

**WINCOR**  
**NIXDORF**

# Código de Conducta



Herausgegeben von  
**Wincor Nixdorf AG**  
Heinz-Nixdorf-Ring 1  
D-33106 Paderborn  
[www.wincor-nixdorf.com](http://www.wincor-nixdorf.com)

© **Wincor Nixdorf AG**

Printed in Germany, September 2008

## **Estimado lector,**

Wincor Nixdorf, como empresa que desempeña sus actividades en un ámbito global, está plenamente comprometida a actuar conforme a los estándares sociales y éticos a escala mundial. Esta propuesta está basada en nuestra cultura corporativa, que incluye los valores de confianza, transparencia, fiabilidad e imparcialidad en el trato de la empresa con sus clientes, accionistas, socios y empleados.

Con el fin de actuar conforme a estos estándares, hemos definido un conjunto de reglas. Éstas forman la base de nuestro Código de Conducta, y se describen en este folleto. El Código de Conducta se ha diseñado para que le ayude en su trabajo diario y para que le sirva de guía. Después de todo, la creciente globalización ha acercado a los mercados y a las culturas, pero al mismo tiempo, ha añadido complejidad a las actividades de negocio.

El Código de Conducta se aplica a escala mundial, y es vinculante para todos los empleados de Wincor Nixdorf en su trabajo diario, así como en el trato con el público, con los organismos oficiales y con las instituciones. Tiene en cuenta el marco cultural y legal de aquellos países en los que operamos. Y en ese sentido, por favor, tenga en cuenta que estas reglas también son de aplicación en aquellos casos en los que la legislación vigente y las costumbres o convenciones locales son menos estrictas que las disposiciones establecidas en nuestro Código de Conducta. Si las regulaciones o condiciones asociadas a un país o región específica son de mayor alcance que nuestras propias directrices, no hace falta decir que observaremos dichas reglas locales y ajustaremos nuestro Código de Conducta como corresponda.

La mala conducta o el incumplimiento de estas reglas pueden poner seriamente en peligro la imagen de nuestra compañía y causar considerables perjuicios financieros. Por tanto, no toleraremos ninguna violación del Código de Conducta de la empresa y actuaremos con rapidez y decisión en los casos de transgresión.

Los objetivos asociados a este Código de Conducta sólo pueden cumplirse con la contribución activa de todos los involucrados. Con esta idea en mente, espero que todos y cada uno de los miembros del personal cumplan y apliquen plenamente las reglas y recomendaciones establecidas en el Código de Conducta. Sólo si seguimos este enfoque podremos aplicar de forma creíble nuestra cultura corporativa, podremos actuar como socios de confianza y podremos asegurar el éxito de nuestra compañía a largo plazo.

Saludos cordiales,

**Eckard Heidloff**

Presidente y CEO de Wincor Nixdorf AG



## Índice de materias

<b>I. Principios básicos</b>	<b>6</b>
<b>II. Relaciones con grupos externos</b>	<b>7</b>
1. Competencia justa	7
2. Conducta hacia los accionistas, socios y organismos oficiales	7
3. Conflictos de interés	8
4. Beneficios, soborno, corrupción, donaciones	9
5. Información privilegiada	9
6. Responsabilidad social	10
<b>III. Relaciones internas</b>	<b>10</b>
1. Imparcialidad y respeto para los empleados	10
2. Desarrollo del personal y oportunidades de formación	11
3. Seguridad en el trabajo	11
4. Protección del conocimiento y de productos de investigación	12
5. Protección de la propiedad del Grupo	12
6. Seguridad de los datos	13
7. Deber de notificación, sanciones y personas de contacto	13
<b>Contactos</b>	<b>14</b>

## **I. Principios básicos**

El objetivo de Wincor Nixdorf Group (referido en adelante como Wincor Nixdorf) es crear y ofrecer los mejores productos y soluciones a sus clientes de banca y distribución (retail), en el campo del hardware, software y servicios y, al hacerlo, lograr un aumento sostenido del valor del Grupo para beneficio de nuestros empleados y accionistas.

Este Código de Conducta contiene un conjunto de normas que se deben aplicar en la búsqueda de estos objetivos. Define los valores y estándares de conducta que deben ser adoptados por los empleados de Wincor Nixdorf en sus relaciones con grupos externos, tales como clientes, accionistas, socios y organismos oficiales, y también detalla la naturaleza de las relaciones internas entre los empleados y entre los empleados y el Grupo. Estas reglas de conducta se basan en principios legales y éticos reconocidos tanto a escala nacional como internacional. Este Código de Conducta representa un estándar que es vinculante para todos los empleados de Wincor Nixdorf. El Código es de igual aplicación, y en todos los sentidos, para todos los empleados de Wincor Nixdorf, sea cual sea su posición dentro del Grupo.

El Código de Conducta forma la base de todas las regulaciones y directrices de Wincor Nixdorf que sean de naturaleza más específica o detallada. El Código de Conducta debe aplicarse junto con las leyes y sistemas legales de cada país y, en particular, con la legislación existente relativa al empleo y relaciones industriales. Las reglas de este Código de Conducta deben ser observadas incluso en aquellos casos en los que el sistema legal nacional o alguna regulación interna prescriba un estándar inferior.

Todos los empleados son responsables de la aplicación del Código de Conducta. La Dirección General, tanto del Grupo como de las empresas individuales, es responsable de crear un entorno abierto y transparente en el que directores y empleados no sólo se abstengan de realizar acciones ilegales o dudosas, sino que también sean conscientes de la clase de transacciones ética o moralmente cuestionables con las que puedan toparse. Se espera que el personal directivo guíe las prácticas empresariales y laborales de los empleados en línea con este Código de Conducta. No obstante, es también responsabilidad de cada empleado la aplicación de los valores contenidos en el Código, y preocuparse de que se respeten sus estándares legales y éticos en su lugar de trabajo.

## **II. Relaciones con grupos externos**

### **1. Competencia justa**

Wincor Nixdorf cree, sin la menor reserva, en el principio de la competencia justa con las empresas rivales, así como en las negociaciones contractuales justas con sus socios. Manejamos nuestro negocio por medios legales y éticos bien fundados y esperamos lo mismo de nuestros socios, proveedores y clientes.

No entraremos en acuerdos poco éticos o ilegales con nuestros socios o competidores, ni en las operaciones diarias ni en la toma de decisiones estratégicas, en relación a precios, cuota de mercado, capacidad de producción o la asignación de mercados o clientes regionales. Evitaremos cualquier conversación informal o acuerdos verbales entre caballeros con relación a comportamientos que puedan tener algún impacto sobre la competencia. Nos esforzaremos por evitar incluso la apariencia de dichas acciones. En particular, debe tenerse en cuenta que los acuerdos contrarios a este Código de Conducta no pueden sostenerse en contextos de situaciones empresariales de crisis, incluso cuando no haya culpa asociada a los individuos responsables de dicha situación.

En consecuencia, no debe intercambiarse información con nuestros competidores sobre relaciones de clientes, precios, próximos cambios de precio y costes. Igualmente, no deben revelarse cálculos, capacidades de producción, ni planes. La obligación de secreto y no revelación debe aplicarse también después de la terminación de las relaciones laborales. La única excepción a este principio puede darse mediante el establecimiento de una sociedad conjunta sujeta a un acuerdo adecuado de no revelación.

Si hubiera alguna duda sobre la corrección de ciertas acciones, puede pedirse consejo al Director de Cumplimiento o al departamento legal.

### **2. Conducta hacia los accionistas, socios y organismos oficiales**

El capital proporcionado por nuestros accionistas forma la base de nuestra actividad empresarial. Entre los principales objetivos del Grupo está la salvaguarda de este capital, el asegurar un rendimiento adecuado del mercado, y la aplicación de una política transparente y responsable hacia nuestros accionistas.

Como parte de nuestro empeño en cumplir las necesidades de los clientes, nos esforzamos por desarrollar soluciones adecuadas y eficientes. Para lograrlo, es importante que ofrezcamos a nuestros clientes soluciones basadas en la gama completa de nuestros productos (hardware, software y servicios). Por tanto, consideramos uno de nuestros deberes presentar nuestros productos a escrutinio regular, y adaptarlos a los nuevos potenciales requisitos del mercado. Con este fin, es de esperar que todos los empleados y, en particular, nuestros equipos de ventas, estén familiarizados con los productos para que puedan ofertar a los clientes soluciones completas y personalizadas.

En el trato con nuestros proveedores tratamos de ser justos. Las decisiones referentes a las transacciones con nuestros proveedores se toman únicamente sobre la base del precio, calidad, fiabilidad, estándares técnicos, idoneidad de los productos, ausencia de cualquier relación problemática, estándares de certificación, restricciones legales y gestión de calidad.

Los acuerdos de consultoría sólo se firman con aquellos consultores con demostrada capacidad para contribuir al desarrollo de Wincor Nixdorf. Las decisiones sobre cuándo emplear consultores y sobre la selección y duración de sus contratos se toman sobre la base de un conjunto documentado de requisitos y entorno de trabajo. Cuando actúan en nombre y bajo instrucciones de Wincor Nixdorf, los consultores están obligados a declarar en sus contratos que sus actividades no violarán ninguna regulación legal ni las disposiciones de este Código de Conducta.

Nos esforzamos por mantener una relación cooperativa y abierta con aquellos organismos oficiales con los que tenemos contacto. En nuestro tratamiento con los representantes gubernamentales y organismos oficiales nos abstenemos de realizar cualquier acción que pudiera influenciar indebidamente en sus decisiones.

### **3. Conflictos de interés**

Todos los empleados de Wincor Nixdorf deben evitar entrar en conflictos de intereses como consecuencia de sus relaciones, socios, clientes, proveedores y organismos oficiales, o por relaciones de naturaleza personal o familiar. Bajo ninguna circunstancia deberían influir los intereses privados en las decisiones operativas, y especialmente, en una decisión relativa al personal. El nombramiento de un familiar debe ser revelado y estar sujeto a la aprobación previa del director del departamento correspondiente y de Recursos Humanos Corporativos.

Nadie puede llevar a cabo ninguna transacción por la que a cambio se le hayan ofrecido beneficios particulares, o cuando puedan preverse dichos beneficios. Ningún empleado ni familiar de un empleado puede tener intereses privados en la realización de un pedido con un socio particular, por ejemplo, mediante accionariado significativo o mediante una oferta de ventajas particulares de proveedores, clientes, agentes o consultores.

Todas las actividades externas, valores en cartera o consultorías de cualquier clase que entren directamente en conflicto con los intereses de negocio de Wincor Nixdorf o con el propio trabajo de los individuos (por ejemplo, horas de trabajo) deben ser comunicados y aprobados por el Departamento de Recursos Humanos correspondiente.

#### **4. Beneficios, soborno, corrupción, donaciones**

Wincor Nixdorf apoya los esfuerzos internacionales para impedir la corrupción. Para nosotros, esto significa actuar contra los intentos de tomar parte en actividades de corrupción en todas las áreas de negocio y en todos los países.

Esto se aplica tanto al trabajo interno como a las actividades que afecten a nuestros socios. En todos los casos, nuestras transacciones deben basarse en fundamentos correctos y legítimos.

Ningún empleado, empresa del Grupo o subcontratista de Wincor Nixdorf puede, directa o indirectamente ofrecer o dar sobornos financieros (por ejemplo, préstamos no reembolsables), regalos u otros beneficios, ni siquiera en aquellos casos en los que dichos beneficios pudieran ir en nuestro interés económico.

Todas las peticiones de recibir sobornos financieros u otros beneficios, tanto si son de naturaleza privada como de negocio deben ser rechazadas inmediatamente y comunicadas al director de línea responsable. No tomaremos parte en ninguna transacción en la que haya sospechas bien fundadas de soborno o corrupción,

Igualmente, ningún empleado, empresa del Grupo u otra empresa con la que colaboremos podrá, directa o indirectamente, aceptar o pedir sobornos financieros. No toleraremos que los empleados se involucren activamente en casos de soborno. Esperamos que todo empleado que se percate de dichas acciones ayude inmediatamente a documentar y a descubrir las circunstancias y con plena cooperación.

Los empleados no pueden aceptar beneficios fuera de sus actividades para Wincor Nixdorf que puedan influir en sus acciones profesionales de forma persistente. Esto no incluye invitaciones u otros elementos, siempre que sean apropiados en cuanto a su alcance, y no influyan en la objetividad profesional del empleado (por ejemplo, pequeños regalos festivos).

Como parte de nuestros esfuerzos para mantener una relación transparente con los organismos oficiales y otros organismos públicos, no pueden ofrecerse o darse gratificaciones u otros beneficios (sobornos) a funcionarios estatales o empleados de servicios públicos. Todas las donaciones deben ser aprobadas por los Directores Generales y no deben violar ninguna disposición de la ley. Sólo se podrán dar a instituciones de caridad.

#### **5. Información privilegiada**

Para salvaguardar la integridad de Wincor Nixdorf, es vital que se evite la transferencia de información confidencial que se haya adquirido a través de conocimientos específicos mientras se realizaban funciones en nombre del Grupo. Ningún empleado con conocimientos internos de las intenciones o hechos específicos del Grupo, o de alguna de las empresas del Grupo que todavía no se hayan hecho públicas, puede pasar esta información a otras personas de dentro o fuera del Grupo.

Este requisito de mantener la confidencialidad se aplica particularmente a la información que podría tener alguna influencia en el precio de las acciones. Es esencial que todos los empleados observen los períodos restringidos durante los que no pueden comprar o vender acciones de Wincor Nixdorf.

Los empleados no pueden desvelar conocimientos especiales de proyectos a otras personas que no estén involucradas en el proyecto específico en cuestión ni a terceros, excepto por motivos del proyecto y cuando se hayan tomado todas las medidas necesarias para proteger la confidencialidad de la información.

Cuando haya alguna duda, debe buscarse el asesoramiento del Director de Cumplimiento.

## **6. Responsabilidad social**

Wincor Nixdorf es también consciente de sus responsabilidades sociales hacia todos los empleados del Grupo en aquellos países en los que estamos presentes. En nuestra organización, damos una gran importancia a la aplicación activa de los actuales estándares sociales internacionales (SA 8000 – Estándar de Responsabilidad Social). Esto incluye, por ejemplo la prohibición de utilizar niños y mano de obra forzada, el derecho de libre asociación, las negociaciones salariales colectivas y la demanda e introducción de condiciones laborales decentes.

El Grupo está activamente involucrado en medidas para proteger el medio ambiente y para promocionar un desarrollo sostenible. Apoyamos los esfuerzos nacionales e internacionales para asegurar la salud del medio ambiente. En nuestras operaciones y proyectos, nos ocupamos de que las leyes medioambientales se observen adecuadamente, y de que los recursos se utilicen de forma eficiente. Creemos muy firmemente en la aplicación de las leyes relevantes sobre protección del medio ambiente.

## **III. Relaciones internas**

### **1. Imparcialidad y respeto para los empleados**

Wincor Nixdorf es consciente de su responsabilidad hacia sus empleados. Al mismo tiempo, esperamos que todo el personal tenga en cuenta los intereses de la compañía en su conducta hacia los demás, tanto dentro como fuera del negocio. En particular, se espera que todos los empleados se comporten de forma amistosa, profesional y justa hacia sus colegas y hacia los demás de fuera de la organización.

Nadie debe ser perjudicado, favorecido, molestado o excluido por razones de sexo, raza, origen, creencias, minusvalía o edad. No debe tomarse ninguna acción que pueda menoscabar la dignidad, derechos personales o privacidad de los empleados.

Primero y principal, la conducta de todo el personal debe basarse en la confianza. Esto se logra principalmente asegurando que somos abiertos en nuestras comunicaciones. A su vez, esta apertura se encuentra también detrás de toda toma de decisiones. Todo el personal debe

esforzarse para contribuir con sus propios conocimientos a los procesos relevantes de toma de decisiones y para animar a sus colegas a hacer lo mismo.

Los conflictos duraderos deben ser resueltos por el director del departamento correspondiente y por el departamento de personal, teniendo en cuenta los intereses de todos los implicados. No se permitirá la discriminación ni el acoso a los empleados, como, por ejemplo, acusaciones infundadas, acoso sexual e intimidación.

## **2.Desarrollo del personal y oportunidades de formación**

El progreso de la carrera profesional y el desarrollo profesional de nuestro personal son vitales para el éxito del negocio. Se espera que todos los directores mantengan una reunión con los miembros de su equipo al menos una vez al año. Durante esta reunión, el director debe evaluar y comentar la calidad del trabajo del empleado a lo largo del último año, ofreciendo a éste al mismo tiempo la oportunidad de comentar sus propios deberes, rendimiento y condiciones laborales, y el comportamiento del director. Ambos deben acordar entonces un conjunto de medidas para el desarrollo profesional del empleado.

Para nuestro crecimiento es vital el trabajo excepcional realizado por el personal. En consecuencia, nos esforzamos por apoyar a aquellos con un talento particular que contribuyen al éxito continuo del negocio a través de sus dotes profesionales y sociales. Wincor Nixdorf proporciona cursos adecuados para el desarrollo profesional y personal, y anima a su personal a utilizar dichas oportunidades.

Es interés primordial del Grupo en su conjunto que los empleados puedan conciliar sus compromisos laborales con su vida privada.

## **3.Seguridad en el trabajo**

Uno de los objetivos principales del Grupo es asegurar la seguridad de sus empleados en el lugar de trabajo. Todo el personal que trabaja en un entorno peligroso, cerca de o con equipos peligrosos debe ser advertido individualmente por su director de departamento responsable de las reglas de seguridad que son de aplicación a su actividad. Deben observarse estrictamente todas las normas de protección de los trabajadores, de seguridad laboral y regulaciones medioambientales. Todos los empleados son responsables de garantizar que esto se lleva a cabo en su propia área. Las reglas de seguridad deben ser aplicadas sin excepción en el interés de cada empleado y de sus colaboradores. Se espera que los directores de departamento sirvan particularmente de ejemplo. Tanto la planta como los equipos deben ser diseñados cuidadosamente, verificados y mantenidos con regularidad. Los empleados que utilizan los equipos deben ser instruidos, formados y supervisados minuciosamente.

Nuestro objetivo es suministrar a los clientes productos de gran calidad, que no presenten ningún riesgo indirecto. En el caso de que se identificaran riesgos reales o potenciales a través del uso de nuestros productos o en combinación con nuestros productos, deben comunicarse

inmediatamente al director de Control de Calidad. Los compradores de productos Wincor Nixdorf deben ser avisados de todos los riesgos asociados con el uso de estos productos.

#### **4. Protección del conocimiento y de productos de investigación**

El resultado de nuestros desarrollos en los campos del hardware y el software son bienes valiosos de Wincor Nixdorf. Las invenciones, patentes y demás conocimientos son de importancia vital para el futuro del Grupo. Se espera que nuestros desarrolladores y técnicos lleven a cabo, documenten y comuniquen su trabajo al mayor nivel posible. El derecho a la única utilización de nuestras invenciones es el resultado de nuestra inversión en investigación y desarrollo. Por tanto, es esencial asegurar que se le concede la protección legal adecuada.

Los empleados no pueden pasar conocimientos operacionales u otra información confidencial de negocio a otros de fuera de la organización. Los procesos y técnicas deben ser mantenidos en secreto en todas las circunstancias. El tema de las licencias y la transferencia de conocimiento deben ser verificados en detalle por los departamentos responsables. En el caso de desarrollo de producto, es importante evaluar la situación legal particularmente en lo referido a posibles derechos de propiedad industrial de terceros. Todos los derechos de terceros deben ser respetados. Lo mismo se aplica a las licencias de terceros.

Los empleados no deben intentar obtener ni utilizar información confidencial que pertenezca a otros de fuera del Grupo. Sin excepción, la información acerca de terceros sólo debe proceder de las fuentes accesibles de manera general. Están prohibidos los intentos de revelar detalles acerca del trabajo de desarrollo llevado a cabo por colegas u otros fuera de la organización.

#### **5. Protección de la propiedad del Grupo**

Con fines operativos, Wincor Nixdorf proporciona equipos a su personal, para que puedan llevar a cabo sus obligaciones; por ejemplo, aparatos, máquinas, material de oficina, ordenadores y soporte de datos. El uso privado de las propiedades del Grupo sólo se permite con la aprobación del director de departamento responsable, sin cuyo consentimiento no puedes ser sacadas las propiedades de las instalaciones de la empresa. Se tomarán acciones bajo leyes laborales y criminales contra cualquiera implicado en el robo o malversación de las propiedades del Grupo. Los ordenadores deben considerarse recursos de trabajo y sólo deben utilizarse para objetivos operativos. Sólo se pueden almacenar datos privados dentro de unos límites razonables. Está prohibido el almacenamiento y uso de juegos de ordenador.

El acceso a Internet, la Intranet y los sistemas de e-mail también se consideran recursos de trabajo y sólo deben utilizarse por motivos operativos. En particular, está prohibido el uso del acceso a Internet para ver páginas con contenido sexual o racista que exalten la violencia.

Los empleados con acceso directo o indirecto a los flujos de caja relacionados con el Grupo deben ejercer un deber de cuidado particular. El principio de "cuatro ojos" debe aplicarse estrictamente a todas las transacciones que supongan la transferencia de dinero o bienes. En relación con la entrada o salida de efectivo y al destino de las facturas, todas las irregularidades o circunstancias que llamen la atención y que conduzcan al enriquecimiento personal de un empleado o de cualquier otra persona de fuera de la organización deben ser comunicadas inmediatamente al director del departamento responsable o al Director de cumplimiento. Se tomarán acciones bajo las leyes laborales y criminales contra cualquiera involucrado en el robo o malversación de efectivo.

## **6. Seguridad de los datos**

Toda la documentación y los medios (electrónicos) para transportar los datos deben guardarse de forma segura. Y esto es particularmente necesario en lo referido a los datos sensibles relacionados con los empleados y con la información confidencial de la empresa. Los ordenadores deben protegerse del acceso no autorizado mediante cambios de contraseña. Las transcripciones o copias de datos sólo se pueden realizar por motivos operativos. Los empleados no tienen derecho a acceder a información alguna que no tenga relación con sus propias actividades. Es esencial mantener la confidencialidad de la correspondencia postal y de las telecomunicaciones.

Todos los documentos y registros deben ser organizados cuidadosamente para que todo el trabajo relevante pueda ser realizado por un sustituto en cualquier momento, cuando sea necesario. Con este fin, todos los empleados deben asegurar que organizan sus registros de forma completa, clara y entendible.

## **7. Deber de notificación, sanciones y personas de contacto**

Se espera que todos los empleados comuniquen de forma inmediata las infracciones de los valores establecidos en este Código de Conducta a su director de departamento, al Departamento de Recursos Humanos responsable o al Director de Cumplimiento. Los informes se pueden realizar por escrito o verbalmente. No obstante, para asegurar la credibilidad, los informes no deben enviarse de forma anónima. Los informes se pueden enviar de forma anónima en aquellos casos en los que un miembro del personal opine que la provisión de dicha información puede ir en su detrimento.

El personal directivo debe organizar sus áreas individuales de tal forma que las comunicaciones de infracciones particulares les lleguen sin retraso. También son responsables de llevar a cabo las verificaciones adecuadas y de iniciar activamente conversaciones con los empleados. Se espera que todo el personal revise su conducta a la luz de estas directrices y, cuando sea necesario, lleven a cabo mejoras de forma regular dentro de sus propias áreas de trabajo para asegurar que cumplen con el Código. Todos los empleados tienen la responsabilidad individual de observar el Código de Conducta.

El equipo de auditoría interna del Grupo lleva a cabo comprobaciones regulares para asegurar la conformidad con las reglas y principios establecidos en el Código de Conducta. Esto puede conllevar entrevistas con el personal, inspecciones de documentación y visitas a las instalaciones locales de producción.

El Código de Conducta es el núcleo de todas nuestras relaciones. Representa los valores y deberes fundamentales de los empleados en su contacto con otras personas de dentro y de fuera de la organización. Todo el personal está obligado a estar familiarizado con su contenido. Aquellos que se encuentren en puestos directivos están obligados a firmar para indicar su aceptación del Código, y son responsables de asegurar que los empleados reciben información de su contenido.

Se podrían tomar medidas disciplinarias contra cualquiera que viole el Código de Conducta. Esto es de aplicación tanto a la comunicación del Código de Conducta por personal directivo como a la conformidad con las reglas contenidas en el Código por directores y empleados. Si fueran necesarias acciones disciplinarias, éstas serán determinadas por la Dirección General y el departamento de personal y puede incluir la terminación del empleo y otros procedimientos penales.

Inevitablemente, siempre habrá preguntas sobre la interpretación de este Código de Conducta. Si los empleados tienen dudas sobre el curso de acción correcto que deben tomar en determinadas circunstancias, deben comentar este asunto con sus directores de departamento o con el departamento de personal. En caso de que no fuera posible aclarar el asunto de esta forma, también puede buscarse consejo de las personas de contacto enumeradas a continuación quienes, si se les solicita, tratarán el asunto como confidencial.

### **Contactos:**

#### **Director de Compliance (Cumplimiento):**

Responsable de Control Corporativo

Teléfono: +4952516935421

Fax: +49 5251 693 6029

#### **Recursos Humanos:**

Responsable de Recursos Humanos Corporativos

Teléfono: +49 5251 693 5001

Fax: +49 5251 693 5009

#### **Departamento Legal:**

Responsable del D. Legal

Teléfono: +49 5251 693 5403

Fax: +49 5251 693 5444