a cumplir con la legislación pertinente.

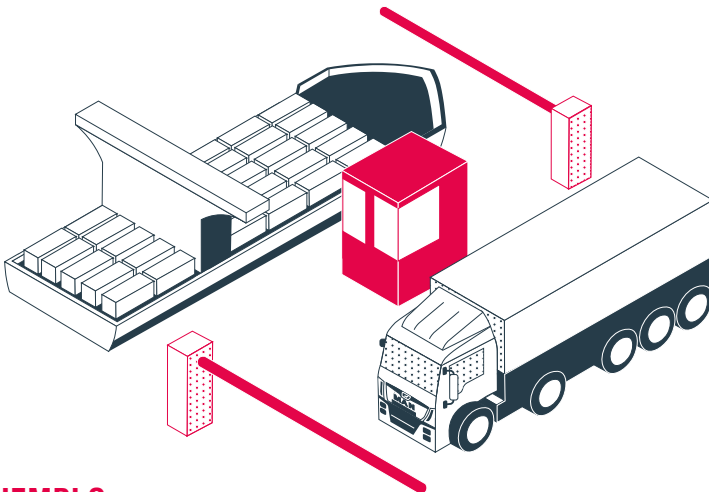
Las operaciones y transacciones transfronterizas pueden estar sujetas a prohibiciones, restricciones, reservas de autorización u otras medidas de supervisión en materia de control de exportaciones o sanciones dependiendo de tipo de socio, bien, país, medio de pago o de uso previsto. Esto aplica tanto a las tecnologías y al software como a los bienes y productos. Además, se aplica a las transferencias transfronterizas temporales y a las transmisiones técnicas, por ejemplo, por correo electrónico o en la nube. Además, determinadas importaciones pueden estar sujetas a reglamentos de control de las exportaciones.

Garantizamos el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables en materia de control de exportaciones así como las normas e instrucciones internas.

MI CONTRIBUCIÓN

- Me aseguro de que los procesos y actividades requeridos se lleven a cabo de acuerdo con las regulaciones de control de exportaciones y sanciones. Me familiarizo periódicamente con las políticas y los procesos de control de exportaciones y sanciones. Si necesito ayuda en mi trabajo diario, me pongo en contacto con el departamento de control de exportaciones.

En caso de que detecte indicios de infracciones de las normas de control de exportaciones en mi entorno profesional, informo inmediatamente al departamento de control de exportaciones responsable y contribuiré así que dichas infracciones se remedien y que no vuelvan a ocurrir.



3

EJEMPLO



Quieres iniciar una relación comercial con un cliente potencial que puede estar en una lista de sanciones.

Asegúrate de cumplir con la legislación aplicable. Ponte en contacto con el departamento de control de exportaciones correspondiente para coordinar los siguientes pasos.

4

SOMOS BUENOS CIUDADANOS CORPORATIVOS

PÁGINAS
52 - 67

**Somos socialmente responsables y nos aseguramos
de que nuestra empresa contribuya a un desarrollo
sostenible.**

COMUNICACIÓN Y MARKETING

**Nos comunicamos con
claridad y respeto**



PRINCIPIO CORPORATIVO

- Para mantener la confianza de clientes, inversores y otras partes interesadas, nos aseguramos de que nuestra comunicación sea coherente y clara.

Antes de aceptar y llevar a cabo las medidas de comunicación y marketing planificadas, las coordinamos con el departamento competente. La atención y el trato respetuoso entre nosotros son algo natural para nosotros.

MI CONTRIBUCIÓN

- No hago declaraciones públicas en nombre de la empresa y siempre remito las consultas al departamento de comunicación. Cuando hablo en eventos públicos, profesionales o culturales y en Internet, dejo claro que estoy expresando únicamente mi opinión personal. Consulto las directrices de redes sociales de la compañía para obtener consejos sobre la conducta adecuada en las redes sociales.

EJEMPLO



Un empleado de MAN ha hecho declaraciones en los medios de comunicación sobre la venta de un producto de otra entidad MAN. Esto da la impresión de que habla oficialmente en nombre de la entidad MAN.

Ponte en contacto con el empleado y explica que las comunicaciones oficiales sobre la empresa y sus productos solo deben realizarlas los departamentos responsables. Informa de la situación a las autoridades competentes y pide que se compruebe si es necesaria una respuesta pública.

REPRESENTACIÓN POLÍTICA DE INTERESES

**Representamos nuestras posiciones
corporativas de forma responsable y
comprensible**



PRINCIPIO CORPORATIVO

- Como parte de la sociedad, en el marco de la representación de intereses políticos, el «lobbying», podemos representar de forma específica las posiciones de la empresa en procesos de toma de decisiones, por ejemplo, en proyectos legislativos con el objetivo de transformar nuestra industria. El «lobbying» se lleva a cabo de forma centralizada y de acuerdo con los principios de transparencia, trazabilidad y responsabilidad. Con este fin, los procesos legislativos políticos que influyen en nuestro modelo de negocio y en la transformación de la industria del transporte se siguen de forma crítica y constructiva. No se aceptará ni tolerará la influencia injusta sobre los responsables políticos o la legislación que infrinja las leyes o nuestros propios principios.

MI CONTRIBUCIÓN

- No intento influir en las decisiones políticas en nombre de la empresa si no tengo autorización para hacerlo. Si se me ha autorizado a hacerlo, me atengo a las directrices internas pertinentes en el desempeño de mis funciones.

EJEMPLO



Un familiar trabaja en el Ministerio de Transporte y te pide su opinión sobre un proyecto de ley que afecta a la industria del automóvil. También te pregunta sobre la actitud de la empresa con respecto a esta ley.

No hagas ningún comentario al respecto. El «lobbying» (presión política) dentro de la empresa se coordina exclusivamente de forma centralizada, abierta y transparente. La persona de contacto autorizada para dichas actividades de «lobbying» es el departamento Governmental Relations (Relaciones Gubernamentales).

IMPUESTOS Y ADUANAS

**Cumplimos con las normativas
fiscales y aduaneras**



PRINCIPIO CORPORATIVO

- Como empresa global, somos conscientes de nuestra responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones en materia de comercio exterior, fiscales y aduaneras y cumplimos con las leyes nacionales e internacionales. Se cumplen todas las leyes, reglamentos y normativas fiscales relevantes, así como los requisitos de información y divulgación. Todos los impuestos y tasas necesarios se presentan y pagan a tiempo.

MI CONTRIBUCIÓN

- En mi área de responsabilidad, organizo las estructuras y procesos internos de tal forma que los impuestos y derechos de aduana que deben pagar las respectivas empresas del Grupo se determinen de forma completa, correcta y puntual, se registren en los informes y se paguen a las autoridades fiscales competentes.

En caso de que detecte indicios de infracciones de las normas fiscales y aduaneras en mi entorno profesional, hago todo lo posible para evitar o subsanar dichas infracciones. Si esto no es posible, solicito asesoramiento al departamento fiscal y aduanero competente.

EJEMPLO

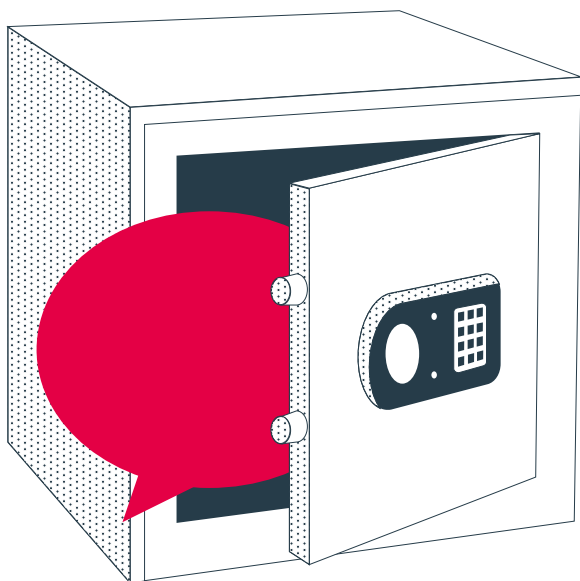


Según el derecho mercantil, eres responsable de registrar en los estados financieros determinadas operaciones comerciales, como los gastos generales de material, por ejemplo, los gastos de mantenimiento y los costes de producción. Un proyecto supera ciertos indicadores de control en una fase inicial. Por este motivo, recibes instrucciones para contabilizar los gastos de mantenimiento, aunque se trata indudablemente de una inversión y, por tanto, de costes de producción que deben capitalizarse.

Contabiliza siempre de acuerdo con los requisitos legales. Todas las operaciones de la empresa deben registrarse en el sistema contable de acuerdo con la normativa mercantil y fiscal, ya que el sistema contable constituye la base de la declaración fiscal. Por lo tanto, los errores contables pueden dar lugar a declaraciones fiscales incorrectas y a graves consecuencias fiscales y aduaneras para la empresa y los empleados responsables.

PROTECCIÓN DE DATOS

Tratamos los datos con cuidado



PRINCIPIO CORPORATIVO

- Damos gran importancia a un tratamiento responsable, seguro y transparente de los datos. Solo recopilamos, procesamos, utilizamos y almacenamos datos personales de acuerdo con las disposiciones legales. Protegemos los datos personales de nuestros clientes, empleados, incluidos antiguos empleados y los candidatos y de nuestros socios comerciales, como proveedores y socios de desarrollo.

MI CONTRIBUCIÓN

- Trato los datos personales de forma confidencial y actúo con claridad y transparencia. Integro la protección de datos en mis acciones y procesos y garantizo la seguridad de todos los datos bajo mi responsabilidad. Soy responsable y velo por un intercambio seguro de datos a lo largo de la cadena de valor. En caso de duda, me pongo en contacto con mi superior o con el responsable de protección de datos.

EJEMPLO



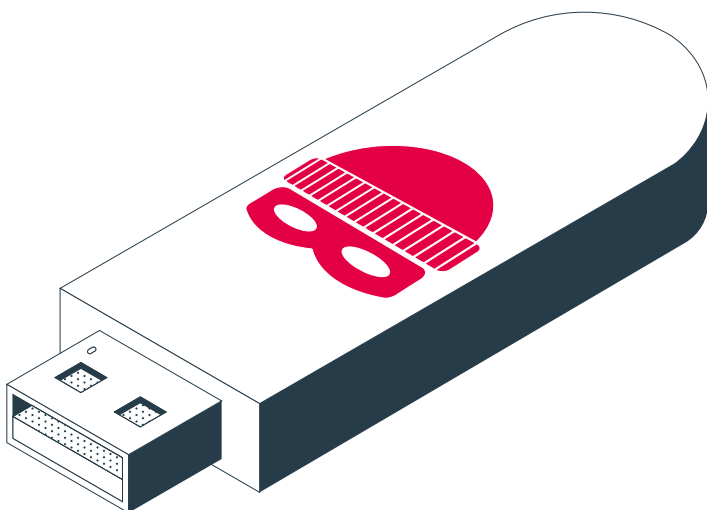
Has organizado un seminario con participantes externos y recibes datos personales con este fin. Un compañero te pide que compartas las direcciones para enviar comunicaciones comerciales sobre nuestros productos y servicios a los participantes.

No compartas estos datos sin consultar previamente a la organización de protección de datos responsable.

Por principio, los datos solo se pueden utilizar para el fin para el que fueron recopilados.

SEGURIDAD INFORMÁTICA

**Protegemos nuestros sistemas
informáticos**



PRINCIPIO CORPORATIVO

- Prestamos atención a la seguridad informática y cumplimos con las normas de seguridad de la información aplicables. Las reglas de seguridad proporcionan pautas para todos los empleados.

MI CONTRIBUCIÓN

- Me familiarizo con las directrices de seguridad de la información vigentes y cumplo con las especificaciones que contienen. Como parte de la cadena de seguridad informática, contribuyo activamente estando siempre alerta y manteniendo al día mis conocimientos básicos de seguridad informática.

EJEMPLO



Un proveedor te sugiere que utilices una aplicación local de reuniones para celebrar una reunión online con él. Sin embargo, la aplicación no está instalada en tu ordenador portátil de trabajo ni está disponible para su descarga en el grupo de software del departamento de TI.

Consulta con tu departamento de TI para encontrar soluciones alternativas para la reunión en línea. No descargues ni intentes instalar software no autorizado.

CONFORMIDAD DEL PRODUCTO

Nos enorgullece garantizar que nuestros productos son líderes del mercado

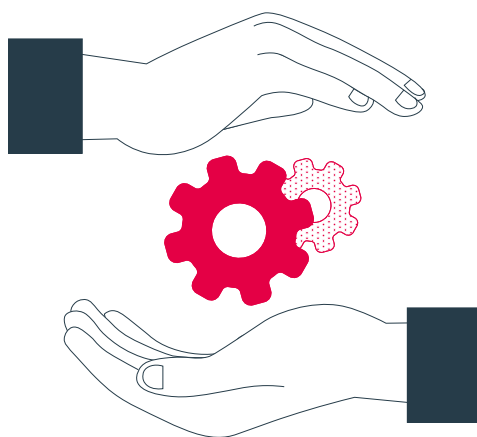
PRINCIPIO CORPORATIVO

- Muchas personas entran en contacto a diario con nuestros productos y servicios. La conformidad y la seguridad de nuestros productos son nuestra máxima prioridad. Tenemos la responsabilidad de minimizar los riesgos para la salud, la seguridad, el medio ambiente y los bienes de nuestros clientes o de terceros derivados de la manipulación de estos productos.

Nuestros productos se han desarrollado de acuerdo con las disposiciones legales y el estado actual de la técnica, teniendo en cuenta otras obligaciones vinculantes, por ejemplo, requisitos de seguridad y protección medioambiental más amplios según el estado actual de la ciencia. Esto se garantiza sistemáticamente mediante unas estructuras y procesos estables. Nuestros productos también se supervisan sobre el terreno después de su comercialización, para poder tomar a tiempo las medidas adecuadas en caso de presentarse irregularidades. No hacemos concesiones en este sentido.

MI CONTRIBUCIÓN

- En mi trabajo diario respeto concienzudamente las disposiciones relevantes para mi trabajo. Establezco mis objetivos de forma realista. En caso de conflictos de objetivos, incluso bajo presión de tiempo y costes, la conformidad de nuestros productos siempre es la primera prioridad. Por eso vivo nuestros procesos definidos y los mejoro continuamente. Junto con mis compañeros, identificamos y solucionamos las lagunas de los procesos para cumplir con todas las obligaciones vinculantes. Me pongo en contacto con mi superior o con el equipo de Product Compliance (Conformidad del producto) si tengo preguntas o dudas sobre la conformidad del producto.



EJEMPLO



Un cliente te informa de problemas técnicos con un producto. No estás seguro de si se trata de un error de manejo del cliente, pero tampoco puedes descartar un error de fabricación o de diseño.

Sigue los procesos aplicables para aclarar el asunto y comunica inmediatamente el problema a las personas responsables.

PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Asumimos la responsabilidad por el medio ambiente

PRINCIPIO CORPORATIVO

- Como empresa activa en todo el mundo, somos responsables de la compatibilidad medioambiental y sostenibilidad de nuestros productos, sedes y servicios. Nuestra empresa aspira ser un proveedor global de movilidad sostenible y un modelo a seguir para la protección de nuestro medio ambiente. Apostamos por tecnologías avanzadas y eficientes para reducir nuestro impacto ambiental y las implementamos a lo largo de todo el ciclo de vida de nuestros productos. Desde las primeras fases del desarrollo y la producción, prestamos atención a la conservación de los recursos naturales, a la reducción continua del impacto medioambiental y al cumplimiento de las leyes y reglamentos de protección del medio ambiente. Estamos comprometidos con el cumplimiento de nuestro compromiso de descarbonización en toda nuestra cadena de valor y en todas las áreas relevantes. Evitamos las alteraciones perjudiciales del suelo, la contaminación del agua, la contaminación atmosférica, las emisiones sonoras nocivas y el consumo excesivo de agua.

Además, evaluamos constantemente la compatibilidad medioambiental de nuestros productos y procesos de fabricación y, en caso necesario, los optimizamos.

Somos un miembro responsable de la sociedad y un socio de los políticos. Buscamos el diálogo con ambos sobre futuros conceptos de movilidad y el diseño de un desarrollo ecológicamente sostenible.

MI CONTRIBUCIÓN

- Soy consciente de la protección del medio ambiente en mi trabajo y uso los recursos y la energía de forma adecuada y con moderación. Me aseguro de que mis actividades tengan el menor impacto negativo posible en el medio ambiente y que cumplan con las leyes y los reglamentos de protección medioambiental. Llamo la atención sobre acciones o condiciones inseguras.



EJEMPLO



Te das cuenta de que el proyector u otros dispositivos eléctricos de la oficina siempre están encendidos, aunque no estén en uso constantemente.

Apaga el proyector u otros dispositivos eléctricos después de cada uso y habla con el equipo sobre el manejo sostenible de los dispositivos y recursos electrónicos.

5

AYUDA

PÁGINAS
68 – 74

**Proporcionamos asistencia para
comprender e implementar el
Code of Conduct.**

AYUDA/CONTACTOS

- Nuestro primer punto de contacto para cualquier pregunta o duda sobre el Code of Conduct es nuestro superior. Además, cada uno de nosotros puede dirigirse con confianza a las personas de contacto responsables de Compliance, así como al Compliance Helpdesk central:
- **Correo electrónico:** compliance.helpdesk@traton.com
- **Teléfono:** +49 89 36098-555

Además, si tienes alguna pregunta, también tenemos a tu disposición otras personas de contacto internas, como el departamento de Recursos humanos, nuestros representantes de los trabajadores o los expertos correspondientes.

PREVENCIÓN DE CONDUCTAS INDEBIDAS, PERSONAS DE CONTACTO Y SISTEMA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

- Con nuestro Code of Conduct establecemos la base obligatoria para un comportamiento íntegro y conforme a las normas en MAN. Como empleados de MAN, somos responsables de respetar los principios de nuestro Code of Conduct con el fin de evitar infracciones de las normas y, de este modo, evitar daños para el Grupo MAN, sus empleados y terceros. Las infracciones de las leyes, las regulaciones internas de MAN y, en particular, el Code of Conduct de MAN, se investigarán de inmediato. En función de la gravedad de la infracción, esto puede tener consecuencias laborales, civiles o penales para los empleados involucrados. Una conducta indebida demostrada también puede afectar a la remuneración. Por lo tanto, en caso de preguntas, incertidumbres o sospechas de infracciones de las normas internas y externas, hablamos inmediatamente con nuestros superiores o solicitamos asesoramiento a los departamentos internos competentes. Comunicamos toda la información sobre tales infracciones a través de los canales de denuncia de irregularidades, como por ejemplo la TRATON Investigation Office, o al menos a través de uno de los siguientes contactos: nuestro superior, nuestro Chief Compliance Officer o Compliance Officer

responsable, las personas de contacto locales o regionales, el órgano directivo de nuestra empresa o el Compliance Helpdesk central.

Además, podemos informar de indicios de infracciones de las normas a través del sistema de denuncia de irregularidades de TRATON. Para ello, podemos facilitar el nombre o presentar la denuncia de forma anónima. Sabemos que el sistema de denuncia de irregularidades de TRATON es responsable de la gestión de las denuncias de infracciones de las normas.

Las infracciones de las normas son todas las infracciones intencionadas y negligentes de las leyes vigentes o de las directrices internas de la empresa (especialmente las infracciones del Code of Conduct de MAN o de las obligaciones contractuales laborales) por parte de los empleados en relación con su relación laboral con el Grupo MAN o basadas en ella.

Los directivos tienen una función especial de modelo a seguir. Las decisiones que toman en nombre de la empresa siempre deben estar en consonancia con los valores y las normas. Esto incluye también la notificación inmediata de sospechas justificadas de infracciones graves de las normas.

Los objetivos del sistema de denuncia de irregularidades son la protección de nuestra empresa, de los denunciantes y de todas las personas que contribuyen a investigar e interrumpir conductas indebidas e infracciones de las normas. Discriminarlos constituye una grave infracción de las normas.

Al mismo tiempo, el sistema de denuncia de irregularidades protege los intereses de los interesados. Para ellos se aplica la presunción de inocencia mientras no se demuestre una infracción. La base para el funcionamiento del sistema de denuncia de irregularidades son procesos uniformes y un tratamiento confidencial y profesional de las denuncias. El uso indebido del sistema de denuncia de irregularidades no se tolerará y se sancionará en consecuencia.

A la TRATON Investigation Office también se pueden comunicar posibles infracciones del Code of Conduct para proveedores y socios comerciales, incluidos riesgos graves, así como infracciones de los derechos humanos y del medio ambiente por parte de proveedores directos e indirectos y otros socios comerciales.

Podemos acceder al sistema de denuncia de irregularidades de las siguientes maneras:

DATOS DE CONTACTO DE LA OFICINA DE INVESTIGACIÓN:

- Canal de notificación en línea (esta vía de notificación también se puede utilizar para denuncias anónimas): <https://www.bkms-system.net/traton>
- **Correo electrónico:** investigation-office@traton.com
- **Dirección de correo postal:** TRATON SE, TRATON SE Investigation Office, Hanauer Straße 26, 80992 Múnich, Alemania

Los equipos correspondientes están a tu disposición en persona, por teléfono o por correo electrónico.

- **Línea directa de Volkswagen 24/7:** +800 444 46300 / +49 5361 946300

Además, Volkswagen AG ha autorizado a dos abogados externos (defensores del trabajador) que pueden apoyar o garantizar el envío de información a la TRATON Investigation Office de forma anónima si se desea.

DATOS DE CONTACTO DE LOS DEFENSORES DEL TRABAJADOR:

- <https://www.ombudsmen-of-volkswagen.com/>

Encontrarás más información sobre el sistema de denuncia de irregularidades de TRATON y los canales de contacto en nuestra página web [Compliance & Risk | MAN Truck & Bus](#)

AUTOEVALUACIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES

- Si en un caso concreto no estoy seguro de si mi comportamiento se ajusta a los principios de nuestro Code of Conduct, debo plantearme las siguientes preguntas:
- 1. ¿He considerado todas las cuestiones relevantes en mi decisión y las he sopesado correctamente? (prueba profesional)**
 - 2. ¿Tengo la sensación de que mi decisión se enmarca en las prescripciones legales e internas? (prueba de legalidad)**
 - 3. ¿Mantendré mi decisión cuando salga a la luz? (prueba de supervisor)**
 - 4. ¿Estoy a favor de que se tome la misma decisión en todos los casos similares de la empresa? (prueba de generalización)**
 - 5. ¿Sigo considerando que mis decisiones son correctas si mi empresa tiene que representarlas en público? (prueba pública)**
 - 6. ¿Aceptaría mi propia decisión como interesado? (prueba de impacto)**
 - 7. ¿Qué diría mi familia sobre mi decisión? (segunda opinión)**
- Si he respondido afirmativamente a las preguntas 1-6 y la pregunta 7 también puede responderse de forma positiva, es muy probable que mi comportamiento se ajuste a nuestros principios. Si tengo alguna pregunta o duda, me dirijo a las personas de contacto mencionadas en este capítulo.

Última versión del Code of Conduct:

Puedes encontrar la versión actual del Code of Conduct en la intranet de MAN en **Compliance & Integrity – myMAN** y en Internet en **Compliance & Risk | MAN Truck & Bus**

Por razones de legibilidad, se utiliza la forma masculina cuando se refiere a personas. Por supuesto que los anunciados hacen referencia indistintamente a personas de cualquier género.

© MAN Truck & Bus SE
Governance, Risk & Compliance
Dachauer Straße 667
80995 Múnich
Alemania

Última actualización: jueves, 22 de noviembre de 2023

