

CÓDIGO DE CONDUCTA

ÍNDICE

Introducción 03

Un mensaje del director ejecutivo de Grundfos 04

Nuestros valores 05

Nuestro Código de conducta 06

1. Todos 07

- 1.1 Derechos humanos 08
- 1.2 Entorno de trabajo 09
- 1.3 Igualdad de oportunidades y no discriminación 10

2. Nuestra empresa 11

- 2.1 Información confidencial 12
- 2.2 Privacidad de datos 13
- 2.3 Responsabilidad medioambiental 14
- 2.4 Redes sociales 15
- 2.5 Inteligencia artificial (IA) 16

3. Nuestro negocio 17

- 3.1 Corrupción 18
- 3.2 Soborno 19
- 3.3 Pagos de facilitación 20
- 3.4 Muestras de hospitalidad, actividades de ocio y obsequios 21
- 3.5 Conflicto de intereses 22
- 3.6 Contabilidad 23
- 3.7 Competencia justa 24
- 3.8 Control de exportaciones y sanciones 25

4. Alzar la voz 26

Búsqueda de orientación 27





Introducción

El código de conducta es un documento fundamental que sirve de guía para nuestra organización. En las páginas siguientes se afirman los principios éticos y de comportamiento a los que adhieren DWT Holding Spa y el Grupo DAB en todos los ámbitos, desde el cuidado de los empleados hasta las relaciones con todas las partes interesadas.

Adoptamos los principios éticos y las normas de comportamiento del Grupo Grundfos, integrándolos plenamente en la filosofía de la empresa. Con el fin de prevenir delitos en interés o en beneficio de la empresa y del grupo, nos proponemos recomendar, fomentar o prohibir determinados comportamientos.

La adopción de este código representa un compromiso tangible por nuestro lado para una conducta empresarial responsable y respetuosa. Nos comprometemos a adoptar y promover las directrices y los valores descritos, que reflejan nuestra visión de un entorno de trabajo ético, integrador y sostenible.

Confiamos en que cada uno de nosotros, en el ámbito de nuestras actividades y relaciones con colegas y terceros, garantizará la adhesión a los principios expresados en este documento y se esforzará por mantenerlos.

A portrait of Poul Due Jensen, the CEO of Grundfos, smiling and looking slightly to the right. He is wearing a dark suit jacket over a white shirt and a patterned tie. The background is a blurred office interior with large windows.

Un mensaje del director ejecutivo de Grundfos

Hacer lo correcto para nuestros empleados, nuestros clientes, nuestros socios y las comunidades a las que servimos es fundamental. Es muy importante para mí, para mi padre y también para mi abuelo, el fundador de Grundfos hace más de 75 años.

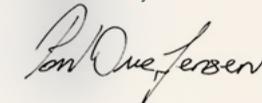
La visión de mi abuelo sentó las bases de nuestro propósito y nuestros valores. Seguimos comprometidos para generar un impacto positivo en el mundo al ser pioneros en soluciones para los desafíos climáticos y del agua en el mundo y mejorar la calidad de vida de las personas.

Nuestro compromiso profundo con la agenda de sostenibilidad y nuestra presencia global significa que debemos actuar de manera responsable en todo momento.

Somos una empresa definida por nuestros valores y nos mantenemos unidos en el deseo de manejar nuestra empresa basándonos en una cultura de franqueza e integridad.

Gracias por la función que desempeñan en la promoción de nuestros valores y por asumir un papel activo para garantizar que cumplimos con las obligaciones establecidas en nuestro Código de conducta. Juntos, podemos marcar una diferencia en el mundo.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink that reads "Poul Due Jensen".

Poul Due Jensen

Presidente y director ejecutivo Grundfos

Nuestros valores



Sostenibilidad

Actuamos impulsados por la sensibilización y nos centramos en las personas y en los retos del planeta.



Confianza

Generamos confianza comunicándonos de forma clara y transparente.



Personas

Nos comprometemos a mantener un entorno de trabajo inclusivo en el que las personas se sientan bien.



Independencia

Aspiramos a una base financiera sólida que nos permita invertir en nuestros valores.



Colaboración

Creemos firmemente en una asociación profesional, guiada por principios éticos.



Ambición

Seguimos desafiándonos a nosotros mismos para liderar el mercado mediante soluciones innovadoras.

Nuestro Código de conducta

Este Código de conducta sirve de ayuda para comprender los elementos centrales de nuestros valores, nuestras políticas, nuestros principios éticos y la legislación. No puede responder a todas las preguntas, pero es nuestro punto de referencia común que debería dar forma a nuestro comportamiento, ayudarnos a tomar decisiones y describir quiénes somos y quiénes queremos ser. Confirma nuestro compromiso personal y profesional en una amplia variedad de aspectos que creemos que son vitales para garantizar que llevamos a cabo negocios basados en la franqueza y la integridad.

El Código de conducta se aplica en todo el mundo a todos los empleados y miembros de la Junta que trabajan en cualquiera de nuestras empresas, así como a terceros que trabajen en nuestro nombre. Esperamos que todos los empleados y otras personas que actúan en nuestro nombre cumplan siempre con nuestro Código de conducta.

Varios de los temas tratados en el Código de conducta se desarrollan en políticas, procedimientos, programas de cumplimiento, directrices, compromisos externos como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, etc., y todos los empleados son responsables de buscar la información relevante para su trabajo. Cumplimos con las leyes y normativas locales dondequiera que operemos.

En algunos países, las leyes, las normativas o los códigos del sector locales pueden ser más estrictos que este Código. En otros, nuestro Código puede ser más estricto. Siempre cumplimos la normativa más estricta.

Nuestro Código de conducta se basa en un sólido marco de gobernanza con el objetivo de respaldar y facilitar la comprensión general y el cumplimiento de nuestro Código de conducta.

Este marco consta de varias iniciativas e incluye lo siguiente:

- El Comité de Ética
- El Sistema de denuncia de irregularidades de DAB
- La formación obligatoria sobre el Código de conducta para todos.



1

TODOS

- 1.1 Derechos humanos
- 1.2 Entorno de trabajo
- 1.3 Igualdad de oportunidades y discriminación

1. TODOS

1.1

Derechos humanos

Respetamos la integridad y la dignidad de todo ser humano, y reconocemos y asumimos nuestra responsabilidad de operar respetando los derechos humanos en toda nuestra cadena de valor.

Nuestro trabajo en materia de derechos humanos se rige por la Política de Derechos Humanos del Grupo y se integra en las políticas y procesos existentes.

Trabajamos activamente para evitar que causemos o contribuyamos a impactos adversos sobre los derechos humanos a través de nuestras actividades y abordamos dichos impactos en caso de que ocurran. También intentamos evitar o mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos que están directamente relacionados con nuestras operaciones, nuestros productos o nuestros servicios o por nuestras relaciones comerciales en nuestra cadena de valor.

Todos nuestros empleados tienen derecho a disfrutar de un ambiente de trabajo seguro y saludable, a unirse a una organización de su propia elección para representar sus intereses y a no sufrir acoso y discriminación. No nos beneficiaremos del trabajo forzoso u obligatorio ni de ninguna otra forma de extorsión. No toleramos el trabajo infantil y nos comprometemos a contribuir a su abolición efectiva.

Esperamos que todos nuestros empleados apoyen y respeten los derechos humanos en nuestro trabajo diario.

Nuestro enfoque en los derechos humanos se basa en principios de derechos humanos reconocidos internacionalmente, tal y como se describe en la Carta Internacional de Derechos Humanos y la declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.



Preguntas y respuestas

P: Un compañero contó que fue a visitar a un proveedor y había empleados que parecían muy jóvenes. Preguntó al respecto en el centro, pero nadie le respondió.

¿Mi compañero debería haber hecho algo más?

R: Su compañero hizo lo correcto al observar una posible violación de los derechos humanos y plantear su preocupación al proveedor. El siguiente paso sería que el compañero lo comunicara a nuestro Departamento de Compras. Siempre actuamos de manera responsable, respetamos los derechos humanos en toda nuestra cadena de valor y nos aseguramos de no apoyar el trabajo infantil o forzado.

Entorno de trabajo

Nos comprometemos a garantizar la salud, la seguridad y el bienestar, ofreciendo un ambiente de trabajo óptimo, evitando lesiones relacionadas con el trabajo y garantizando un buen equilibrio físico y psicológico y el balance entre la vida laboral y la personal.

Participamos activamente en iniciativas y asociaciones con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas y aplicamos mejoras continuas para fomentar la salud, la seguridad y el bienestar en DAB. Cualquier empleado puede sufrir estrés, enfermedades, lesiones o un bajo bienestar mental y, como empresa, nos lo tomamos igualmente en serio.

Si sentimos que nuestro entorno de trabajo no es seguro o saludable, alzamos la voz y tomamos medidas, tanto con respecto a nuestra propia salud, nuestra seguridad y nuestro bienestar, como a la de nuestros compañeros. En esos casos, debe informar siempre a su líder de personal o a su responsable local de Salud y Seguridad.

Todos somos responsables de contribuir a nuestra salud, nuestra seguridad y nuestro bienestar y los de nuestros compañeros y para ello, debemos:

- **Estar presentes** • **Emprender acciones** • **No ceder**



Preguntas y respuestas

P: He observado un problema leve de seguridad. ¿Debería informar de ello?

R: Sí, se debe informar de todos los problemas de seguridad. Asegúrese de que nadie está en peligro inmediato e informe a su jefe de personal.

P: No me siento tan motivado como suelo estarlo. ¿Debería hablar con alguien?

R: Sí, debería hablar con su líder de personal para analizar cómo puede ayudarle DAB.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Como parte de nuestros valores y nuestro compromiso con los derechos humanos, respetamos a las personas sean cuales sean su orígenes y no aceptamos ninguna forma de discriminación.

Nos apoyamos mutuamente en nuestras actividades diarias y nos esforzamos por ser conscientes de cómo nuestras palabras y acciones pueden afectar a los demás. Fomentamos y apoyamos una cultura inclusiva en la que valoramos nuestras diferencias en cuanto a orígenes, experiencias y perspectivas. Creemos que la diversidad fortalece fundamentalmente nuestra ventaja competitiva al impulsar la innovación en un entorno laboral donde las personas pueden prosperar y crecer. Queremos que las personas sientan que encajan en nuestra empresa.

¿Lo sabía?

Hemos desarrollado una Política de prevención del acoso. En la política, puede leer más sobre nuestro compromiso con ofrecer un lugar de trabajo seguro e inclusivo.



Preguntas y respuestas

P: Un compañero ha contado chistes insultantes sobre algunas nacionalidades. No he hecho ningún comentario, pero me ha incomodado. ¿Debería hacer algo al respecto?

R: Sí, esperamos que todos los empleados apoyen la diversidad, la igualdad y la inclusión para garantizar una cultura inclusiva. Debería alzar al voz al respecto. Si no se siente cómodo hablando, también puede ponerse en contacto con su líder de personal o con RR.HH.

P: ¿Qué puedo hacer para apoyar una cultura inclusiva?

R: Al seguir nuestros valores, fomentas y apoyas una cultura inclusiva. Además, ofrecemos varios recursos internos de aprendizaje y desarrollo.

2

NUESTRA EMPRESA

- 2.1 Información confidencial
- 2.2 Privacidad de datos
- 2.3 Responsabilidad medioambiental
- 2.4 Redes sociales
- 2.5 Inteligencia artificial (IA)

2.1

Información confidencial

Dado que la integridad empresarial y la innovación son el núcleo de nuestro negocio, debemos proteger la información que recibimos de forma confidencial como parte de nuestro trabajo.

Esto se aplica de manera más amplia a la información sobre nuestros clientes, socios comerciales, compañeros y otros asuntos que tratamos en DAB. Una parte importante de nuestra información confidencial son nuestros secretos comerciales. Debemos proteger nuestra información confidencial frente a la divulgación no autorizada a cualquier persona de dentro o fuera de DAB. No debemos compartir nunca información confidencial, a menos que tengamos una finalidad empresarial legítima para hacerlo y esté permitido, de acuerdo con nuestras políticas y las leyes y normativas aplicables.

Ejemplos típicos de información confidencial:

- Listas de clientes e información sobre precios y costes de productos
- Detalles técnicos de nuestros sistemas, productos y nuestro proceso de fabricación de productos
- Nuestras estrategias empresariales y planes de lanzamiento

¿Qué es un secreto comercial?

Un secreto comercial es información confidencial de gran valor sobre una empresa que le otorga una ventaja competitiva. Puede incluir una amplia variedad de información distinta, como información sobre tecnologías, finanzas, ventas, operaciones, derechos de propiedad intelectual (DPI) y conocimientos técnicos.



Preguntas y respuestas

P: ¿Los empleados o los invitados pueden hacer fotos en una visita guiada a nuestras fábricas?

R: No, los empleados o invitados no pueden tomar fotografías. Las imágenes pueden revelar accidentalmente información sobre procesos de fabricación u otra información confidencial.

P: Estoy trabajando en un proyecto confidencial y necesito imprimir algún material sobre el proyecto. ¿Supone eso un problema?

R: No, si guarda el material impreso en un lugar seguro, como un armario cerrado con llave. Nunca debe dejar las impresiones donde otros puedan acceder a ellas.

P: Voy en un tren y quiero trabajar en un proyecto. ¿Hay algún problema?

R: Sí, puede trabajar en el tren o en otros lugares públicos, siempre que tenga cuidado. No debe tratar ninguna información confidencial por teléfono o con un compañero y siempre debe asegurarse de que nadie pueda ver el contenido de la pantalla (por ejemplo, colocando un protector de pantalla de privacidad en su ordenador portátil).

Privacidad de datos

Estamos muy comprometidos con el respeto a la privacidad de las personas y a los principios de autodeterminación y dignidad humana.

Los datos personales son cualquier información relacionada con una persona identificada o identificable e incluyen información sobre los empleados, clientes, proveedores y otros socios comerciales de DAB.

Nunca trataremos los datos personales como un activo explotable, sino que respetaremos la privacidad como un derecho humano básico.

Recopile, utilice y comparta datos personales únicamente si son relevantes y necesarios para el trabajo o tarea que esté realizando. Almacene siempre los datos personales con seguridad.

Elimine los datos personales cuando ya no los necesite. Cumpla con todas las directrices y los procedimientos internos sobre privacidad de datos.



Preguntas y respuestas

P: Tengo acceso a un documento en SharePoint que incluye datos personales, pero no debería tener acceso al documento. ¿Qué debo hacer?

R: Debe asegurarse de que no tenga acceso a este documento. Notifique también al Departamento Jurídico, ya que puede existir la obligación de informar del incumplimiento a las autoridades.

P: Tengo que enviar a un tercero un archivo que contiene información de empleados. ¿Puedo hacerlo?

R: Sí, si está seguro de que puede enviar datos personales fuera de DAB, puede enviar el correo electrónico con el método de cifrado adecuado. Si tiene dudas, consulte a su líder de personal o póngase en contacto con el Departamento Jurídico para asegurarse de que existan los acuerdos necesarios.

P: Acabo de organizar una conferencia y he recopilado información sobre los participantes, como nombres, direcciones y números de teléfono. ¿Qué debo hacer con esta información una vez que finalice la conferencia?

R: A menos que haya obtenido el consentimiento específico de los participantes, deberá eliminar la información una vez finalizada la conferencia.

2.3

Responsabilidad medioambiental

Manejar nuestra empresa de una manera responsable y cada vez más sostenible es una parte integral de nuestro propósito y nuestros valores.

Nuestros esfuerzos no se limitan a nuestras propias operaciones, sino que se extienden a lo largo de toda la cadena de valor, desde nuestros proveedores hasta nuestros socios empresariales y clientes en todo el mundo, y hasta las comunidades locales donde tenemos una responsabilidad especial de cuidar a las personas y el medio ambiente.

Como empleados, todos somos defensores del medio ambiente. Debemos estar atentos para ver e impulsar oportunidades de reducir el consumo energético y las emisiones de carbono en toda nuestra cadena de valor, para contribuir al uso seguro y sostenible del agua en nuestras operaciones y en nuestra cadena de suministro, así como para aplicar una mentalidad circular de reducción, reutilización y reciclaje en todo el ciclo de vida de nuestros productos.

A través de la colaboración y la innovación con nuestros clientes, desarrollamos productos y soluciones que tienen un impacto positivo en el mundo, lo que ayuda a los clientes a alcanzar sus objetivos de sostenibilidad de reducción del uso de energía, agua y recursos naturales.

El compromiso de Grundfos con la sostenibilidad está en línea con los principales marcos de trabajo internacionales:

- Grundfos es la primera empresa de soluciones hídricas que se marca un objetivo climático de cero emisiones netas para 2050, aprobado por la Science Based Targets Initiative
- Grundfos se compromete con los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre operaciones responsables, sostenibles y éticas



2.4

Redes sociales

Para nosotros, es un valor fundamental que las distintas partes interesadas confíen en nosotros y sientan que nos comunicamos con honestidad y transparencia.

Como empleados, compartimos la identidad y la responsabilidad de proteger nuestra marca. Como personas individuales, tenemos nuestras propias opiniones, ideas e intereses que queremos compartir con los demás. Las plataformas de redes sociales facilitan la conexión y la comunicación al instante con una gran audiencia y todos debemos ser conscientes de cómo escribimos sobre DAB y cómo nos presentamos en las redes sociales.

Si publica contenido que sea relevante para DAB, recuerde que sus acciones no solo son un reflejo de usted, sino también de DAB, independientemente de que hable por sí mismo o como representante de DAB. Debe ser respetuoso e intentar añadir valor a la conversación, proteger siempre la reputación de DAB y tener en cuenta cómo utiliza el nombre y el logotipo de DAB.

En nuestras plataformas de redes sociales internas y externas, siempre nos comunicamos de manera abierta, constructiva y respetuosa, incluso cuando tenemos puntos de vista contradictorios.

Directrices de actuación en las redes sociales:

- Trate a todos con respeto
- Al publicar opiniones personales, indique claramente que sus opiniones son personales y no las de DAB
- No comparta información confidencial y respete la privacidad
- Piense antes de publicar algo: evite contenido controvertido o inapropiado que pueda dañar la reputación de DAB
- Solicite permiso y reconozca la autoría al compartir contenido de otras personas



Preguntas y respuestas

P: Alguien ha publicado una afirmación en redes sociales que no es correcta sobre uno de nuestros productos. ¿Qué debo hacer?

R: Resulta tentador responder uno mismo. Sin embargo, a menos que sea un portavoz autorizado, debe ponerse en contacto con nuestro Equipo de Comunicación y Marketing en Redes Sociales y explicarles la situación para que puedan tomar las medidas necesarias.

P: ¿Puedo publicar fotografías de eventos de la empresa en redes sociales?

R: Sí, es genial compartir contenido auténtico. Solo deberá asegurarse de que nada sea confidencial y de tener el permiso de las personas que se muestran en las imágenes.

2.5

Inteligencia artificial (IA)

Nos comprometemos a utilizar, desarrollar e implementar inteligencia artificial que cree valor para nuestra empresa, nuestros clientes y la sociedad en general.

El uso de la inteligencia artificial plantea muchas oportunidades para mejorar la eficiencia, reducir costos o acelerar el desarrollo de nuevos productos y servicios. Esta posibilidad nos entusiasma, pero también somos conscientes del impacto adverso que puede tener, por ejemplo, en nuestra información confidencial, los derechos de propiedad de otros, los sesgos no deseados, la discriminación o el criterio humano.

Todos los empleados que trabajan con inteligencia artificial tienen la obligación de asegurarse de que sea inclusiva, segura, fiable y explicable dentro de su contexto. Debe desarrollarse de acuerdo tanto con nuestras directrices relativas a la inteligencia artificial como con las intenciones de la legislación internacional.

Con la IA, aplicamos la computación de maneras innovadoras para hacer realidad nuestro propósito y alcanzar nuestros objetivos comerciales significativamente mejor en el futuro. Siempre cumplimos con nuestras directrices sobre cómo utilizar la IA en DAB.



Preguntas y respuestas

P: Me gustaría utilizar herramientas de IA para mi trabajo, pero no estoy seguro de si está permitido.

R: Por lo general, puede usar herramientas de inteligencia artificial para su trabajo. Sin embargo, en algunas áreas puede haber restricciones, por lo que es importante que se familiarice con las directrices que se aplican a su línea de trabajo.

P: ¿Hay algo específico a lo que deba prestar atención al usar herramientas de IA para mi trabajo?

R: En primer lugar, asegúrese siempre de cumplir nuestras directrices internas. Asegúrese también de que, cuando utilice herramientas de inteligencia artificial, no comparta información personal o confidencial de DAB. Además, es importante que usted, como ser humano, revise el resultado para no crear ni compartir información errónea.

3

NUESTRO NEGOCIO

- 3.1 Corrupción
- 3.2 Soborno
- 3.3 Pagos de facilitación
- 3.4 Muestras de hospitalidad, actividades de ocio y obsequios
- 3.5 Conflicto de intereses
- 3.6 Contabilidad
- 3.7 Competencia justa
- 3.8 Control de exportaciones y sanciones

3. NUESTRO NEGOCIO

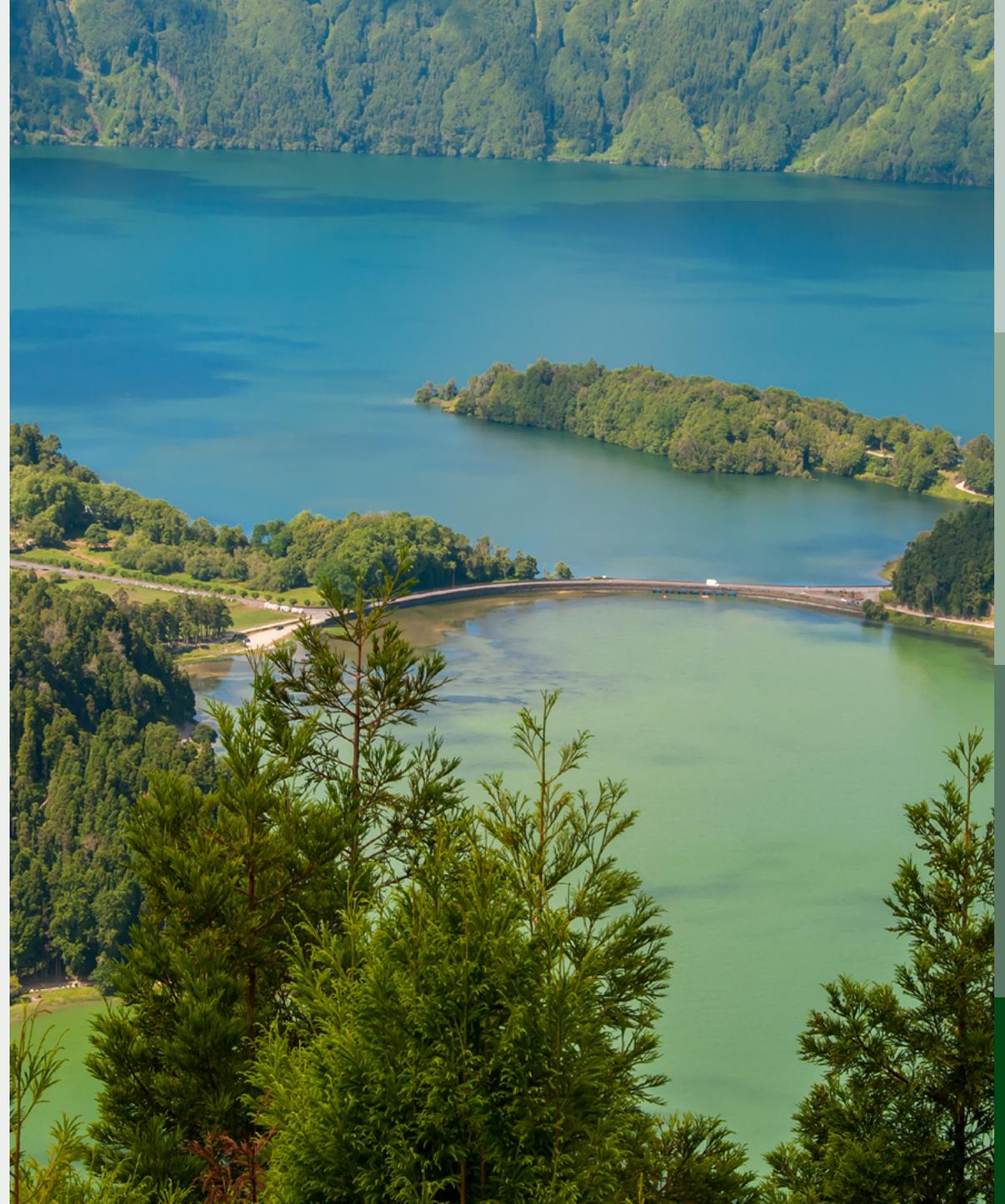
3.1

Corrupción

Operamos en muchos países y en diferentes culturas, con distintas tradiciones, leyes y normativas locales. Siempre realizamos negocios con integridad y de manera justa y legal.

La corrupción es el abuso de un poder que se nos ha confiado para obtener una ventaja individual y puede adoptar muchas formas. Corrupción es un término general que abarca desde la corrupción a gran escala, el soborno y los esquemas de blanqueo de dinero, hasta favores fraudulentos cotidianos en los negocios. La corrupción tiene un impacto negativo en las personas y la sociedad.

Trabajamos contra la corrupción en todas sus formas y aplicamos una política de tolerancia cero en cuanto al soborno y los pagos de facilitación, ya sean cometidos por empleados o por terceros que actúen en nuestro nombre. Evitamos conflictos de intereses y nos aseguramos de que nuestros intereses personales nunca influyan indebidamente en nuestro criterio profesional. Nunca hacemos declaraciones ni realizamos contribuciones financieras o de otro tipo a partidos u organizaciones políticas, ya que nos mantenemos apolíticos en nuestras relaciones políticas y gubernamentales.



3. NUESTRO NEGOCIO

3.2

Soborno

El soborno es una forma concreta de corrupción que no es ético y es ilegal en la mayoría de los países. Creemos que el soborno perjudica a nuestra empresa y a las comunidades en las que hacemos negocios.

En DAB, está estrictamente prohibido ofrecer o recibir sobornos, incluso cuando se faciliten a través de un tercero.

Los sobornos pueden adoptar muchas formas, pero en general se trata de algo de valor (dado o prometido) para influir en el criterio o la conducta de una persona en una posición de confianza. Un soborno no tiene por qué implicar necesariamente el intercambio de dinero, sino que puede adoptar muchas formas, como obsequios lujosos, muestras de hospitalidad, acceso a activos o favores a amigos y familiares de relaciones comerciales.

Nunca ofrecemos ni aceptamos sobornos, incluidas comisiones ilícitas, ni nada de valor que pueda influir indebidamente en una decisión empresarial y, en caso de duda, alzamos la voz, buscamos asesoramiento o utilizamos nuestra línea directa de denuncia de irregularidades.

Se deberá tener especial precaución al utilizar terceros, incluidos agentes, representantes de ventas, consultores, intermediarios y distribuidores, ya que plantean riesgos importantes en virtud de las leyes anticorrupción.

Utilice siempre el estándar de diligencia debida para socios empresariales de DAB cuando trabaje con terceros.



3.3

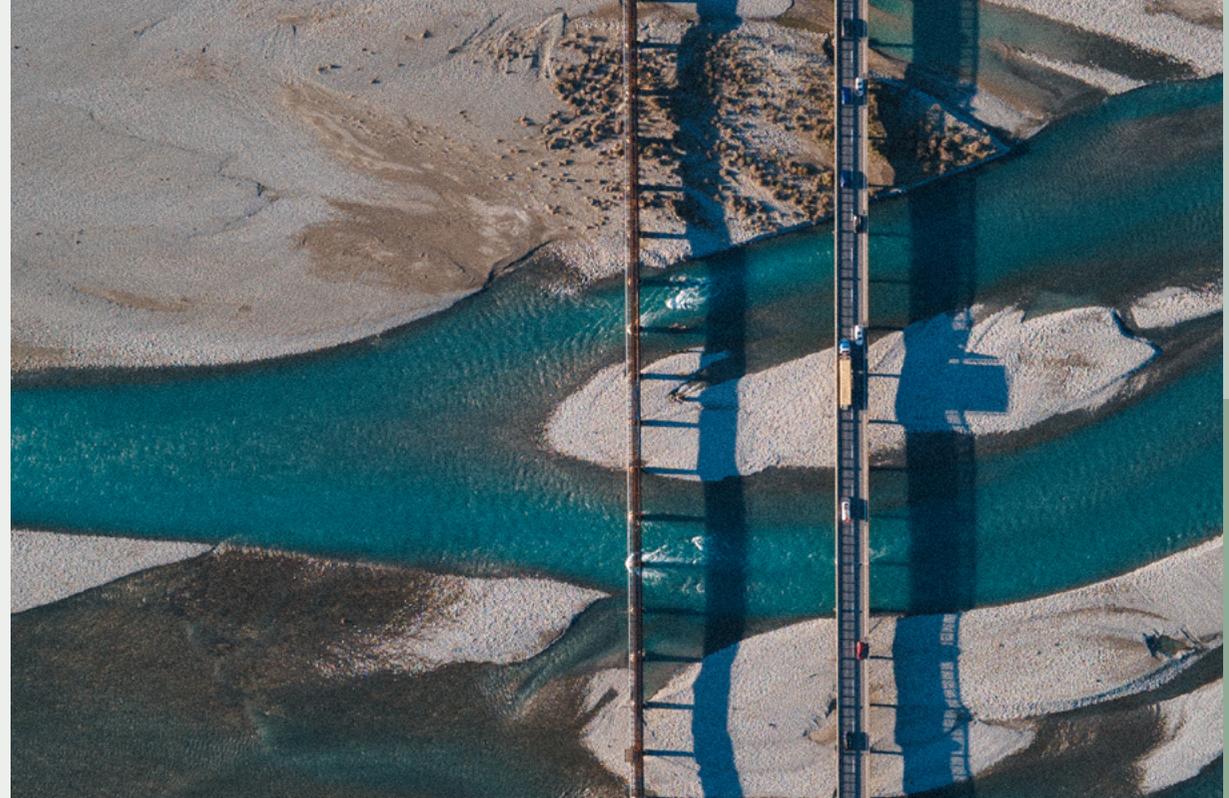
Pagos de facilitación

Un pago de facilitación es un tipo de soborno. No aceptamos pagos de facilitación porque los consideramos contrarios a nuestros valores y además tienen un impacto negativo importante en las sociedades donde se pagan.

Los pagos de facilitación son pequeños pagos realizados para asegurar o acelerar una rutina u otro proceso necesario al que el pagador tiene derecho de todos modos.

Por lo general, se exigen en transacciones cotidianas y pueden adoptar múltiples formas, como dinero en efectivo, alcohol, cigarrillos, vales y entradas para eventos, etc. Se consideran sobornos y, con frecuencia, son ilegales y se diferencian de otras formas de soborno porque nunca se hacen para obtener o conservar negocios.

Siempre nos abstenemos de realizar pagos de facilitación, a menos que consideremos que nuestra seguridad personal está en riesgo. En ese caso, debe informarlo de inmediato a su líder de personal.



Preguntas y respuestas

P: Mis mercancías están bloqueadas en la frontera y la aduana me dice que tardarán meses en realizar los trámites aduaneros, a menos que pague una cuota. ¿Puedo pagar esa cuota?

R: No, no realizamos pagos de facilitación, sino que los evitamos planificando con anticipación para poder abordar cualquier retraso esperado en la aduana.

P: Necesito obtener una licencia empresarial y he oído que se pueden tardar meses obtenerla, pero podría contratar a un consultor para que me ayude a obtenerla en unos días. ¿Puedo contratar a un consultor para obtener ayuda?

R: Puede contratar a un consultor para que le ayude con el proceso de solicitud, siempre que la tarifa no sea un pago de facilitación oculto.

3.4

Muestras de hospitalidad, actividades de ocio y obsequios

Nunca otorgaremos ni recibiremos ningún beneficio como muestras de hospitalidad, actividades de ocio y obsequios que puedan influir indebidamente en un representante gubernamental, un proveedor o un cliente en sus relaciones con DAB y que puedan poner en peligro nuestra propia integridad.

Las muestras de hospitalidad, las actividades de ocio y los obsequios pueden ser una forma idónea de entablar y reforzar relaciones que son importantes para nuestro negocio. Ofrecer obsequios económicos o pequeñas muestras de agradecimiento se considera normal en muchos países. El desafío estriba en que existe una delgada línea entre las prácticas comerciales aceptables y el soborno ilegal, y esa línea puede sobrepasarse fácilmente de manera intencionada o no. Si ofrecemos obsequios o pagamos por muestras de hospitalidad y actividades de ocio, siempre nos aseguraremos de que no sean excesivos ni lujosos, sino razonables, proporcionados y legítimos.

Si recibe un obsequio de un socio comercial, debe evaluar si es aceptable y se hace de buena fe y no como un intento de influirle indebidamente. Si no está seguro, informe del obsequio a su líder de personal para que pueda ayudarte a decidir si lo debe aceptar o no. Para garantizar nuestra propia integridad, siempre pagaremos los gastos de viaje y alojamiento de nuestros empleados que asistan a eventos organizados por otros.

Principios generales sobre obsequios, actividades de ocio y otros beneficios:

- No ofrecemos ni aceptamos obsequios, beneficios ni actividades de ocio que tengan como fin influir en la toma de decisiones.
- Queremos evitar cualquier intento de influencia indebida, pero también cualquier apariencia o percepción de que se está produciendo.
- Siempre tenemos en cuenta el contexto de la relación y la situación.
- Somos abiertos y transparentes y siempre debe consultar a su líder de personal si tiene alguna duda.
- Las costumbres y comportamientos locales nunca justifican el incumplimiento de nuestro Código de conducta.



Preguntas y respuestas

P: Un proveedor me ha regalado una caja grande de bombones por Navidad. ¿Qué debo hacer?

R: Debe compartir los bombones con sus compañeros y colocar la caja en la oficina para asegurarse de que ellos también puedan disfrutarlos.

P: Un cliente me ha regalado un bolígrafo y una libreta normales, con un logotipo publicitario, ¿me los puedo quedar?

R: Sí, puede aceptar estos obsequios, ya que estarán por debajo de lo que definimos como un límite trivial natural.

3.5

Conflicto de intereses

Siempre tomamos decisiones en el mejor interés de DAB y nunca debemos dejarnos influir indebidamente por intereses personales, financieros o políticos, ni por ningún otro beneficio personal.

El conflicto de intereses se produce cuando nuestros intereses personales influyen indebidamente o pueden percibirse como que influyen en nuestro criterio profesional. La mayoría de los conflictos de intereses pueden evitarse o resolverse si se divulgan debidamente.

Si se encuentra en una situación en la que sus intereses personales y los de DAB pueden entrar en conflicto, o bien en la que alguien podría pensar razonablemente que lo están haciendo, debe comunicárselo de inmediato a su líder de personal y retirarse de cualquier proceso de toma de decisiones.

Los conflictos de intereses pueden adoptar diversas formas y, entre algunos ejemplos típicos, se encuentran los siguientes:

- Contratar a un familiar o un amigo como empleado o para prestar servicios a DAB
- Trabajar a tiempo parcial o como consultor en una empresa que vende productos de la competencia
- Aceptar un puesto en la junta directiva de un proveedor o competidor
- Ser propietario de parte de una empresa que suministre bienes o servicios a DAB
- Utilizar proveedores o prestadores de servicios de DAB para uso personal
- Aceptar obsequios de proveedores y empresas que presten servicios a DAB



Preguntas y respuestas

P: Tengo un primo al que me gustaría contratar para que haga un trabajo para DAB. Tenemos una razón legítima para contratar a un empleado a tiempo completo para que realice el trabajo y mi primo está altamente cualificado en este ámbito. ¿Puedo contratar a mi primo para hacer el trabajo?

R: Aunque exista una razón legítima para contratar a una persona, la situación genera la impresión de un conflicto de intereses. Siempre debe consultar con RR.HH. para que se pueda realizar una revisión independiente. Esto también les protegerá tanto a usted como a su primo si alguien cuestiona si la relación ha influido indebidamente en su decisión.

Contabilidad

Para que podamos tomar decisiones comerciales responsables y mantener la confianza de las distintas partes interesadas, incluido el Gobierno, nos basamos en registros completos y precisos.

Por lo tanto, es muy importante que todos los empleados garanticen la integridad, precisión y eficacia de nuestro mantenimiento de registros. Esto se hace garantizando que nuestros registros y cuentas se ajustan al Manual de Contabilidad del Grupo y cumplen con nuestros controles internos. Todas las transacciones deben registrarse debidamente y con precisión, utilizando la cuenta contable y el centro de costos y beneficios idóneos, dentro del periodo contable correspondiente.

Definiciones útiles

Manual de contabilidad

Se deben adoptar todas las políticas contables importantes en la preparación y presentación de los informes anuales y mensuales. Todos los informes del Grupo procedentes de entidades legales del Grupo se basan en los mismos principios contables y, por lo tanto, son comparables.

Controles internos

Los controles internos garantizan el cumplimiento de los requisitos normativos internos y externos.



Preguntas y respuestas

P: ¿Puedo registrar ventas no confirmadas en el informe trimestral para cumplir nuestros objetivos?

R: No, los ingresos y los costes siempre deben registrarse en el periodo en que se generan, se ganan o se incurren.

P: ¿Necesito saber cómo garantizar la "integridad financiera: precisión y eficacia de nuestra contabilidad", aunque no trabaje en el departamento de finanzas?

R: Sí, todos somos responsables de proporcionar a tiempo documentación relevante y precisa, por ejemplo, informes de gastos, beneficios y facturas, para garantizar la presentación correcta de informes.

Competencia justa

Creemos en la competencia libre y justa y en ser abiertos y transparentes en la forma en que hacemos negocios, y nos comprometemos a realizar negocios de conformidad con las leyes de competencia a nivel mundial.

Nunca se debe celebrar contratos o acuerdos que nos aporten una ventaja injusta o que infrinjan de otro modo la ley de competencia. Este podría ser el caso si acordamos con los competidores fijar precios o condiciones estándar, asignar mercados, dividir clientes, acordar ofertas o licitaciones o limitar la innovación o la producción. Tampoco podemos intercambiar información comercialmente sensible con los competidores.

Como norma general, nunca se deben dictar precios a los distribuidores y concesionarios. Y no debe imponer a distribuidores o concesionarios ninguna restricción en cuanto a las ventas, es decir, exclusiones geográficas, de clientes o sectoriales.

Reuniones con competidores

Las reuniones con competidores plantean un alto riesgo de infringir las leyes de competencia. Mantenga la interacción con los competidores al mínimo absoluto y solo interactúe si existe una razón legítima para hacerlo. No intercambie nunca información comercialmente sensible con competidores, como la relativa a precios, capacidad de producción, investigación y desarrollo, o estructuras de costes o intenciones de dirigirse (o no) a ciertos clientes, mercados o licitaciones.



Preguntas y respuestas

P: Como parte de mi trabajo, asisto a reuniones de asociaciones comerciales y nuestros competidores también participan. ¿Puedo asistir a estas reuniones?

R: Sí, puede. Pero asegúrese de buscar orientación antes de asistir. Podría existir el riesgo de participar accidentalmente en conversaciones relacionadas con asuntos que podrían considerarse una infracción de la ley de competencia. Si se producen estas conversaciones, debe abandonar la reunión y notificar de inmediato al Departamento Jurídico.

P: Nos gustaría llevar a cabo una campaña sobre un producto y que nuestros vendedores aplicaran un precio de reventa específico para esta campaña. ¿Podemos hacerlo?

R: No, esto podría considerarse un intento de controlar los precios a los que se pueden vender los productos. Está prohibido presionar de cualquier modo a los mayoristas, instaladores o clientes directos para que apliquen un precio de venta mínimo o determinado.

P: Acabamos de contratar a un empleado que solía trabajar para un competidor. ¿Puedo hacer preguntas al nuevo empleado sobre los lanzamientos de nuevos productos de su antigua empresa?

R: No, no está permitido pedir a un nuevo empleado que revele información comercial confidencial sobre un competidor. Siempre recopilamos información de manera ética.

3.8

Control de exportaciones y sanciones

Tenemos la responsabilidad de asegurarnos de que nuestros productos y nuestras soluciones, incluidos componentes, servicios, tecnología y equipos, se utilicen únicamente con fines legítimos y de conformidad con las leyes y normativas aplicables.

Como empresa global que opera en distintos países, el constante cambio en el control de las exportaciones y las sanciones implica que se debe tener especial cuidado y diligencia en esta área. No suministraremos productos ni soluciones controlados sin los permisos necesarios y no compraremos ni venderemos bienes o servicios a ninguna parte sancionada.

Todos los empleados que trabajen con exportaciones, ventas, compras y transacciones financieras deberán estar muy atentos, realizar las comprobaciones de diligencia debida adecuadas y seguir nuestro programa de cumplimiento global para el control y las sanciones de exportaciones.

Existe un sistema integral de control de productos y sanciones a nivel mundial. Esto incluye el control diario de los proveedores y clientes de DAB y comprobar si se incluyen en las listas oficiales de partes sancionadas y en procedimientos de control de exportaciones para garantizar que los productos y soluciones controlados no se compren ni vendan sin los permisos necesarios.



Preguntas y respuestas

P: ¿Puedo comprar o vender productos y servicios en todos los países del mundo sin restricciones?

R: No, se aplican embargos estrictos en algunos países en los que DAB por lo general no permite hacer negocios. Además, en algunos países es necesaria una verificación de cumplimiento ampliada. Tenga en cuenta que algunos productos están sujetos a restricciones, ya que se consideran artículos de doble uso, lo que significa que pueden usarse tanto para aplicaciones civiles como militares.

4

ALZAR LA VOZ

Puesto que queremos desarrollar y fomentar continuamente nuestra cultura de franqueza e integridad, es importante que también nos atrevamos a alzar la voz cuando observemos que algo está mal. Cualquier persona que hable de buena fe está protegido contra represalias.

Si cree que se ha infringido nuestro Código de conducta, nuestras políticas o las leyes y normativas relevantes, le recomendamos que hable con su líder de personal, Recursos Humanos o el Departamento Jurídico. Si no se siente cómodo para hablar con alguno de ellos, o bien si desea permanecer en el anonimato, puede informar de sus inquietudes a través de nuestro sistema de denuncia de irregularidades.

Sistema de denuncia de irregularidades

Con nuestro sistema de denuncia de irregularidades de terceros, los empleados, consultores externos, socios comerciales y otras personas pueden presentar denuncias. Nuestra política de denuncia de irregularidades describe cuándo y cómo utilizar el sistema de denuncia y la protección contra represalias, además de cómo se garantiza la confidencialidad y el anonimato, entre otras cosas.

Puede obtener más información sobre nuestro sistema de denuncia de irregularidades y/o presentar una denuncia en esta página web: <https://dab.integrityline.com/frontpage>

Búsqueda de orientación

[Nuestro Código de conducta](#)

[Propósito y valores](#)

[Política relativa a la denuncia de irregularidades](#)

Equipo de Comunicación y Marketing en Redes Sociales

E-mail: social@dabpumps.com

[Directrices sobre redes sociales](#)

Comunicación corporativa

E-mail: corporatecommunication@dabpumps.com

Group Procurement

E-mail: procurement@dabpumps.com

Recursos Humanos

E-mail: hr@dabpumps.com

[Política de prevención contra el acoso](#)

Legal

E-mail: legal@dabpumps.com

E-mail: data.protection@dabpumps.com

Servicios de viaje

[Política global de viajes](#)



Cuidamos el futuro promoviendo una cultura de crecimiento e innovación basada en las personas, las tecnologías y el medio ambiente.

La transformación digital, las soluciones inteligentes y los procedimientos de trabajo flexibles forman parte integrante del modelo de negocio adaptativo y visionario de DAB, cuyo objetivo es transformar las necesidades del mercado en oportunidades en un contexto de evolución constante

DWT HOLDING SPA
Via Marco Polo, 14
Mestrino Padova - Italy
Tel. +39 049 5125000
www.dabpumps.com

