

Directriz para un comportamiento íntegro.

de Oberaigner Powertrain GmbH, A-4155 Nebelberg, Daimlerstrasse 1,

y

de Oberaigner Automotive GmbH, D-18299 Laage, Roman-Oberaigner-Allee 1.

Nuestros principios de conducta y directrices de comportamiento.

Queridos empleados y empleadas:

¿Qué significa la integridad en Oberaigner? ¿Qué valores deben regir nuestro comportamiento y nuestro trato dentro de la empresa y con los socios comerciales y clientes?

La directriz establece reglas claras para un comportamiento correcto.

Nuestro objetivo común es convertir la integridad en una gran obviedad en Oberaigner. Todos y cada uno de nosotros podemos contribuir a crear una cultura empresarial común con nuestro comportamiento.

I. Esto nos mueve de forma conjunta en Oberaigner.

1. La calidad obliga.
2. Asumir la responsabilidad, en el plano social y global.
3. La integridad se escribe con mayúsculas.
4. Conjugar esfuerzos comunes.
5. Reglas que ofrecen seguridad y apoyo.

II. Nuestros principios de conducta y directrices de comportamiento.

1. Protegemos los derechos humanos y respetamos las leyes.
2. Nos tratamos con justicia unos a otros y a los demás.
3. Conseguimos el éxito de forma conjunta con nuestros socios comerciales y clientes.
4. Somos conscientes de nuestra responsabilidad social.
5. Cumplimos la directriz Oberaigner para un comportamiento íntegro.

I. Esto nos mueve de forma conjunta en Oberaigner.

1. La calidad obliga.

El Grupo Oberaigner es una empresa familiar de éxito y un especialista líder en el desarrollo y la producción de componentes de sistemas para automóviles. Desarrollamos y suministramos componentes fundamentales para los modelos con sistema de cuatro ruedas de los vehículos de transporte Mercedes-Benz desde hace más de 20 años.

Deseamos dar lo mejor de nosotros mismos, suministrar lo mejor y ser los mejores, en todos los sentidos: en relación a la calidad, el estándar tecnológico, nuestra responsabilidad social, el trato interno en la empresa, la colaboración con nuestros socios comerciales, la asesoría de nuestros clientes así como el éxito empresarial. Y al mismo tiempo nos ocupamos de la sostenibilidad.

2. Asumir la responsabilidad, en el plano social y global.

Queremos asumir responsabilidades. Esa es la única forma de conseguir un éxito duradero y a largo plazo. Oberaigner asume su responsabilidad social.

Esto abarca la responsabilidad frente a nuestros empleados y empleadas. Su trabajo y motivación son factores decisivos para nuestro éxito conjunto como empresa. Por este motivo, todos los directivos de Oberaigner deben ofrecerles respeto y estima, independientemente de

su trabajo y cargo en la empresa, sexo, religión, color de piel o procedencia. Todos y cada uno de ellos merecen respeto. La diversidad enriquece. Y contribuye con un mayor espectro de ideas, puntos de vista y capacidades a la mejora de la calidad de las decisiones empresariales y a un mejor entendimiento mutuo de los intereses de los demás. Para ello es imprescindible que el trato mutuo se base en la tolerancia, el espíritu abierto, la confianza y el comportamiento leal.

De nuestra gerencia y nuestros directivos esperamos que creen un buen ambiente de trabajo para ello con un comportamiento ejemplar, que sean justos en sus juicios y que sepan escuchar los intereses de sus empleados y empleadas. Queremos crear una cultura de la confianza y la asunción de responsabilidades.

Con ello hacemos posible una igualdad de trato adecuada que se refleja en la remuneración de nuestros empleados. Nos preocupamos de su seguridad laboral y la protección de su salud así como del fomento de su desarrollo profesional y la protección de los derechos básicos en el puesto de trabajo. Deseamos crear unas condiciones laborales que les permita conciliar adecuadamente profesión, familia y vida privada.

También somos conscientes de nuestra responsabilidad frente al trato respetuoso de los recursos y la acatamos. Esto aplica también a la utilización de la fuerza laboral

humana o de los activos de la empresa y en la misma medida al uso de los recursos naturales, ya sean energéticos, de materias primas o materiales.

Queremos adaptar nuestros procesos de valor añadido de forma que contribuyan para que las generaciones venideras se encuentren un entorno de subsistencia intacto desde el punto de vista ecológico, social y económico. La producción respetuosa con el medio ambiente y los productos sostenibles deben ser valores fundamentales de Oberaigner.

Somos conscientes de que como empresa también tenemos una responsabilidad para conseguir el bien común. Esto no se limita únicamente a cumplir las leyes vigentes en todos los países en los que trabajamos. Más bien queremos contribuir en nuestras ubicaciones a poder mejorar las infraestructuras, las condiciones sociales y la calidad de vida. Nuestras actividades económicas y productos deben estar a disposición del bien de las personas y sus necesidades.

Quien trabaja de forma globalizada como Oberaigner, tiene también una responsabilidad global. En este sentido, nos ocupamos de combatir la corrupción a nivel mundial para mejorar las relaciones sociales que la sufren y conseguir una competencia justa. Usamos nuestra posición de mercado para avanzar siendo líderes en este sentido. Estamos convencidos de que esto fortalece nuestra buena imagen en el mundo y nos asegura un éxito empresarial duradero.

3. La integridad se escribe con mayúsculas.

Entusiasmo, disciplina, estima e integridad, esos son los valores que sirven como leitmotiv a Oberaigner, con el convencimiento de que los grandes éxitos económicos solo se pueden conseguir de forma permanente si la actividad empresarial se basa en principios éticos que son aceptados y considerados justos. Está demostrado desde siempre que las comunidades basadas en valores son las mejores comunidades para la creación de valor añadido de forma duradera. Por este motivo, pretendemos hacer negocios de forma honrada de la forma más exitosa posible de un modo íntegro y honrado.

Esto presupone el cumplimiento de las leyes vigentes. Pero, también, las reglas internas de la empresa ayudan en este sentido. Estas fijan el curso para ello y determinan de forma concreta qué se desea y qué está permitido y prohibido.

De este modo, nuestras reglas delimitan marcos de acción dentro de los cuales todas y cada una de las personas de la empresa pueden actuar con responsabilidad y seguridad. A su vez, estas reglas deben coincidir con nuestros valores empresariales y en lo fundamental también con lo que nuestros empleados consideran un modo de actuar íntegro y «honrado». Ya que únicamente de este modo encontrarán aceptación y se seguirán con convicción, solo así se puede armonizar el deber con los deseos de los empleados, solo así se puede introducir la integridad en la vida diaria de la empresa.

Y para proporcionar a las reglas un peso reconocible, necesitamos además que especialmente nuestros directivos actúen en consonancia con ellas, de forma ejemplar, coherente y por ello confiable.

Pero las reglas por sí solas no siempre ayudan. Esto es así especialmente en situaciones en las que hay que tomar decisiones en las que a menudo es difícil sopesar intereses encontrados que deben colocarse en su lugar adecuado.

En estos casos, las reglas constituyen a menudo únicamente especificaciones abstractas pero no son una ayuda concreta para el comportamiento y las decisiones en cada caso. En estos casos, uno solo puede apoyarse en su propia valoración de lo que está bien o no. Precisamente en estos casos es importante saber si su percepción interior coincide con lo que se espera de la empresa y que a la hora de adoptar actuaciones y decisiones concretas debería ser decisivo.

4. Conjugar esfuerzos comunes.

Para poder ofrecer certidumbre en este sentido y obtener seguridad en uno mismo también en situaciones complejas que precisan tomar decisiones bajo responsabilidad propia, es necesaria la comprensión dentro de la empresa de los principios básicos de la integridad que debería regir a todos y cada uno. Un diálogo abierto entre directivos, empleados y representantes de los intereses es de gran utilidad en este sentido. De este modo estamos de acuerdo sobre lo que constituye la integridad

dentro de la empresa, lo que se refleja en las reglas y las actuaciones bajo responsabilidad propia.

Seguiremos desarrollando esto en Oberaigner a nivel de la empresa de forma constante. Esto es algo fundamental y necesario y existe conformidad respecto al hecho de que un diálogo de estas características fomenta la integridad y el comportamiento leal en el trabajo diario, cubre las espaldas de la persona que adopta decisiones difíciles, contribuye a un mejor entendimiento mutuo y profundiza en una colaboración llena de confianza, para mejorar la realización de negocios honrados y de éxito.

5. Reglas que ofrecen seguridad y apoyo.

Esta directriz para un comportamiento íntegro deja claro que el respeto en el trato mutuo, la estima personal, la adopción de responsabilidades para el comportamiento propio, un comportamiento justo, transparente y abierto, la confianza mutua, la solidaridad profesional así como unas reglas claras y comprensibles de acuerdo con la opinión de la mayoría de los empleados constituyen las condiciones fundamentales para vivir la integridad en la empresa. Con sus reglas, la directriz crea los fundamentos de comportamiento, asigna derechos y obligaciones y contiene directrices de comportamiento que tienen validez para todos los empleados de Oberaigner para ofrecer seguridad y apoyo en el trabajo para la empresa. Donde las reglas no puedan ayudar, se debería buscar consejo



de compañeros y compañeras y/o del superior correspondiente. Además, los empleados del Departamento de Personal están a su disposición para responder a sus



preguntas y ofrecerle consejo y apoyo en materia de comportamiento íntegro.

II. Nuestros principios de conducta y directrices de comportamiento

1. Protegemos los derechos humanos y respetamos las leyes vigentes.

Oberaigner posee una responsabilidad global al ser una empresa de actuación a nivel mundial y damos especial importancia a los siguientes principios:

- La protección de los derechos humanos
- La protección de los derechos fundamentales del trabajo, especialmente la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en la contratación de empleados y el rechazo de los trabajos forzados y el trabajo infantil
- La protección sostenible del medio ambiente
- La lucha contra la corrupción.

Indicamos que no solo nosotros, sino también nuestros socios de negocio y clientes siguen estos principios.

Además, también observamos las leyes y disposiciones internacionales y locales. Juntos nos preocupamos de que todos en Oberaigner cumplen las leyes y disposiciones que se refieren a nuestro trabajo.

2. Nos tratamos con justicia unos a otros y a los demás.

En el trato unos con otros y los demás seguimos una cultura impregnada de apertura y tolerancia, de respeto y cortesía así como de integridad y confianza.

Todos los empleados deben poder confiar en que su dignidad y personalidad serán respetadas por todos en todo momento y lugar. Tratamos a los demás con respeto.

Fomentamos la diversidad y tenemos cuidado de cumplir la igualdad de trato.

La diversidad de ideas, puntos de vista y capacidades mejora la calidad de nuestro trabajo y asegura nuestro éxito a largo plazo. Deseamos sacar provecho a la diversidad de la sociedad, los idiomas, las culturas y los diferentes modos de vida. Fomentamos y respetamos esta diversidad.

Por este motivo no discriminamos a nadie y tratamos a todas las personas por igual, independientemente de su:

- Ascendencia, origen y nacionalidad
- Religión e ideología
- Actividad política o sindical
- Sexo y orientación sexual
- Edad
- Discapacidad
- Enfermedad.

Protegemos los derechos personales de todos y cada uno.

Conseguir un entorno de trabajo justo y con compañerismo es una tarea conjunta. Y solo podremos conseguirlo si todos y cada uno de nosotros tenemos cuidado de hacerlo y nos respetamos unos a otros. Por este motivo, no toleramos ni declaraciones ni comportamientos que pudieran crear enemistad o agresividad frente a compañeros, socios de negocio o clientes.

En Oberaigner está prohibida cualquier forma de acoso o mobbing. Y actuamos con decisión contra estos hechos.

Protegemos la privacidad de todos y cada uno.

Una colaboración con confianza presupone que respetamos y protegemos la privacidad de nuestros empleados, socios comerciales y clientes. Esto abarca tanto nuestro comportamiento entre nosotros como el uso y el procesamiento de la información. Por ello, recopilamos, procesamos y usamos datos personales únicamente en la medida que lo permiten las leyes, disposiciones y nuestras directrices internas.

Guardamos la información personal de forma segura y adoptamos las medidas necesarias para prevenir un uso inadecuado.

Nuestros directivos actúan con responsabilidad y estima.

Para actuar de forma responsable se necesitan directivos responsables. Por este motivo esperamos de nuestros directivos

de todos los niveles que sean modelos a seguir en cuestión de comportamiento íntegro, ofreciendo de este modo orientación a los empleados y creando un buen ambiente de trabajo. Con un comportamiento abierto frente a sus empleados y empleadas conseguirán un intercambio de ideas abierto.

Queremos crear una buena colaboración.

Nuestra colaboración debe caracterizarse por el respeto y la estima mutua. Eso significa que admitimos diferentes opiniones, abordamos los problemas de forma abierta y buscamos soluciones juntos. Solo de esta manera puede desarrollarse un entorno impregnado de confianza, tolerancia e integridad.

Creamos condiciones de trabajo justas y seguras.

Oberaigner garantiza la seguridad laboral y la protección de la salud en el puesto de trabajo. Para ello acatamos las disposiciones locales y nacionales correspondientes como estándares mínimos. Creamos condiciones de trabajo que motivan y estimulan. Deseamos crear un entorno de trabajo que permita conciliar adecuadamente profesión, familia y vida privada.

Trabajamos con confianza con todos los empleados, representantes de los trabajadores y sindicatos. En este sentido, aspiramos a conseguir un equilibrio justo entre los intereses económicos de la empresa y los de los empleados. También en caso de disputa, nuestro objetivo sigue siendo crear y salvaguardar unidos una

base sólida para conseguir una colaboración constructiva.

Comprometidos para conseguir el éxito.

Realizamos nuestras tareas con gran dedicación, motivación y espíritu de equipo. Asumimos la responsabilidad de nuestro propio comportamiento y trabajamos con esmero y eficacia.

Nuestros conocimientos y facultades contribuyen al éxito de la empresa, nos capacitamos y afrontamos los retos del futuro de forma comprometida y competente. En este sentido, las ideas y propuestas de todos los empleados nos hacen avanzar. Los fomentamos y apoyamos. Y en todo ello colaboramos con compañerismo y respeto.

Vemos los errores como oportunidad.

Queremos aprender de los errores y reconocerlos es una condición muy importante para ello. Pero también deseamos y esperamos que se nos avise de los errores y los comportamientos incorrectos. Solo de esta manera seremos capaces de impedir juntos que los daños afecten a nuestros empleados y la empresa.

Los empleados que aborden errores y comportamientos incorrectos o avisen de ellos no serán discriminados. Del mismo modo, también trataremos de forma justa a los empleados a los que se les acuse de cometer comportamientos incorrectos.

Cuidamos de la propiedad y los bienes de nuestra empresa.

Es nuestro interés común salvaguardar la propiedad y los bienes de Oberaigner. Para nosotros es una obviedad que protegemos los activos de la empresa, que los tratamos con esmero y cuidado y no los usamos de forma incorrecta o prohibida en beneficio propio ni nos apropiamos de ellos. Los recursos financieros y materiales que son sustraídos, desfalcados o empleados de forma abusiva, faltan en la empresa y nos perjudica a todos.

Actuamos con transparencia y proporcionalidad.

El trato responsable presupone decisiones transparentes y fáciles de entender. Esta es la única forma de que encuentren aceptación. Y también en el caso de los controles y los exámenes damos por ello una gran importancia a la transparencia y tratamos a los afectados con justicia.

Ante comportamientos incorrectos reaccionamos de forma consecuente con medidas equilibradas y comprensibles. En este sentido Oberaigner sigue el principio de la proporcionalidad. Por este motivo probamos en todos los casos qué consecuencias son adecuadas, necesarias y justas.

3. Conseguimos el éxito de forma conjunta con nuestros socios comerciales y clientes.

La competencia motiva y estimula a conseguir los mejores resultados. Nuestro objetivo es hacer los mejores negocios posibles de la forma mejor y más honrada con los mejores productos. Por eso

tratamos a la competencia con justicia y trabajamos con nuestros socios de negocio y clientes con respeto y confianza. El fundamento para ello son principios comunes que rigen el comportamiento empresarial.

Por este motivo, buscamos nuestros socios de negocios directos mirando en qué medida siguen también los principios que nos hemos impuesto a nosotros mismos en esta directriz. En nuestras relaciones empresariales cuidamos de que estos principios también se cumplan. Rechazamos los socios de negocio y los clientes que violan los derechos humanos, los derechos de los trabajadores en el sentido de los «principios de la responsabilidad social en Oberaigner», los derechos para la protección del medio ambiente o la prohibición de la corrupción.

Deseamos una competencia justa y respetamos las leyes.

Trabajamos para que en los mercados domine una competencia justa y respetamos las leyes de competencia y antimonopolio. Los acuerdos prohibidos y los comportamientos acordados que persiguen o pueden conseguir una limitación de la competencia están prohibidos en nuestra empresa. Y son atajados y sancionados de inmediato cuando los descubrimos.

En nuestras actividades a nivel mundial y en la apertura de nuevos mercados tenemos que observar más leyes y regulaciones. Estas incluyen especialmente:

- La regulación de las transacciones internacionales, incluidas las leyes de control de las exportaciones
- La legislación fiscal y aduanera
- La legislación en materia de blanqueo de capitales
- Las leyes antiterroristas.

Tratamos los aspectos secretos con confidencialidad.

Los secretos comerciales, como innovaciones, productos nuevos y diseños de vehículos así como las cifras de venta actuales son datos muy valiosos que aseguran nuestra ventaja frente a la competencia. Por ello, tratamos toda la información empresarial secreta de forma confidencial y no la entregamos a terceros sin autorización.

Actuamos de la misma forma en lo que respecta a los secretos empresariales de nuestros competidores, socios de negocio y clientes.

En nuestra empresa rige el principio siguiente: ni sobornamos ni nos dejamos sobornar.

No hacemos negocios a cualquier precio. Queremos conseguir los encargos siempre de forma justa y legal. Oberaigner no tolera comportamientos amorales o corruptos de sus empleados o socios de negocio y adopta medidas para atajarlos. Porque las decisiones basadas en la corrupción carecen de moral, desfiguran la competencia, dañan los bienes y la reputación de la empresa y menoscaban el bien común.

En contacto con partidos, instituciones nacionales e internacionales así como con titulares de cargos públicos cuidamos especialmente de aplicar métodos comerciales íntegros. No realizamos, bajo ninguna circunstancia, pagos, atenciones u otras ventajas con valor monetario a funcionarios, empleados de la administración pública o de una empresa de titularidad pública para conseguir pedidos o ventajas para Oberaigner u otras personas. Respetamos esto incluso si estas atenciones se esperan o son «habituales» en actuaciones oficiales. También prohibimos influir con pagos prohibidos en transacciones concretas de empresas privadas. En nuestro comportamiento empresarial siempre tenemos cuidado de evitar que se produzca incluso la mera sospecha de que deseamos influir en nuestros socios de negocios y clientes.

Oberaigner cuida de que se pueda impedir, descubrir y sancionar el comportamiento corrupto con formación y controles regulares. Queremos emplear nuestras influencias en el mercado para asumir un papel líder en la lucha contra la corrupción. Estamos convencidos de que esto fortalece nuestra buena imagen en el mundo y nos asegura un éxito empresarial duradero.

Sopesamos los intereses personales y de la empresa cuidadosamente.

Oberaigner respeta los intereses personales y la vida privada de sus empleados. Los intereses personales o financieros propios no deben influir en las decisiones empresariales ya que podrían

entrar en conflicto con los intereses empresariales.

Por este motivo, evitamos situaciones en las que los intereses personales o financieros propios puedan entrar en conflicto con los intereses de nuestro grupo o nuestros socios de negocio.

Si existen estos conflictos de intereses, los sacamos a la luz y buscamos con el superior correspondiente una solución que no perjudique los intereses de Oberaigner.

Pueden surgir conflictos de intereses si los empleados:

- Aceptan, ofrecen o entregan regalos e invitaciones
- Son miembros de una comisión de otra empresa, realizan una actividad secundaria o tienen participaciones de la competencia.

En estos casos el comportamiento debe regirse de la siguiente forma:

Regalos, atenciones e invitaciones.

Como empleados de Oberaigner no nos está permitido sugerir, solicitar o reclamar ni para nosotros mismos ni para otros regalos, otras atenciones o invitaciones, ni servicios personales o deferencias de socios de negocio o clientes.

Rechazamos regalos, otras atenciones o invitaciones de socios de negocio y clientes si estos pueden influir en nuestras decisiones debido a su valor o se puede producir la sensación de una toma de influencia.

Aceptamos los descuentos y otras ventajas que nos ofrezcan nuestros socios de negocio únicamente si los reciben todos los empleados de Oberaigner.

Nos está permitido aceptar regalos publicitarios y ocasionales de los socios de negocio y clientes con un valor y una medida razonables. En la comprobación de lo que debe considerarse como razonable nos orientamos en un valor de 50 euros.

Solo aceptamos invitaciones de socios de negocio y clientes a comer o actos si se manifiestan de forma voluntaria, tienen un propósito empresarial, se realizan con una frecuencia adecuada, el agasajo se mantiene dentro del marco de la colaboración habitual y está en consonancia con la ocasión.

En caso de duda sobre la idoneidad de regalos, atenciones o invitaciones póngase de acuerdo con nuestros directivos.

Damos a conocer y documentamos la recepción de regalos y atenciones o la participación en comidas o actos, siempre que los regalos y atenciones superen un valor orientativo de 50 euros y de 100 euros en el caso de las invitaciones. Esto no afecta a la obligación de notificación derivada de otras disposiciones legales.

De la misma forma entregamos regalos y atenciones a socios de negocio y clientes siempre con un valor adecuado y en el marco de la actividad comercial habitual.

Si invitamos a socios de negocio y clientes, esto debe mantenerse dentro un marco adecuado y correspondiente a la ocasión.

No se debe crear la impresión de querer crear una relación de dependencia con alguien.

Pertenencia a comisiones y actividades secundarias.

Aceptar la pertenencia a la junta directiva, el consejo de administración o el consejo consultivo de otra empresa solo está permitido si la dirección de la empresa ha dado su consentimiento anteriormente.

Las actividades secundarias comerciales deben comunicarse al superior responsable antes de su inicio para que este pueda comprobar la existencia de posibles conflictos de intereses. Si existiera un conflicto de intereses, podría prohibirse el desempeño de la actividad secundaria si obstaculiza intereses fundados de la empresa.

Participaciones.

Como empleado de Oberaigner solo puede adquirir o tener partes o participaciones de socios de negocio o la competencia si

- esto se realiza a pequeña escala y
- queda descartada la posibilidad de que se produzcan conflictos de intereses o la impresión para ello.

Esta regulación no puede eludirse adquiriendo o siendo propietario de la participación de terceros por encargo del empleado o empleados.

Los conocimientos internos nos los guardamos para nosotros.

La información interna sobre Oberaigner no debe entregarse a otros.

Se considera información interna la información no hecha pública y que se entrega a los empleados únicamente en el marco de su trabajo.

Entre esta se encuentra información sobre:

- Resultados financieros
- Fusiones o absorciones
- Innovaciones técnicas y situación de los pedidos
- Cambios importantes en la organización directiva o en las relaciones empresariales.

Tratamos la información que no se ha hecho pública de forma confidencial, no la empleamos para hacer negocios privados y no la entregamos sin autorización, tampoco a personas de gran confianza del círculo familiar o de amistades.

4. Somos conscientes de nuestra responsabilidad social.

Fomentamos la participación en labores de voluntariado.

El voluntariado mantiene la cohesión de la sociedad. Como empresa que se toma en serio su responsabilidad frente a la comunidad, nos alegramos y apoyamos la participación de nuestros empleados en labores de voluntariado independientemente de si se trata de actividades políticas democráticas, sociales o caritativas.

Presencia ante el público.

Los empleados son libres de expresarse como deseen. Cuando expresemos opiniones durante actos públicos o en

áreas de comunicación accesibles tenemos cuidado de expresar nuestras opiniones personales dejando claro que lo son. En las apariciones públicas por encargo de la empresa, tenemos cuidado de comportarnos y expresarnos de forma que Oberaigner y su buena imagen no puedan ser dañados.

Nuestros productos aportan calidad y seguridad.

Queremos diseñar la movilidad del futuro con el nivel máximo de seguridad. Por este motivo apostamos por la máxima calidad y mejoras continuas de la calidad así como la aplicación de innovaciones en nuestros vehículos. Estas son fundamentales para el crecimiento y el éxito de Oberaigner.

Trabajamos de forma sostenible y cuidamos los recursos.

Nos fijamos el objetivo de comprobar y adoptar anualmente medidas para mejorar el impacto medioambiental de nuestra producción y nuestros productos.

Desarrollamos un diálogo transparente con la política y la sociedad.

Como empresa que opera en todo el mundo, estamos sometidos a cambios y decisiones políticas de muy diversa índole que influyen nuestra actuación empresarial. Por este motivo, para asegurar el futuro de Oberaigner es importante que defendamos los intereses de nuestra empresa manteniendo un diálogo abierto con gobiernos, asociaciones, organizaciones y grupos sociales. De igual modo actuamos ante sus

propuestas y tenemos en cuenta sus intereses.

Somos transparentes en lo relacionado a nuestros donativos y actividades de patrocinio.

Tenemos cuidado de actuar con transparencia cuando realizamos donativos y actividades de patrocinio. Hacemos donativos de forma voluntaria, no exigimos contraprestaciones y respetamos las leyes y las disposiciones locales vigentes.

Usamos el patrocinio para dar una imagen y una percepción positivas de la empresa ante la opinión pública.

Los donativos y otras atenciones, patrocinios y otras ventajas monetarias que se entreguen a partidos, candidatos o personas que desempeñen cargos públicos solo se realizarán con motivo de una decisión de la dirección.

5. Cumplimos la directriz Oberaigner para un comportamiento íntegro.

Oberaigner espera de sus miembros de los órganos de dirección, directivos y empleados que cumplan esta directriz para un comportamiento íntegro. Todos los empleados deben familiarizarse con el contenido de esta directriz, conocerla y actuar en consonancia con ella. Esta constituye la base sobre la que construir nuestro trabajo diario.

Nuestros directivos deben ocuparse de que todos los empleados conocen y respetan la directriz para un comportamiento íntegro. Son los interlocutores a los que dirigirse en primer lugar en caso de preguntas y ayudarán a los empleados a actuar de forma legítima y conforme a nuestros valores.

Además de los directivos, también el Departamento de Personal estará a su lado para ofrecerle consejo y apoyo sobre la directriz para un comportamiento íntegro.

La directriz para un comportamiento íntegro no puede regular todos y cada uno de los aspectos de los estándares, procesos y disposiciones de la empresa. En el caso de que Oberaigner haya aprobado directrices, instrucciones o disposiciones concretas para comportamientos determinados, estas serán vinculantes.

Las particularidades de las unidades de negocio, especialidades o ubicaciones correspondientes pueden requerir regulaciones adicionales. Estas regulaciones también son obligatorias.

El incumplimiento de esta directriz para un comportamiento íntegro u otras directrices y regulaciones de Oberaigner puede conllevar consecuencias para la relación laboral u otras consecuencias legales salvaguardando el principio de proporcionalidad.