



[ A member of **LG** ]

# CÓDIGO DE CONDUCTA

Versión Mayo de 2026

# Contenido

<b>PRÓLOGO</b> .....	<b>5</b>	4.6 CONTROLES DE EXPORTACIÓN Y RESTRICCIONES COMERCIALES.....	18
<b>1 NUESTROS VALORES CORPORATIVOS Y GOBIERNO CORPORATIVO</b> .....	<b>6</b>	4.7 PIEZAS FALSIFICADAS.....	19
1.1 FILOSOFÍA CORPORATIVA.....	6	<b>5 INTEGRIDAD EMPRESARIAL Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN</b> .....	<b>20</b>
1.2 CÓDIGO DE CONDUCTA.....	6	5.1 ENTIDADES AFILIADAS.....	20
1.3 LIDERAZGO.....	7	5.2 SOCIOS COMERCIALES Y COMPETIDORES.....	20
1.4 SISTEMA DE GESTIÓN INTERNO.....	7	5.3 INVITACIONES Y REGALOS.....	21
<b>2 CUMPLIMIENTO Y CONDUCTA RESPONSABLE</b> .....	<b>8</b>	5.4 CORRUPCIÓN Y SOBORNO.....	22
2.1 CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES.....	8	5.5 FUNCIONARIOS PÚBLICOS.....	22
2.2 RESPONSABILIDAD PERSONAL.....	8	<b>6 COMPETENCIA LEAL</b> .....	<b>23</b>
2.3 RENDICIÓN DE CUENTAS.....	9	6.1 COMPETENCIA LEAL.....	23
2.4 EXPRESARSE.....	9	<b>7 INTEGRIDAD EN LAS FINANZAS Y LOS RECURSOS DE LA EMPRESA</b> ..	<b>24</b>
<b>3 EMPLEADOS Y DERECHOS HUMANOS</b> .....	<b>10</b>	7.1 INFORMACIÓN TRANSPARENTE.....	24
3.1 COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS.....	10	7.2 USO DE LOS BIENES Y RECURSOS DE LA EMPRESA.....	24
3.2 LUGAR DE TRABAJO RESPETUOSO E INCLUSIVO.....	10	7.3 PREVENCIÓN DE DELITOS FINANCIEROS.....	25
3.3 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.....	11	<b>8 PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y EL CONOCIMIENTO</b> .....	<b>26</b>
3.4 CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS.....	11	8.1 PROPIEDAD INTELECTUAL.....	26
3.5 CONDICIONES DE EMPLEO JUSTAS.....	12	8.2 CONFIDENCIALIDAD.....	26
3.6 COLABORACIÓN, DESARROLLO Y BIENESTAR.....	13	8.3 PROTECCIÓN DE DATOS.....	27
3.7 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	13	8.4 SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN.....	27
3.8 NO AL TRABAJO FORZADO NI AL TRABAJO INFANTIL.....	14	<b>9 COMUNICACIÓN EXTERNA</b> .....	<b>28</b>
3.9 DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.....	14	9.1 COMUNICACIÓN EXTERNA.....	28
<b>4 CLIENTES, PROVEEDORES Y ADQUISICIONES RESPONSABLES</b> .....	<b>16</b>	9.2 DECLARACIONES PRIVADAS.....	28
4.1 ENFOQUE DE CLIENTE.....	16	<b>10 INTELIGENCIA ARTIFICIAL</b> .....	<b>29</b>
4.2 CALIDAD DE NUESTROS PRODUCTOS.....	16	10.1 GOBERNANZA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y USO RESPONSABLE.....	29
4.3 TRATAMIENTO JUSTO DE LAS QUEJAS DE LOS CLIENTES.....	17	<b>11 SOSTENIBILIDAD</b> .....	<b>30</b>
4.4 RELACIONES CON LOS PROVEEDORES.....	17	11.1 CIUDADANÍA CORPORATIVA.....	30
4.5 ADQUISICIONES RESPONSABLES.....	18	11.2 RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL.....	30
		11.3 BIENESTAR ANIMAL.....	31
		11.4 GESTIÓN DE LA TIERRA.....	31



[ A member of LG ]

# BRIGHT MINDS, BRIGHT LIGHTS.

## PRÓLOGO

En ZKW, creemos que la forma en que trabajamos es tan importante como lo que logramos.

Somos una empresa global, pero nuestra fortaleza proviene de algo muy simple: personas que hacen lo correcto, todos los días, en cada parte del negocio. Actuar con integridad, respeto y responsabilidad no es una expectativa adicional: es la base de cómo trabajamos juntos y cómo nos ganamos la confianza.

Nuestros empleados son el centro de todo esto. Su profesionalismo, criterio y compromiso dan forma a nuestra cultura y definen nuestra reputación mucho más de lo que cualquier proceso o política podría hacerlo. Valoramos esto profundamente, y sabemos que la confianza, ya sea de colegas, clientes o socios, se construye a través del comportamiento cotidiano.

Por eso, cada uno de nosotros tiene un papel que desempeñar. La forma en que colaboramos, las decisiones que tomamos y cómo nos apoyamos mutuamente contribuyen a la cultura que creamos juntos. Incluso las

acciones individuales importan, porque se reflejan no solo en nosotros, sino en la empresa en su totalidad.

El Código de Conducta está aquí para apoyarnos en esto. No pretende ser complicado ni estar alejado del trabajo diario. Por el contrario, proporciona una visión compartida de lo que es lo correcto y nos ayuda a manejar las situaciones con claridad y confianza, estemos donde estemos en el mundo.

Esperamos que todos en ZKW se tomen estos principios muy en serio, no solo siguiéndolos como reglas, sino viviéndolos verdaderamente en la práctica. Para los líderes, esta responsabilidad va más allá. Se espera que marquen la pauta a través de su propio comportamiento, creando un entorno donde las personas se sientan respetadas, donde sea seguro expresarse y donde la integridad se demuestre de manera consistente, no solo se espere.

De esta manera, construimos una cultura en la que las personas pueden confiar, de la que se sienten orgullosas y de la que quieren formar parte.

Wonyong Hwang  
Chief Executive Officer

Andreas Nix  
Chief Operations Officer

Sangbo Sim  
Chief Financial Officer

# 1 NUESTROS VALORES CORPORATIVOS Y GOBIERNO CORPORATIVO

## [ 1. NUESTROS VALORES CORPORATIVOS Y GOBIERNO CORPORATIVO ]

### FILOSOFÍA CORPORATIVA

**1.1** La declaración de misión corporativa define quiénes somos como empresa. Proporciona un marco común que guía todas nuestras actividades comerciales y la toma de decisiones.

Nos ayuda a trabajar juntos entre equipos, a interactuar de manera significativa con los clientes y las partes interesadas, y a dar forma al carácter de nuestra empresa. También constituye la base de cómo lideramos, tomamos decisiones y crecemos de manera responsable.

### CÓDIGO DE CONDUCTA

**1.2** Este Código de Conducta constituye la base de nuestros valores y principios compartidos. Establece expectativas claras de comportamiento legal, justo, responsable y ético para todos los empleados en todo el mundo. Al mismo tiempo, reconocemos que las leyes locales y las situaciones cotidianas pueden variar, y que no es posible abordar cada escenario individual en detalle.

Por esta razón, el Código establece un estándar mínimo común. Cuando sea apropiado, este estándar puede ser especificado con mayor detalle por las leyes y regulaciones nacionales. En los casos en que las leyes, regulaciones u otros requisitos locales difieran de los principios establecidos en este

Código o de otras leyes y regulaciones internas o internacionales, se aplicará el estándar más estricto.

Si alguna situación no resulta clara o no está totalmente cubierta por el Código, se anima a los empleados a solicitar orientación al Departamento de Cumplimiento local o del Grupo.

### LIDERAZGO

**1.3** Todos somos responsables de aplicar los principios y normas establecidos en este Código de Conducta en nuestro trabajo diario.

Los gerentes tienen un papel especial como modelos a seguir para los demás. Se espera que actúen con integridad en todo lo que hacen y que apoyen a sus equipos para que hagan lo mismo.

A través de un liderazgo abierto, respetuoso y responsable, ayudan a garantizar que se comprendan las decisiones —qué se ha tomado, cómo se implementará y por qué es importante— para que todos puedan trabajar de acuerdo con las normas acordadas.

El Consejo de Administración marca la pauta desde arriba y fomenta una cultura en la que la integridad y el cumplimiento normativo forman parte de nuestra forma de trabajar

en el día a día. Al mantenerse comprometido e informado, el Consejo contribuye a garantizar que nuestros valores se reflejen de forma coherente en nuestras acciones. Examina periódicamente cuestiones clave en materia de cumplimiento, entre las que se incluyen los riesgos significativos, los incidentes relevantes y la información recabada a través de nuestros canales de denuncia. Esta atención constante ayuda a orientar a la organización, fomenta el diálogo abierto y refuerza nuestro compromiso común de actuar correctamente.

### SISTEMA DE GESTIÓN INTERNO

**1.4** Para respaldar y fortalecer nuestros valores, mantenemos un sistema de gestión integrado. Este sistema se basa en los pilares clave de la calidad, la responsabilidad ambiental, la salud y seguridad en el trabajo, y el cumplimiento de todos los requisitos legales aplicables.

En función de las necesidades y circunstancias específicas de nuestras plantas, implementamos y, cuando procede, certificamos normas de sistemas de gestión como ISO 9001, IATF 16949, ISO 14001, ISO 27001, ISO 45001 e ISO 50001, ya sea en parte o en su totalidad.

# 2 CUMPLIMIENTO Y CONDUCTA RESPONSABLE

## [ 2. CUMPLIMIENTO Y CONDUCTA RESPONSABLE ]

### CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES

**2.1** Operamos dentro de las leyes y regulaciones de cada país donde hacemos negocios. También colaboramos de buena fe con las autoridades cuando es necesario.

No se tolera ninguna conducta ilegal intencional o por negligencia grave. Esto incluye, entre otros, el fraude, la mala conducta financiera, la malversación de fondos, las violaciones de los derechos humanos y cualquier acción que cause o contribuya a causar daño a la empresa.

El mismo compromiso se aplica a nuestros socios comerciales.

### RESPONSABILIDAD PERSONAL

**2.2** Cada uno de nosotros es responsable de cumplir con las leyes aplicables, las políticas internas y las directrices. Esto significa dedicar tiempo a comprender las normas que se aplican a nuestro trabajo y aplicarlas cuidadosamente en nuestras decisiones cotidianas.

Al asumir la responsabilidad de nuestras propias acciones, mantenemos la confianza y la integridad dentro de la empresa y con nuestros socios comerciales y partes interesadas externas.

Los gerentes tienen un papel especial en dar el ejemplo, garantizar una comunicación respetuosa y eficaz, y apoyar el cumplimiento dentro de sus equipos.

### RENDICIÓN DE CUENTAS

**2.3** Las violaciones del Código de Conducta darán lugar a las consecuencias correspondientes.

Es importante que cualquier inquietud o incumplimiento se comunique al Departamento de Cumplimiento, para que pueda abordarse de manera rápida y adecuada.

### EXPRESARSE

**2.4** Fomentamos una cultura en la que los empleados se sientan seguros para expresarse y plantear sus inquietudes.

Estamos comprometidos a resolver conflictos y quejas internamente y de manera amistosa, al tiempo que aprendemos de los errores. Los empleados pueden presentar quejas o reportar infracciones observadas o sospechosas a su supervisor directo o directamente a nuestro Departamento de Cumplimiento.

Si la sospecha o la infracción observada se refiere al Código de Conducta, a otras políticas de cumplimiento o a la ley, se debe

notificar al Departamento de Cumplimiento sin demora.

Todos los empleados, así como terceros, pueden presentar una queja relacionada con la empresa a través de nuestro sitio web de denuncia de irregularidades, también de forma anónima si lo desean, en: <https://zkw-group.com/es/whistleblowing/>. Este sitio web está disponible en los principales idiomas de nuestra plantilla.

La investigación de cualquier queja debe ser objetiva, y las quejas personales también deben tratarse de manera confidencial, protegiendo la identidad del denunciante.

Ningún empleado que plantee una inquietud o presente un informe de denuncia de irregularidades de buena fe debe sufrir intimidación o represalias en relación con su informe.

Una vez que el Departamento de Cumplimiento inicie una investigación, se debe proporcionar todo el apoyo y los recursos necesarios en toda la empresa para garantizar una resolución rápida y exhaustiva.



# 3 EMPLEADOS Y DERECHOS HUMANOS

## [ 3. EMPLEADOS Y DERECHOS HUMANOS ]

### COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

**3.1** Respetamos los derechos humanos reconocidos internacionalmente y nos comprometemos a llevar a cabo nuestras actividades comerciales de conformidad con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente.

Nuestro enfoque se rige por los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Cumplimos con todas las leyes y normativas aplicables en los países en los que operamos. Cuando la legislación nacional y las normas internacionales difieren, nos esforzamos por respetar la norma más estricta, siempre que ello no entre en conflicto con la legislación local.

### LUGAR DE TRABAJO RESPETUOSO E INCLUSIVO

**3.2** Tratamos a todas las personas con dignidad, cortesía, respeto y equidad. No toleramos ninguna forma de comportamiento irrespetuoso, abuso o acoso, ya sea verbal, físico o psicológico. Esto incluye el trato cruel o inhumano, la violencia (incluida la violencia de género), el acoso y abuso sexual, el castigo corporal, la coacción mental o física, la intimidación, el acoso laboral, la humillación pública o el abuso verbal entre o contra empleados, socios comerciales u otras personas.

### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

**3.3** Estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades para todos.

Cumplimos con las leyes nacionales contra la discriminación aplicables y no toleramos la discriminación por ningún motivo, incluyendo, entre otros, etnia u origen nacional, la raza, el color de piel, el género, la edad, la discapacidad, el estado de salud, el embarazo, el parto, o circunstancias relacionadas con los resultados del embarazo, la religión o las creencias, la opinión política, la ciudadanía, el origen o estatus social, el estatus migratorio, el idioma, la orientación sexual, el estado civil o familiar, o cualquier otra característica relacionada con la dignidad humana.

También reconocemos que la equidad a veces requiere eliminar barreras. Cuando es necesario, tomamos medidas equitativas y proporcionamos adaptaciones razonables, para que todas las personas tengan una oportunidad genuina de prosperar.

### CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS

**3.4** Un lugar de trabajo seguro y saludable es esencial. Cumplimos con todas las leyes de salud y seguridad ocupacional aplicables y trabajamos continuamente para mejorar nuestros estándares.

Los empleados reciben capacitación periódica y se espera que actúen de manera responsable para protegerse a sí mismos y a los demás.

No permitimos trabajar bajo la influencia de sustancias que afecten la seguridad o el juicio.

Se espera que cualquier persona que identifique un riesgo o una situación insegura lo comunique de inmediato, y actuamos rápidamente para prevenir daños.



## [ 3. EMPLEADOS Y DERECHOS HUMANOS ]

### CONDICIONES DE EMPLEO JUSTAS

**3.5** Estamos comprometidos con prácticas de empleo justas, transparentes y legales dondequiera que operemos. Esto incluye horarios de trabajo, horas extras, descansos, prestaciones, permisos y regulaciones sobre el salario mínimo.

Al mismo tiempo, reconocemos que ciertas condiciones de empleo, como los acuerdos de trabajo flexible y los derechos a permisos, incluidos los días de baja por enfermedad, deben reflejar las prácticas del mercado. Por lo tanto, estas condiciones pueden variar según el país.

Cumplimos con todas las condiciones legales de empleo según las respectivas leyes nacionales.

Estamos comprometidos a proporcionar una remuneración justa de acuerdo con las normas legales y las condiciones de vida locales.

Las normas disciplinarias son transparentes, y todos los procesos disciplinarios se llevan a cabo de manera objetiva, se tratan de forma confidencial y se documentan por escrito.

Reconocemos y apoyamos las necesidades específicas de ciertos grupos de empleados, como las mujeres embarazadas, las mujeres lactantes, los aprendices, los pasantes, los estudiantes que trabajan o los empleados con discapacidades, de acuerdo con los requisitos legales y las buenas prácticas.

## [ 3. EMPLEADOS Y DERECHOS HUMANOS ]

### COLABORACIÓN, DESARROLLO Y BIENESTAR

**3.6** Creemos que el valor de la empresa lo crean sus empleados y un liderazgo adecuado. Damos gran importancia al enfoque colaborativo, en el que los empleados se ayudan y apoyan mutuamente de forma proactiva en el cumplimiento de sus funciones, ya que fomenta un entorno de apoyo, fortalece el rendimiento del equipo y genera mejores resultados para todos.

Apoyamos el desarrollo profesional de nuestros empleados a través de la formación, la contratación interna y los ascensos.

Queremos que nuestros empleados estén satisfechos y que la organización funcione bien. Con ese fin, realizamos encuestas periódicas de satisfacción de los empleados, para ofrecer un espacio para comentarios y sugerencias de mejora.

### LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**3.7** Respetamos los derechos de los empleados a la libertad de asociación, a afiliarse o participar en sindicatos, a negociar colectivamente o a abstenerse de tales actividades.

Estamos comprometidos con un diálogo abierto y constructivo con los representantes de los empleados elegidos democráticamente, incluyendo tanto a los representantes sindicales como a los no sindicales, cuando corresponda.

Tratamos por igual a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.



## [ 3. EMPLEADOS Y DERECHOS HUMANOS ]

### NO AL TRABAJO FORZADO NI AL TRABAJO INFANTIL

**3.8** No participamos en ninguna forma de trabajo forzado, involuntario o explotador—incluido el trabajo penitenciario, por contrato, en condiciones de servidumbre (incluida la servidumbre por deudas), de trata o esclavo— ni utilizamos productos fabricados en tales condiciones.

No participamos en el trabajo infantil y cumplimos con los requisitos de edad mínima establecidos por las leyes nacionales aplicables y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Cuando se aplique una edad mínima de trabajo más alta en el país en el que un proveedor opera su establecimiento permanente, prevalecerá esa norma más estricta.

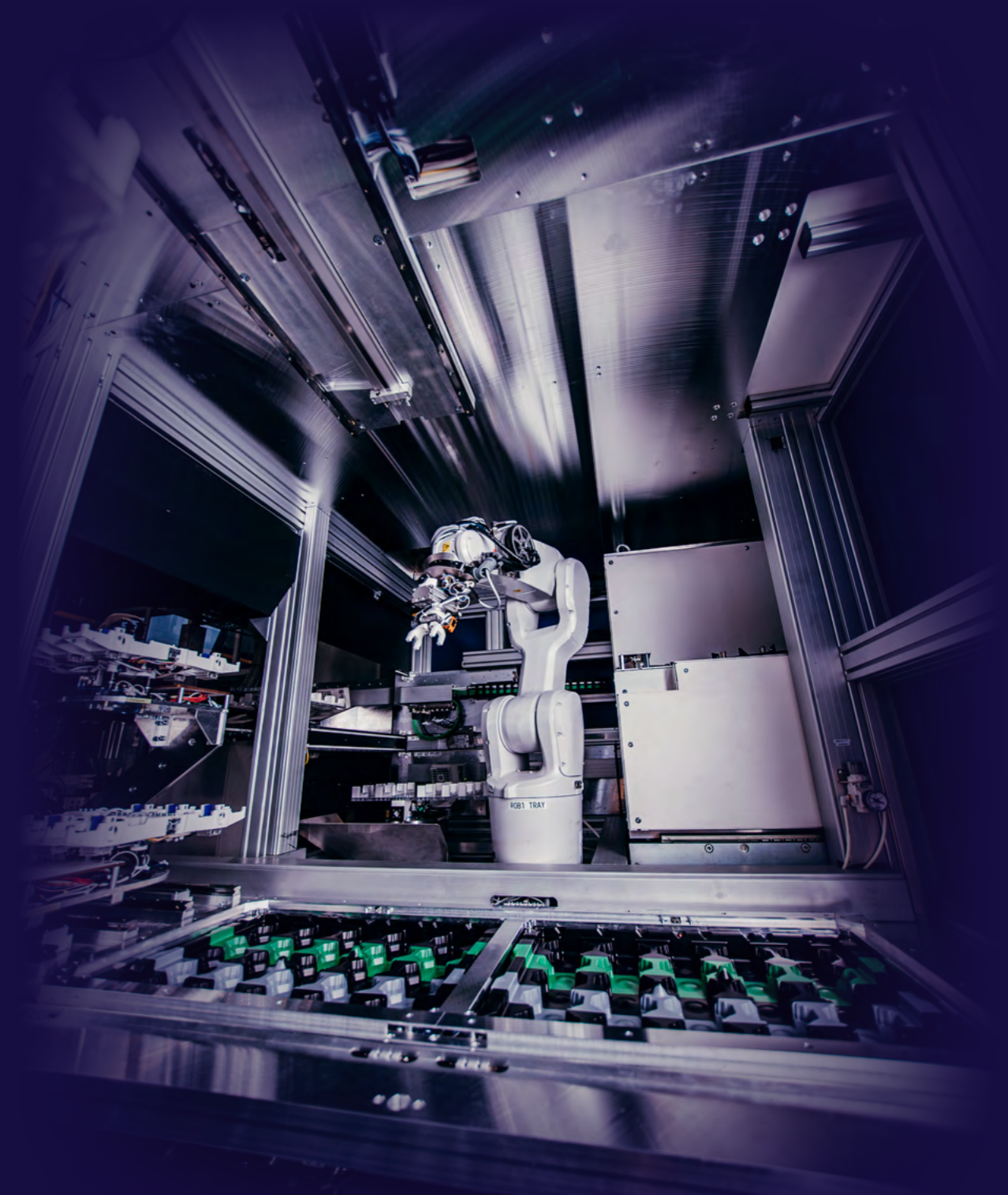
Condenamos estas prácticas y exigimos el mismo compromiso a nuestros socios comerciales.

### DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

**3.9** Identificamos y evaluamos de forma activa los riesgos relacionados con los derechos humanos en nuestras operaciones y cadenas de suministro.

Cuando identificamos problemas, tomamos medidas para prevenirlos y reducirlos y, cuando es necesario, reparamos el daño.

También supervisamos el progreso y, cuando procede, compartimos información sobre cómo estamos abordando estos impactos.



# 4 CLIENTES, PROVEEDORES Y ADQUISICIONES RESPONSABLES

## ENFOQUE DE CLIENTE

**4.1** Nuestro objetivo es construir relaciones a largo plazo con nuestros clientes, basadas en la confianza, la transparencia y el respeto mutuo. Nos enfocamos en comprender las necesidades de los clientes y en ofrecer soluciones que sean seguras, confiables y que generen valor duradero.

Llevamos a cabo nuestras actividades de acuerdo con nuestros valores y las leyes aplicables, y solo entablamos relaciones que sean coherentes con estos principios, ya que esto es esencial para mantener la confianza y la integridad.

## CALIDAD DE NUESTROS PRODUCTOS

**4.2** Estamos comprometidos con altos estándares de calidad, seguridad y confiabilidad. La gestión de la calidad es parte integral de todo lo que hacemos, y trabajamos continuamente para mejorar nuestros productos y servicios.

Siguiendo la tradición de nuestra empresa, trabajamos constantemente para mejorar y desarrollar aún más nuestros productos.

Cada empleado sabe lo importante que es su papel y contribuye con cuidado y responsabilidad a cumplir nuestras expectativas de calidad.

## [ 4. CLIENTES, PROVEEDORES Y ADQUISICIONES RESPONSABLES ]

### TRATAMIENTO JUSTO DE LAS QUEJAS DE LOS CLIENTES

**4.3** Manejamos las quejas de los clientes y las inquietudes sobre la calidad de manera rápida, justa y de acuerdo con las normas y regulaciones aplicables. Revisamos cada caso con cuidado y objetividad.

Nuestro objetivo es siempre encontrar soluciones constructivas y amistosas con nuestros clientes.

### RELACIONES CON LOS PROVEEDORES

**4.4** Nuestros proveedores son socios importantes para ofrecer productos y servicios de calidad a nuestros clientes.

Tratamos a los proveedores de manera justa y con respeto, y esperamos lo mismo a cambio. Nuestro objetivo es construir relaciones transparentes, confiables y beneficiosas para ambas partes. Esperamos que nuestros proveedores demuestren sólidas capacidades en materia de calidad, costos, innovación y confiabilidad.

También esperamos que nuestros proveedores actúen de acuerdo con principios coherentes con nuestro Código de Conducta y nuestro Código de Conducta para Socios Comerciales.



## [ 4. CLIENTES, PROVEEDORES Y ADQUISICIONES RESPONSABLES ]

### ADQUISICIONES RESPONSABLES

4.5 Seleccionar a los socios comerciales adecuados es esencial para mantener la integridad y el éxito de nuestra empresa. Al elegir proveedores, los empleados basan sus decisiones en criterios objetivos como la calidad, el costo, la confiabilidad, la innovación y la sostenibilidad.

Los empleados que participan en las compras deben revelar cualquier posible conflicto de intereses.

Todas las actividades de adquisición se llevan a cabo de manera transparente, se documentan adecuadamente y se ajustan a las políticas internas.

No adquirimos a sabiendas minerales en bruto, incluidos los minerales conflictivos (estaño, tantalio, tungsteno y oro) que estén vinculados a abusos de los derechos humanos, financiación de conflictos o daños ambientales, incluidos los materiales asociados con la minería ilegal o no regulada. Trabajamos activamente para mejorar la trazabilidad y la rendición de cuentas en toda nuestra cadena de suministro de minerales, de acuerdo con normas reconocidas internacionalmente, como la Guía de la OCDE sobre la debida diligencia.

### CONTROLES DE EXPORTACIÓN Y RESTRICCIONES COMERCIALES

4.6 Cumplimos con todas las leyes de control de exportaciones, sanciones y restricciones comerciales aplicables. Esto incluye regulaciones sobre bienes, software, tecnología y artículos de doble uso que pueden utilizarse con fines civiles o militares.

Los empleados se aseguran de que no se exporte, transfiera o comparta nada que viole los requisitos legales. También seguimos los procedimientos de la empresa diseñados para prevenir transacciones prohibidas, incluyendo verificaciones para asegurar el cumplimiento de las restricciones aplicables.

Si existe alguna duda o incertidumbre, los empleados deben solicitar orientación al Departamento de Cumplimiento antes de proceder.

## [ 4. CLIENTES, PROVEEDORES Y ADQUISICIONES RESPONSABLES ]

### PIEZAS FALSIFICADAS

4.7 Estamos comprometidos con garantizar la integridad, la seguridad y la confiabilidad de nuestros productos y servicios.

Los empleados no deben utilizar, adquirir ni aceptar a sabiendas piezas falsificadas o no conformes en ninguna actividad de la empresa.

Cualquier caso sospechoso de piezas falsificadas debe ser reportado de inmediato a través de los canales internos de denuncia adecuados.



# 5 INTEGRIDAD EMPRESARIAL Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

## [ 5. INTEGRIDAD EMPRESARIAL Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN ]

### ENTIDADES AFILIADAS

**5.1** Como parte del Grupo LG, colaboramos habitualmente con otras entidades afiliadas. Abordamos estas relaciones con la misma integridad y transparencia que la que mantenemos con nuestros socios externos.

Las transacciones intragrupo se basan en condiciones comerciales justas y adecuadas, y quedan claramente reflejadas en nuestros registros. Cumplimos con los requisitos legales y reglamentarios aplicables, así como con principios reconocidos internacionalmente, como el principio de plena competencia.

### SOCIOS COMERCIALES Y COMPETIDORES

**5.2** Nos tomamos muy en serio los conflictos de intereses y exigimos a los empleados que comuniquen de inmediato por escrito cualquier conflicto real o potencial a su supervisor y al Departamento de Cumplimiento.

Los empleados deben actuar siempre en el mejor interés de la empresa y mantener una relación objetiva e imparcial con los socios comerciales.

Los empleados deben evitar situaciones en las que sus intereses personales, privados o financieros puedan entrar en conflicto, o parecer que entran en conflicto, con sus obligaciones profesionales y sus decisiones empresariales. Esto incluye las relaciones con socios comerciales

o competidores del Grupo, empleos o actividades externas que puedan generar un conflicto de intereses, así como la pertenencia a un órgano de gobierno, o cualquier otra situación que pueda influir indebidamente en la toma de decisiones.

La asunción de tales mandatos externos también puede dar lugar a conflictos de intereses y, por lo tanto, está sujeta a aprobación previa de conformidad con las políticas internas.

Los empleados no deben utilizar su cargo para obtener beneficios personales ni aceptar ninguna ventaja indebida de los socios comerciales.

### INVITACIONES Y REGALOS

**5.3** Ningún empleado debe, directa o indirectamente, fomentar, ofrecer, dar, solicitar o aceptar regalos, invitaciones u otros beneficios en relación con las actividades comerciales.

Esto no se aplica a los regalos o invitaciones ocasionales de bajo valor que sean razonables, apropiados y consistentes con las prácticas comerciales habituales, siempre que no tengan la intención de influir indebidamente en las decisiones.

No se debe ofrecer ni aceptar dinero en efectivo ni equivalentes de efectivo, como vales o valores, bajo ninguna circunstancia.

Los regalos o invitaciones que excedan un valor razonable, se reciban repetidamente o planteen alguna duda en cuanto a su idoneidad deben ser comunicados al Departamento de Cumplimiento. En caso de duda, los empleados deben solicitar orientación al Departamento de Cumplimiento.

Se aplican requisitos adicionales al tratar con funcionarios públicos, empleados del gobierno o empleados de entidades estatales, tal y como se establece en la sección sobre Funcionarios públicos.

## [ 5. INTEGRIDAD EMPRESARIAL Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN ]

### CORRUPCIÓN Y SOBORNO

5.4 Estamos comprometidos con los más altos estándares de integridad y conducta ética en todas nuestras relaciones comerciales. Nuestro éxito se basa en la calidad, la innovación y la confiabilidad de nuestros productos, no en influencias o ventajas indebidas.

Tenemos tolerancia cero con cualquier forma de corrupción, incluyendo prometer, ofrecer, dar o aceptar sobornos, pagos de facilitación o cualquier otra ventaja indebida, ya sea directamente o a través de terceros como consultores, corredores o intermediarios. La extorsión o el abuso de influencia son igualmente inaceptables.

### FUNCIONARIOS PÚBLICOS

5.5 Las interacciones con funcionarios públicos requieren un cuidado especial, ya que conllevan un mayor riesgo de corrupción o de influencia indebida percibida. Todas las relaciones con funcionarios públicos deben ser transparentes, estar debidamente documentadas y cumplir plenamente con las leyes aplicables y las políticas internas. Cualquier solicitud de una ventaja indebida debe ser rechazada y comunicada inmediatamente al Departamento de Cumplimiento.

Exigimos el mismo compromiso con la integridad y el cumplimiento a todos nuestros socios comerciales.

# 6

## COMPETENCIA LEAL

### COMPETENCIA LEAL

5.1 Estamos comprometidos con la competencia leal y cumplimos con todas las leyes de competencia y antimonopolio aplicables.

No participamos ni toleramos ninguna práctica anticompetitiva, incluidos acuerdos o entendimientos con competidores o proveedores que puedan restringir la competencia, como la fijación de precios, la asignación de mercados o la manipulación de licitaciones.

Capacitamos regularmente a los empleados, en particular a aquellos que desempeñan funciones de cara al cliente y al proveedor, para garantizar

el conocimiento de estas normas y su aplicación coherente en las actividades comerciales diarias.

Los riesgos antimonopolio pueden surgir en diversas situaciones comerciales cotidianas, como interacciones con competidores, eventos de la industria o la cooperación con otros participantes del mercado. Por lo tanto, esperamos que todos los empleados actúen con cautela y busquen orientación siempre que haya incertidumbre.

Obtenemos información sobre los competidores y sus prácticas comerciales únicamente a través de medios legales y apropiados. Cualquier método inadecuado o ilegal está estrictamente prohibido.

# 7 INTEGRIDAD EN LAS FINANZAS Y LOS RECURSOS DE LA EMPRESA

## [ 7. INTEGRIDAD EN LAS FINANZAS Y LOS RECURSOS DE LA EMPRESA ]

### INFORMACIÓN TRANSPARENTE

7.1 Estamos comprometidos con mantener una integridad financiera y proteger el valor a largo plazo de nuestra empresa. Todas las actividades financieras y comerciales se llevan a cabo de manera transparente, responsable y en pleno cumplimiento de las leyes aplicables, las normas contables y las políticas internas.

Nos aseguramos de que nuestros informes sean precisos, completos y objetivos, proporcionando a las partes interesadas la información que necesitan para tomar decisiones acertadas.

Nuestra información es transparente y confiable, lo que brinda una visión fiel de nuestro negocio y respalda la toma de decisiones acertadas.

Esto se aplica tanto a los datos financieros como a otros registros

importantes, como la documentación sobre calidad y cumplimiento.

### USO DE LOS BIENES Y RECURSOS DE LA EMPRESA

7.2 Manejamos los bienes de la empresa de manera responsable, cuidadosa y sostenible.

Utilizamos los recursos de la empresa, incluidos los materiales, el equipo, las instalaciones y otros activos, con cuidado y solo para fines comerciales oficiales.

Nos preocupamos por evitar el desperdicio.

El uso indebido de los bienes de la empresa debe ser reportado al Departamento de Cumplimiento sin demora injustificada.

### PREVENCIÓN DE DELITOS FINANCIEROS

7.3 Estamos comprometidos con la prevención del lavado de dinero, el financiamiento del terrorismo y otras formas de delitos financieros, así como con el mantenimiento de los más altos estándares de integridad y transparencia.

El lavado de dinero implica intentos de ocultar el origen ilegal de los fondos o hacer que parezcan legítimos. No aceptamos, apoyamos ni facilitamos tales actividades de ninguna forma.

Para garantizar la transparencia y el cumplimiento normativo, los pagos por bienes y servicios deben realizarse, por regla general, a través de canales bancarios rastreables.

Normalmente no aceptamos efectivo, cheques de viaje, pagos a través de terceros ni giros postales. Los clientes deben efectuar los pagos directamente desde una cuenta bancaria a su nombre, que coincida con los datos de facturación.

Del mismo modo, los pagos realizados por la empresa a proveedores u otros terceros deben efectuarse a cuentas bancarias registradas a nombre de la parte contratante. Cualquier excepción requiere aprobación previa por escrito para garantizar la total transparencia y el cumplimiento de las regulaciones.

Todos los empleados desempeñan un papel en el mantenimiento de estas normas y deben solicitar orientación al Departamento de Cumplimiento Normativo siempre que haya alguna duda.



# 8

## PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y EL CONOCIMIENTO

### [ 8. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y EL CONOCIMIENTO ]

#### PROPIEDAD INTELECTUAL

**8.1** Nuestros conocimientos técnicos, inventos, diseños, software y demás propiedad intelectual son esenciales para mantener nuestra competitividad.

Respetamos la propiedad intelectual de terceros, incluidos competidores, clientes y socios comerciales, y cumplimos con todos los requisitos legales y contractuales aplicables.

Protegemos estrictamente nuestra propiedad intelectual, así como la de terceros, contra el acceso, uso, pérdida o divulgación no autorizados. Exigimos lo mismo de nuestros socios comerciales.

#### CONFIDENCIALIDAD

**8.2** En principio, toda la información interna es confidencial y no debe compartirse con terceros a menos

que exista una necesidad comercial legítima o un requisito legal para hacerlo.

Esto incluye cualquier información que no esté disponible públicamente, o cuya naturaleza o contexto sea confidencial (esté o no marcada formalmente como confidencial), que también se trata como confidencial y se protege contra el acceso, uso, pérdida o divulgación no autorizados.

La información relacionada con los clientes está sujeta a estricta confidencialidad y nunca debe compartirse ni discutirse sin la debida autorización. En particular, la información de proyectos relacionada con los clientes antes del inicio de la producción (SOP) está sujeta al más alto nivel de confidencialidad.

Protegemos los secretos comerciales con especial cuidado, ya que a menudo incluyen desarrollos

valiosos como nuevos productos, conceptos, inventos o software.

Esperamos el mismo nivel de cuidado de parte de nuestros socios comerciales.

#### PROTECCIÓN DE DATOS

**8.3** Respetamos la privacidad de nuestros empleados, clientes y socios comerciales, y protegemos la información personal y sensible contra el acceso, uso, pérdida o divulgación no autorizados.

Recopilamos, almacenamos y procesamos información personal solo

cuando es necesario, de conformidad con las leyes aplicables, las obligaciones contractuales y los fines comerciales legítimos.

#### SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

**8.4** Estamos comprometidos con la protección de la seguridad de toda la información de la empresa, los sistemas de TI, los datos y los procesos mediante medidas técnicas y organizativas adecuadas.

Seguimos la norma TISAX, establecida por la Asociación Alemana de la Industria Automotriz (VDA), que define los requisitos para la seguridad de la información y la protección de prototipos. Nuestro cumplimiento se verifica mediante la certificación de empresas de auditoría acreditadas cada tres años.

Cada empleado desempeña un papel importante en la protección de la seguridad de los datos y la información. Por lo tanto, esperamos que todos los empleados actúen con la debida diligencia al manejar información y utilizar los sistemas de la empresa, y que se mantengan alertas ante la divulgación accidental o el uso indebido.



# 9 COMUNICACIÓN EXTERNA

## COMUNICACIÓN EXTERNA

**9.1** Como empresa global, reconocemos que la comunicación externa requiere un enfoque cuidadoso y coherente.

Cualquier consulta de los medios de comunicación o solicitud de declaraciones recibida internamente debe remitirse al Departamento de Comunicaciones del Grupo. Los empleados no están autorizados a responder de forma independiente en nombre de la empresa.

Estamos comprometidos a proporcionar al público información precisa y veraz, particularmente en lo que respecta a nuestros productos, servicios, oportunidades de empleo e informes públicos.

## DECLARACIONES PRIVADAS

**9.2** Respetamos el derecho de los empleados a la libre expresión de opinión.

Al mismo tiempo, se espera que los empleados actúen con cautela al realizar declaraciones públicas, incluso en las redes sociales, y que eviten declaraciones que sean difamatorias o que puedan dañar razonablemente la reputación de la empresa, sus empleados, clientes o socios comerciales.

Ofrecemos orientación sobre el uso de las redes sociales para fomentar una comunicación responsable y consciente.

Cuando participen en debates públicos a título personal, los empleados no deben dar a entender ni sugerir que hablan en nombre de la empresa.

# 10 INTELIGENCIA ARTIFICIAL

## GOBERNANZA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y USO RESPONSABLE

**10.1** Aprovechamos las oportunidades que ofrece la inteligencia artificial (IA) para mejorar nuestros productos, servicios y formas de trabajar. La IA ya forma parte de algunos de nuestros procesos y desempeñará un papel aún más importante en el futuro.

Somos igualmente conscientes de las responsabilidades que conllevan estas tecnologías. Cada uso de la IA debe seguir nuestros principios éticos y legales para garantizar que sea justo, transparente, seguro y respete la privacidad. Las decisiones respaldadas por la IA son guiadas por

humanos, y nos aseguramos de que no discriminen ni causen daño.

Teniendo en cuenta los posibles riesgos asociados a determinadas aplicaciones de la IA, aplicamos las medidas de protección adecuadas en el marco de nuestras políticas internas, especialmente cuando la IA se utiliza en contextos delicados. Cumplimos con la legislación y la normativa aplicables y seguimos nuestras normas internas de gobernanza para el uso responsable de los sistemas de IA.

Se espera que todos los empleados utilicen la IA de manera responsable y den a conocer cualquier situación que no les parezca correcta, para que la IA esté al servicio de las personas, y no al revés.



# 11 SOSTENIBILIDAD

## [ 11. SOSTENIBILIDAD ]

### CIUDADANÍA CORPORATIVA

**11.1** Consideramos que las donaciones forman parte de nuestro compromiso con la sociedad y el bien común. Siempre son voluntarias, se realizan de forma transparente y nunca con la expectativa de recibir algo a cambio. Cada donación tiene un propósito legal y apropiado, y el destinatario está claramente identificado.

De acuerdo con nuestros principios, no hacemos donaciones a organizaciones políticas, partidos o políticos individuales.

El patrocinio es distinto de las donaciones, ya que implica un intercambio claro de valor y, a menudo, apoya actividades de comunicación o marketing para la empresa. Todas las actividades de patrocinio deben ser transparentes, acordadas formalmente por escrito y basadas en un equilibrio justo entre el costo y el beneficio acordado.

### RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL

**11.2** Nuestro objetivo es gestionar nuestro negocio de una manera que respete el medio ambiente y reduzca de forma constante nuestro impacto. Esto incluye el uso eficiente de la energía, el agua y los materiales, así como la reducción de las emisiones y los residuos en todas nuestras operaciones y en el ciclo de vida de los productos.

La responsabilidad ambiental y climática es parte integral de nuestras decisiones, nuestro crecimiento y nuestra forma de trabajar cada día.

Al medir nuestro impacto y mejorar continuamente, trabajamos para reducir el uso de recursos a lo largo del tiempo, tal como se describe en nuestra [Estrategia de Sostenibilidad](#).

### BIENESTAR ANIMAL

**11.3** Respetamos el bienestar animal y nos proponemos evitar cualquier daño innecesario en nuestras operaciones y cadena de suministro.

No se realizan pruebas en animales a menos que sea un requisito legal, y se utilizan alternativas siempre que sea posible.

Los materiales de origen animal se utilizan solo cuando es necesario, y exigimos a nuestros proveedores que cumplan los mismos estándares de abastecimiento responsable y trato humanitario.

### GESTIÓN DE LA TIERRA

**11.4** Estamos comprometidos con la gestión ética de la tierra y los recursos naturales.

Evitamos prácticas que causen o contribuyan a la deforestación ilegal, la degradación de la tierra, la pérdida de biodiversidad o la adquisición ilegal de tierras.

Respetamos los derechos de los pueblos indígenas y las comunidades locales y exigimos una participación significativa cuando el abastecimiento o las operaciones puedan afectar sus tierras o medios de vida, de conformidad con los principios de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, incluido el consentimiento libre, previo e informado.



**AVISO LEGAL:**

El editor de este Código de Conducta y la entidad responsable de su contenido es: ZKW Group GmbH, 3250 Wieselburg, Austria, T +43 7416 505 0, F +43 7416 505 2099, office@zkw-group.com, www.zkw-group.com

**AVISO DE DERECHOS DE AUTOR:**

Todo el contenido incluido en este documento, incluidas todas las secciones e imágenes, está protegido por las leyes de derechos de autor. Cualquier uso que exceda los límites permitidos por la legislación aplicable en materia de derechos de autor requiere el consentimiento previo por escrito del editor y puede dar lugar a acciones legales. Esto aplica, en particular, a la reproducción, traducción, modificación, almacenamiento, procesamiento y transmisión del contenido en sistemas electrónicos u otros medios.

Aunque se han realizado todos los esfuerzos razonables para garantizar la exactitud de la información contenida en este documento, no se acepta responsabilidad alguna por errores, omisiones o por la integridad del contenido.

Cualquier reproducción o distribución de este documento, total o parcial, requiere el consentimiento previo y expreso por escrito del editor.