

Dokument: OR001 · Stand: 19.11.24 · Seite: 1/13

## 1. Objetivo

BFC lleva a cabo sus actividades comerciales y procesos de tal manera que cumplen con las leyes relevantes de los países en los que existen relaciones comerciales. Se han establecido políticas internas para cumplir con estos requisitos legales y regulatorios.

La Política de Cumplimiento (la política ética), en adelante abreviada como CP, describe los principios con los que BFC trabaja, tanto internamente con los empleados como externamente con los socios comerciales y otras partes interesadas.

## 2. Responsabilidad

La responsabilidad de la CP recae en la dirección general.

El "Chief Compliance Officer" de BFC y sus fábricas es el Sr. Timo Staiber. Su tarea es la creación, adaptación o complemento de reglas, la comunicación con las fábricas, así como la elaboración de informes a las partes interesadas.

Los responsables de "Compliance Officer" en las fábricas son los encargados de garantizar el cumplimiento de las reglas dentro de su sede, así como de informar al "Chief Compliance Officer":

- Turquía: E. Aslan
- EE. UU./México: N. Sheehan
- China: T. Han
- España: P. Arina

Las personas mencionadas tienen la responsabilidad de asegurar que se cumplan los requisitos descritos en el punto 4 en cada sede.

### 3. Beneficios de una Política de Cumplimiento / Política Ética

El beneficio de una CP y su cumplimiento radica esencialmente en el éxito empresarial sostenible.

Esto se justifica por los siguientes motivos:

- Existe una relación directa entre el cumplimiento de las reglas éticas y el rendimiento financiero de la empresa, como mayores ingresos,
- Las reglas éticas fomentan una cultura empresarial con un comportamiento correcto entre líderes y empleados, y en las relaciones con socios comerciales y visitantes,
- Se reducen las multas y responsabilidades por incumplimiento de los requisitos legales,
- Se pueden evitar recursos humanos empleados en demandas/reclamaciones de terceros,
- La buena reputación de la empresa se mantiene,
- Los clientes esperan el cumplimiento de los requisitos legales relevantes en una relación comercial con sus proveedores, para garantizar que se cumplan los plazos de entrega, precios y calidad del producto,
- Se protegen el medio ambiente y los recursos. Se minimizan los impactos negativos en el medio ambiente,
- Los riesgos en la cadena de suministro pueden reducirse mediante una colaboración confiable..

### 4. Principios y Valores

Los siguientes principios y valores deben guiar nuestro pensamiento y nuestras acciones:

- Se cumplirán estrictamente las leyes y regulaciones en los países en los que mantenemos relaciones comerciales. No hay excepciones.
- Nunca pongas en peligro tu integridad. No utilices tu posición en la empresa para obtener ningún beneficio para ti, tu familia o amigos.

Dokument: OR001 · Stand: 19.11.24 · Seite: 3/13

- No ofrezcas ni aceptes regalos o invitaciones. No des la impresión de que el juicio comercial del receptor pueda verse influenciado.
- No engañes intencionadamente. Nunca intentes falsificar documentos.
- Trata a tus compañeros de manera justa y respetuosa. Toda forma de discriminación por raza, color de piel, religión, género, orientación sexual, edad o discapacidad es inaceptable.
- Respeta nuestras relaciones comerciales. Trata a nuestros clientes y proveedores siempre con justicia y respeto.
- Sé un buen vecino.
- Las normativas y procesos de salud y seguridad están destinados a protegerte a ti, a tus compañeros y a otros. Cumple siempre con ellos.
- Protege nuestro medio ambiente y conserva los recursos.

Si tienes dudas, pregunta siempre. Si tienes inseguridad sobre un tema en particular, habla con tu supervisor, el Compliance Officer o el departamento de Recursos Humanos.

BFC ha establecido un Sistema de Gestión de Cumplimiento (CMS) para garantizar que las relaciones comerciales con la empresa y el comportamiento de nuestros empleados estén en total conformidad con nuestros principios y valores. La CP es un elemento fundamental de este CMS.

## 5. Temas de Cumplimiento

### 5.1 Requisitos Básicos de Conducta

#### Cumplimiento de leyes y regulaciones:

Cada empleado de BFC es responsable de estar familiarizado con las leyes y regulaciones del sistema legal en el que opera y de cumplirlas estrictamente. Independientemente de las sanciones que puedan imponerse legalmente, se pueden tomar medidas disciplinarias contra cualquier empleado que viole las leyes y regulaciones, ya que una infracción de las leyes y regulaciones también constituye una violación de las obligaciones contractuales laborales.

Dokument: OR001 · Stand: 19.11.24 · Seite: 4/13

### Normas éticas:

Además, se espera que cada empleado cumpla con las normas éticas aplicables al colaborar dentro de BFC y con los socios comerciales. Esto incluye tratar a todos los socios, tanto internos como externos, con respeto, justicia y sinceridad, y promover el cumplimiento de los derechos humanos, buenas políticas laborales y la protección del medio ambiente. Esperamos que nuestros líderes prevengan cualquier comportamiento inaceptable.

### Reputación de la empresa:

La reputación de BFC depende en gran medida de las acciones de nuestros empleados, así como de la forma en que cada empleado se presenta y se comporta. El comportamiento ilegal o inapropiado de un solo empleado puede causarnos un daño significativo. Por lo tanto, se espera que cada empleado se comporte de manera que mantenga y promueva la alta reputación de nuestra empresa.

## 5.2 Leyes de Competencia

### Generalidades:

Nos comprometemos a llevar a cabo nuestras actividades comerciales en conformidad con los principios de competencia leal. Esto incluye el cumplimiento estricto de las leyes y normativas antimonopolio, que tienen como objetivo proteger la competencia contra prácticas anticompetitivas..

### Acuerdos horizontales:

Ningún empleado de nuestra empresa debe celebrar acuerdos con competidores o posibles competidores ni participar en comportamientos coordinados con competidores o posibles competidores (denominados en conjunto "acuerdos horizontales") cuyo objetivo o efecto sea prevenir o restringir la competencia. Por lo tanto, está estrictamente prohibido:

- Llegar a un acuerdo con un competidor para no competir, limitar los negocios con proveedores, dividir clientes, mercados, territorios o producción, o
- Discutir con competidores sobre precios, volúmenes de producción, capacidades de producción, ventas, ofertas, ganancias, márgenes de beneficio, costos y otros parámetros que determinen o influyan en el comportamiento competitivo de BFC, con el fin de inducir un comportamiento paralelo por parte del competidor..

### Acuerdos verticales:

En la Unión Europea o Estados Unidos, aunque con pequeñas diferencias, muchos tipos de acuerdos y pactos verticales, es decir, acuerdos entre proveedores y clientes o entre titulares de patentes y licenciarios, están prohibidos. Estos incluyen:

- Restricciones a la libertad del cliente para fijar los precios de reventa,
- Restricciones a la libertad del cliente para fijar las condiciones de suministro en relación con sus socios comerciales (por ejemplo, restricciones geográficas o de clientes),
- Ciertas cláusulas de trato preferente para los clientes afectados,
- Ciertos acuerdos de exclusividad (por ejemplo, cláusulas para la compra del total de las necesidades), y
- Acuerdos para no competir.

### Abuso de una posición dominante:

Si BFC ocupa una posición dominante en un mercado determinado, debemos ser conscientes de que el abuso de esta posición está prohibido en la UE o Estados Unidos (aunque con algunas diferencias). Comportamientos que pueden constituir tal abuso incluyen, por ejemplo:

- Tratar a los clientes de manera diferente sin justificación (prohibición de discriminación),
- Negarse a suministrar,
- Suministro selectivo,
- Imponer precios de compra o venta y condiciones injustas,
- Condicionar el suministro adicional o servicios adicionales sin una justificación objetiva.

### Fusiones y adquisiciones de empresas:

Las adquisiciones o fusiones empresariales de BFC están sujetas a la aprobación previa de las autoridades de competencia correspondientes.

Dado que BFC forma parte del grupo más grande de Triton, la necesidad de aprobación previa es muy probable. Por lo tanto, BFC no adquirirá negocios ni participaciones en otra empresa ni se fusionará con otra empresa sin la aprobación previa del departamento legal de Triton.

Dokument: OR001 · Stand: 19.11.24 · Seite: 6/13

### Consecuencias del incumplimiento:

En caso de violación de las leyes de competencia, no solo los acuerdos pertinentes serán nulos, sino que la infracción puede dar lugar a sanciones significativas y demandas por daños que podrían poner en peligro la existencia de BFC. Por lo tanto, seguimos el principio de "tolerancia cero" y estamos decididos a tomar medidas disciplinarias contra cualquier empleado que infrinja las leyes de competencia (incluida la rescisión por causa justificada).

Además, somos conscientes de que una violación podría conllevar demandas por daños y perjuicios y sanciones (incluida una posible pena de prisión).

## 5.3 Normas contra la corrupción

### Generalidades:

Nos comprometemos a la competencia leal. Por lo tanto, competimos en nuestra actividad comercial con la calidad y el precio de nuestros productos y servicios, no a través de ofertas desleales, como ventajas o beneficios a terceros.

Este compromiso también debe ser cumplido por personas de terceros ("partes interesadas").

Una excepción son los regalos ocasionales de carácter simbólico o las comidas de negocios en una cantidad y frecuencia razonables.

### La promesa, la oferta o la asignación de beneficios a terceros está generalmente prohibida...

- a funcionarios o representantes de autoridades, o a una persona con contacto cercano que pueda influir en las instrucciones gubernamentales o que pueda resultar en beneficio,
- ... a responsables, empleados o representantes de partidos políticos,
- ... a cualquier otra persona que desempeñe una tarea pública en nombre de un país o de la comunidad,
- ... a personas que no sean públicas, como clientes, proveedores, otros socios comerciales, sus empleados y representantes,
- ... a terceros, como agentes, asesores, socios comerciales, comerciantes, etc. Los beneficios pueden incluir:

Dokument: OR001 · Stand: 19.11.24 · Seite: 7/13

- La oferta de efectivo o gratificaciones similares al efectivo como cheques, bonos, aplazamientos, condonaciones de deudas, descuentos, ...
- Esto también incluye pagos no oficiales (→ sobornos) o tareas rutinarias, como la emisión de licencias u otros documentos oficiales,
- Regalos, invitaciones a eventos culturales y deportivos, para beber, comer, alojarse, ... · Ventajas como el uso de instalaciones, viajes, ...
- Ventajas sexuales o inmorales.

## 5.4 Donaciones políticas, donaciones y patrocinio

### Donaciones políticas:

Requieren la aprobación explícita y prioritaria de la dirección. Esto se refiere a las contribuciones de todo tipo que persiguen un objetivo político.

Estas pueden ser, por ejemplo, eventos locales o regionales, o el apoyo con productos o servicios para un partido o candidato, el pago de empleados que desempeñan funciones políticas durante su horario laboral o los gastos de campañas políticas.

### Donaciones sociales:

Nuestras donaciones son, en principio, voluntarias. No esperamos obtener ningún beneficio a cambio. Documentamos nuestras donaciones de manera limpia y transparente y cada donación debe ser aprobada por la dirección.

### Patrocinio:

Permitimos el patrocinio cuando sea útil para BFC y esté asegurado contractualmente, con...

- ... la cantidad de la contribución,
- ... el evento para el cual se destinan los fondos,
- ... y el valor correspondiente para la empresa..

## 5.5 Regulaciones sobre el control del comercio

Se cumplen las regulaciones comerciales, ya que pueden resultar en severas sanciones para BFC y en responsabilidad personal y cárcel para la persona responsable.

Dokument: OR001 · Stand: 19.11.24 · Seite: 8/13

Existen posibles restricciones para la exportación e importación de bienes, servicios y tecnologías, así como para las transacciones financieras.

## 5.6 Conflictos de interés

Es obligación de cada empleado poner los intereses de BFC por delante de sus intereses personales.

Cada empleado debe evitar posibles conflictos de interés.

En caso de que surja un conflicto de interés, debe informarse inmediatamente al supervisor o al departamento de recursos humanos.

No se permite tomar decisiones en nombre de BFC, participar en ellas ni influir en la decisión de terceros.

Nuestros empleados no deben competir con nosotros ni apoyar a empresas que estén en competencia directa o indirecta con BFC durante su empleo.

Después de la finalización de la relación laboral con BFC, están sujetos a una cláusula de no competencia y no deben, bajo ninguna circunstancia, divulgar conocimientos confidenciales de la empresa.

## 5.7 Principio de los Cuatro Ojos

BFC ha establecido la directriz organizacional "Reglamento de Firmas" para ello.

## 5.8 Manejo de Bienes (incluidos teléfonos móviles y computadoras)

Todos los empleados de BFC están llamados a manejar los bienes de la empresa de manera responsable y cuidadosa, para protegerlos de pérdidas, daños, mal uso y utilización por parte de terceros. Esto se aplica de manera general a todos los bienes materiales e inmateriales.

Los bienes de la empresa – esto incluye computadoras, laptops, tablets, teléfonos móviles, etc. – solo deben ser utilizados con fines laborales y únicamente en las instalaciones de la empresa. El software de la empresa no debe ser copiado a dispositivos electrónicos privados.

Dokument: OR001 · Stand: 19.11.24 · Seite: 9/13

## 5.9 Confidencialidad

El conocimiento técnico y empresarial es especialmente importante para el éxito a largo plazo de nuestra empresa. Por ello, el conocimiento confidencial de la empresa, que no es de dominio público, debe ser tratado de manera confidencial y protegido contra el acceso no autorizado.

Cuando, por razones comerciales, se deba divulgar conocimiento confidencial a terceros (por ejemplo, clientes o socios), esto debe ser documentado mediante un acuerdo de confidencialidad adecuado.

El conocimiento de terceros se tratará de la misma manera que nuestro propio conocimiento.

## 5.10 Seguridad de la Información y Protección de Datos Personales

Las disposiciones legales del lugar correspondiente constituyen la base legal para nuestras acciones. En las instalaciones de Alemania, se aplica el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) en su versión vigente.

## 5.11 Información Privilegiada

La información privilegiada se maneja de manera confidencial en la dirección general de BFC y no se comunica a los empleados.

## 5.12 Comunicación

La comunicación interna y externa se realiza de acuerdo con la matriz de comunicación. La comunicación con los medios de comunicación se realiza exclusivamente a través de la dirección general.

La correspondencia por correo electrónico debe ser realizada por todos los empleados de manera cuidadosa, como si fuera una carta formal. Debe tenerse en cuenta que los correos electrónicos pueden ser reenviados a terceros sin el conocimiento del remitente. También sabemos que la información electrónica eliminada generalmente puede ser reproducida. Los datos de contacto del destinatario y el contenido deben ser revisados de manera seria antes del envío del correo electrónico.

Dokument: OR001 · Stand: 19.11.24 · Seite: 10/13

### 5.13 Registros e Información Financiera

Los libros y documentos comerciales son elaborados exclusivamente por la dirección general y reflejan el estado actual de la información. Se elaboran de acuerdo con las normas legales y regulatorias vigentes.

BFC no debe establecer ni mantener fondos secretos o encubiertos, independientemente de su propósito.

### 5.14 Reglas básicas para pagos

Los pagos se realizan principalmente mediante transferencia bancaria. Los pagos en efectivo se evitan siempre que sea posible.

Si no se puede evitar un pago en efectivo, este se documentará exactamente de acuerdo con las reglas vigentes.

### 5.15 Lavado de dinero

Las normativas legales del lugar correspondiente constituyen la base legal para nuestra actuación.

Para las empresas alemanas, se aplica la Ley de Lavado de Dinero (GwG) del 26 de junio de 2017 (BGBl. N° 39, p. 1822 del 24 de junio de 2017), versión del 14.07.2011.

### 5.16 Derechos humanos, empleo y protección laboral

BFC respeta y apoya el cumplimiento de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, tales como

- ...los principios de la "Organización Internacional del Trabajo (OIT)",
- ... la libertad de asociación dentro de los marcos legales y reglamentarios aplicables,
- ... no tolerancia al trabajo forzoso,
- ... no tolerancia al trabajo infantil según las convenciones N° 138 y 182 de la OIT,
- ... igualdad de condiciones laborales basadas en la cualificación y el desempeño,
- ... igual salario por igual trabajo,

Dokument: OR001 · Stand: 19.11.24 · Seite: 11/13

- ... no discriminación por origen étnico, cultura, religión, edad, discapacidad, raza, género, orientación sexual o creencias,
- ... prohibición de comportamientos violentos y acoso,
- ... protección de la salud y seguridad laboral conforme a los requisitos legales aplicables.

Nos comprometemos a investigar de inmediato cualquier queja relacionada con los puntos mencionados anteriormente.

### 5.17 Seguridad de los productos

Para los procesos actuales de la empresa, se ha realizado una evaluación de riesgos y oportunidades dentro de la documentación de gestión. En ella también se incluyen aspectos de los requisitos ambientales y de protección laboral aplicables a productos y procesos.

### 5.18 Protección del medio ambiente

Nos hemos comprometido a proteger nuestro medio ambiente y a preservar los recursos. Este comportamiento es activamente apoyado por la dirección. Asimismo, nos comprometemos a cumplir con los requisitos legales y a mejorar nuestros procesos.

### 5.19 Fomento de prácticas comerciales ejemplares entre socios comerciales

Las principios mencionados en los puntos 5.1 a 5.18 serán comunicados a nuestros socios comerciales y los motivaremos a seguir estos principios. Seleccionaremos a proveedores y prestadores de servicios de acuerdo con la implementación de los principios mencionados.

### 5.20 Preguntas; Reporte de infracciones; Sanciones

#### Preguntas:

En caso de dudas sobre temas éticos, leyes o normas relevantes, o en situaciones concretas en las que un empleado no esté seguro de qué hacer, se le solicita que contacte a su superior o al Oficial de Cumplimiento.

Si un empleado no está seguro de si está actuando de acuerdo con el CP, se aplica la regla: Preguntar primero, actuar después.

Dokument: OR001 · Stand: 19.11.24 · Seite: 12/13

#### Reporte de infracciones:

Un empleado que sepa o tenga una buena razón para creer que ha ocurrido una infracción en relación con los puntos mencionados anteriormente, debe informar de esta infracción a su superior o al Oficial de Cumplimiento, independientemente de la posición de la persona responsable de la infracción.

El responsable tomará nota del tema, documentando las personas involucradas, el momento y el lugar del incidente.

Cada informe será investigado sin demora. Se tomarán medidas correctivas, si es necesario.

#### Protección de la persona que reporta:

Un empleado que haya reportado una infracción no podrá ser sometido a restricciones. La identidad del empleado podrá ser tratada de manera confidencial si se solicita, salvo que la ley exija lo contrario.

#### Consecuencias:

Quien viole el código de ética o cualquier otra política de BFC deberá enfrentar las consecuencias correspondientes.

## 6. Documentación

El comité de dirección acuerda las políticas adecuadas sobre los diversos temas del CMS. Estas se incorporan luego a la documentación de gestión.

## 7. Comunicación / Formación

El comité de dirección se compromete con los contenidos del CP y comunica este entendimiento a toda la organización.

El tema de cumplimiento es un punto reglamentario en la agenda del comité de dirección.

En este punto, se discute el estado actual de la implementación y las acciones necesarias para el desarrollo continuo del CMS.

Dokument: OR001 · Stand: 19.11.24 · Seite: 13/13

Nuestros empleados se familiarizan con los contenidos del CMS. Las formaciones se documentan de manera comprobable.

El cumplimiento de los temas de cumplimiento será revisado durante las auditorías internas.

Si se detectan errores evidentes durante las auditorías, se evaluarán y sancionarán en consecuencia

Dirección Ejecutiva:

Alexander Schmid  
CEO

Michael Hollidt  
CFO

Timo Staiber  
CTO