

## Por el Buen Camino hacia el Éxito Código de Conducta de KSB





<b>4</b>	<b>Preámbulo</b> por los Directores Ejecutivos de KSB SE & Co. KGaA Por qué necesitamos un Código de Conducta
<b>5</b>	<b>1. Propósito y ámbito de aplicación</b>
<b>6</b>	<b>2. Reglas básicas de conducta</b>
6	2.1 Relaciones interpersonales
6	2.2 Actuar dando ejemplo
6	2.3 Comunicación y transparencia
6	2.4 Conducta en los negocios
7	2.5 Relaciones comerciales
8	2.6 Conflictos de interés
9	2.7 Información interna
9	2.8 Confidencialidad
9	2.9 Compromiso social
<b>10</b>	<b>3. Temas especiales</b>
10	3.1 Legislación relativa a la competencia y cártel
10	3.2 Comercio internacional y control de exportación
10	3.3 Derecho fiscal
10	3.4 Medioambiente, energía y protección del clima
11	3.5 Tratamiento de minerales de zonas en conflicto
11	3.6 Seguridad e higiene en el trabajo
11	3.7 Remuneración y horas de trabajo
11	3.8 Cumplimiento de los derechos humanos
12	3.9 Seguridad y calidad de productos
12	3.10 Protección de datos
12	3.11 Seguridad informática
<b>13</b>	<b>4. Implementación</b>



## Por qué necesitamos un Código de Conducta

Estimados empleados, clientes y socios comerciales:

En el entorno competitivo global, nuestros clientes y socios comerciales esperan, además de productos y servicios de alta calidad, un comportamiento profesional y honesto que incluya el cumplimiento de las normas legales y los estándares éticos. Al cumplir estas expectativas, consolidamos la confianza en nuestra empresa y la marca KSB. Al mismo tiempo, mantenemos los valores que han caracterizado a la actividad de KSB durante décadas.

Entre todos somos responsables de la reputación de nuestra empresa. Un comportamiento impropio, incluso de una sola persona, puede dañar nuestra reputación durante mucho tiempo. Por eso, necesitamos un concepto vinculante de lo que define nuestra idea compartida sobre un comportamiento comercial profesional y honesto. Hemos resumido los puntos más relevantes y las reglas esenciales en el presente Código de Conducta. Estaremos atentos a futuros desarrollos en el marco legal y comercial y adaptaremos el código, si se precisa.

El Código de Conducta de KSB ofrece orientación y asistencia, pero también contiene los requisitos vinculantes sobre los que han de basarse nuestras acciones. Totalmente comprometidos con estas reglas, esperamos una fuerte adhesión a los „valores esenciales“ siguientes, desde nuestros gerentes y empleados a todos los niveles, hecho que controlaremos de forma adecuada.

Estamos seguros de que todos Uds. cumplirán con lo establecido en este Código de Conducta.

**Directores Ejecutivos de KSB SE & Co. KGaA**

# 1. Propósito y ámbito de aplicación

Básicamente es algo natural que las empresas, sus representantes, gerentes y empleados actúen de acuerdo con la normativa vigente. Garantizar que así sea, está siendo cada vez más difícil, debido al creciente número de disposiciones y normas legales. Todas las actividades que contribuyen a asegurar que el comportamiento de una empresa y sus empleados se ajusta en la práctica a las leyes y normativa en vigor, previniendo así comportamientos incorrectos, son conocidas como „cumplimiento normativo“. Esto incluye, igualmente, la observancia de acuerdos contractuales y compromisos voluntariamente aceptados.

El Código de Conducta constituye la base de actividades de cumplimiento en KSB. Describe los principios fundamentales de la política comercial y legal que seguimos en nuestras relaciones con clientes, proveedores y otros interlocutores comerciales así como en nuestra colaboración interna. Determina también nuestra conducta en los mercados financieros y en los diversos países en los que trabajamos. El código tiene por objeto dar apoyo a los empleados en su trabajo diario.

Confianza, honestidad, responsabilidad, profesionalidad y reconocimiento son los valores que pretendemos incorporar a nuestro comportamiento. Tanto como lo es la alta calidad de nuestros productos y servicios, consideramos que la observancia de estos valores esenciales es un requisito para justificar la confianza que nuestros interlocutores comerciales depositan en nosotros y para poder participar con éxito en el mercado. Para nosotros, la reputación de KSB es más importante que el éxito individual de cualquier transacción particular o de cualquier persona.

Cumplir el Código de Conducta es obligatorio para todos los empleados a todos los niveles. Cubre todas las unidades de la organización y empresas del grupo en las que KSB AG tiene, directa o indirectamente, una participación de más del 50 %.

Si la participación es menor, alentaremos a la empresa pertinente a adherirse a normas similares.

También esperamos que nuestros proveedores cumplan con los principios de este Código de Conducta o sigan códigos de conducta análogos.

Algunos de los requisitos que aparecen en el Código de Conducta de KSB están completados y expuestos con mayor detalle en las directrices del grupo, por ejemplo, en la ley del cártel y la prevención de la corrupción. Estos documentos están disponibles tanto en la Intranet de KSB como en la gerencia de las empresas del grupo KSB; es responsabilidad de cada empleado conocer las directrices del grupo relativas a la actividad de cada uno.

En algunos países las prácticas comerciales no cumplen con lo estipulado en este Código de Conducta. No obstante, esperamos que nuestros empleados sigan esas reglas como orientación sobre la base de leyes pertinentes aplicables. La normativa local tendrá prioridad en caso de que su cobertura sea más amplia que la de las disposiciones del Código de Conducta. Los gerentes regionales correspondientes deberán comunicar cualquier variación.

Con nuestro Código de Conducta, cumplimos también con la reglamentación establecida en el Pacto Mundial de Naciones Unidas, relativa a derechos humanos, normativa laboral, protección del medioambiente y lucha contra la corrupción.

Apoyamos los valores y contenidos del Código de Conducta de la Asociación Alemana de la Industria Electrónica y Digital y de la Asociación Alemana de Ingeniería Mecánica (código de conducta ZVEI-VDMA); el presente código se basa igualmente en esos valores, aunque también aborda temas adicionales.

## 2. Reglas básicas de conducta

### 2.1 Relaciones interpersonales

Las relaciones entre gerentes, colegas y empleados, en todas las regiones y divisiones corporativas deben caracterizarse por la profesionalidad, el respeto mutuo y la franqueza, sin dejar de considerar las diferencias culturales. La promoción sistemática de la diversidad y la inclusión son elementos clave de nuestra política de recursos humanos porque apreciamos el valor añadido que las diferentes perspectivas aportan a nuestra empresa. Nuestro objetivo manifiesto es no perjudicar a nadie en razón de las características individuales de cada uno, como edad, raza, religión, sexo, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, herencia cultural o estado civil. No toleramos la discriminación, el acoso o las represalias de ningún tipo en el entorno laboral. Esto también se aplica a nuestra interacción con personas ajenas a KSB, como los solicitantes de empleo.

### 2.2 Actuar dando ejemplo

Los Directores Ejecutivos, los miembros del Consejo de Administración y del Consejo de Supervisión de KSB AG, así como los representantes de las empresas del grupo y otros, que ejercen responsabilidades de gestión, se comportarán siempre de forma que sirva de ejemplo para otros. Se espera de ellos que observen con especial compromiso los principios recogidos en este Código de Conducta y que se encarguen de hacerlos cumplir en el trabajo diario.

### 2.3 Comunicación y transparencia

Los informes y comunicaciones dentro de la Compañía, así como para otros interlocutores comerciales, inversores, el

público en general, organismos oficiales y autoridades, deben ser comprensibles, veraces y enviados a su debido tiempo.

Igualmente, deben cumplir con la normativa en vigor. Nuestros estados financieros deben reflejar correctamente las transacciones comerciales.

Para evitar falta de claridad y/o malos entendidos, sólo el personal expresamente autorizado puede facilitar informes de la empresa. Esto se refiere en especial a la comunicación con los medios, inversores y analistas.

Colaboramos con organizaciones y autoridades oficiales y apoyamos su trabajo, al tiempo que mantenemos nuestros derechos.

Por principio, no damos información sobre relaciones con clientes, asuntos relativos a algún empleado en particular, sobre la competencia o investigaciones en curso. Por principio, no comentamos rumores.

### 2.4 Conducta en los negocios

#### Comportamiento respetuoso con las leyes

Gestionamos nuestra empresa de tal manera que cumplimos con las leyes vigentes y otro tipo de normas y obligaciones vinculantes que hayamos contraído voluntariamente. En especial, el responsable directo debe dar a los empleados todas las instrucciones y apoyo necesarios, por ejemplo, acceso a las directrices internas, y explicárselas, si fuese necesario.

#### Asesoría legal preventiva

Para reducir los riesgos, los empleados deben obtener asesoramiento del departamento legal correspondiente si hay problemas legales planteados.



### Uso de los recursos de la empresa

Todos los empleados deberán usar de forma responsable los recursos de la empresa, como maquinaria, instalaciones y material de oficina. Por principio, se prohíbe el uso privado y requerirá aprobación en cada caso particular. En especial, deberán cumplirse las directrices del grupo relativas al uso de los recursos de telecomunicaciones e informáticos.

Productos y soluciones innovadores son de gran importancia para el desarrollo de la empresa. Los inventos realizados para la empresa por los empleados o por terceras partes requerirán protección jurídica apropiada. Ningún empleado podrá desvelar información sobre el conocimiento y la técnica de la empresa (p.ej., planos de diseño) ni secretos profesionales a sus interlocutores en proyectos o a otras terceras partes, sin haber sido autorizado expresamente para ello.

### Corrupción, soborno

Al competir para obtener pedidos, KSB basa sus decisiones en criterios económicos objetivos, tales como calidad y precio.

Nuestros empleados no están autorizados a ofrecer o dar a terceras partes beneficios directos o indirectos con el fin de ejercer influencias ilícitas sobre decisiones económicas, ya sea con pagos o por otros medios. Ningún empleado puede hacer uso de su puesto para pedir, aceptar o recibir beneficios ilícitos. Los empleados que firmen contratos con consultores, agentes o terceras partes similares tienen que garantizar que estos últimos también cumplen con las mencionadas reglas.

Regalos, favores, hospitalidad u otros beneficios pueden solamente darse o aceptarse si no infringen las leyes vigentes o las directrices de KSB y no dañan la reputación pública de KSB ni la honradez del empleado si dichos favores llegan a hacerse públicos.

En casos de duda, el asunto tendrá que ser tratado y consensuado con el responsable directo o con el Compliance Officer.

## 2.5 Relaciones comerciales

### Adjudicación de contratos

Las relaciones que KSB mantiene con todos sus interlocutores son absolutamente lícitas. Los proveedores y suministradores de servicios son seleccionados utilizando criterios objetivos y fáciles de conocer, así como mediante un proceso de comparación de ofertas.

### Incentivos comerciales

Comisiones o beneficios (p.ej.: descuentos sobre el precio) relativos a material y servicios son incentivos comerciales permitidos. Su utilización requiere siempre, además de una documentación detallada, un gran cuidado y el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

### Pagos

Los pagos por materiales y servicios recibidos deberán realizarse directamente al interlocutor contractual correspondiente y, por lo general, en el país donde esté ubicado. Los pagos en efectivo no deben hacerse excepto en casos individuales documentados. Antes de acordar otros tipos de forma de pago, se debe informar al departamento legal correspondiente o a los representantes de la empresa (Consejo asesor, Consejo de Administración, etc...)

### Prevención de blanqueo de capitales

El blanqueo de capitales se refiere al proceso de introducir dinero obtenido de manera ilegal o activos adquiridos ilegalmente en el ciclo financiero y económico legal. Cumplimos con nuestras obligaciones legales para prevenir el blanqueo de

dinero y no participamos en transacciones que sirvan para ocultar o integrar activos adquiridos de forma delictiva o ilegal.

### **Cadena de suministro**

Esperamos que nuestros proveedores respeten los principios del presente Código de Conducta o que sigan códigos de conducta análogos. También les alentamos a implementar el contenido de este Código de Conducta en sus cadenas de suministro. Nos reservamos el derecho de comprobar que nuestros proveedores aplican este código de forma sistemática, así como sobre una base ad hoc. Esto puede llevarse a cabo, por ejemplo, mediante cuestionarios, evaluaciones o auditorías.

Si persistieran las dudas con respecto al cumplimiento de este código, se pedirá al proveedor que tome las medidas correctivas adecuadas y que informe sobre el proceso a la persona de contacto responsable de nuestra empresa. Si fuera necesario, se pondrá fin a la cooperación con el proveedor.

### **Intereses de los consumidores**

Siempre que los intereses de los consumidores se vean afectados, respetaremos los reglamentos de protección al consumidor y las prácticas adecuadas de venta, marketing e información. Se prestará mayor atención a los grupos especialmente vulnerables (por ejemplo, adolescentes o mujeres embarazadas).

## **2.6 Conflictos de interés**

### **Actividad secundaria**

El ejercicio de una actividad secundaria de cierta importancia requiere el consentimiento previo del departamento de recursos

humanos correspondiente. Una actividad secundaria con clientes, proveedores o con la competencia requiere siempre de un consentimiento previo. Dicho consentimiento no se otorgará por principio, si dicha actividad secundaria puede afectar negativamente al desarrollo del trabajo, contradice los deberes del empleado o si hay riesgo de conflicto de intereses.

### **Participación en empresas de la competencia, clientes y proveedores**

Toda participación significativa que cualquier empleado tenga en alguna empresa de la competencia, clientes o proveedores de KSB requerirá el consentimiento del departamento de recursos humanos. Toda participación significativa que miembros directos de la familia de un empleado tengan en empresas de la competencia, clientes o proveedores tienen que ser notificados al Compliance Officer, si tal hecho es susceptible de generar un conflicto de intereses. Son considerados miembros directos de la familia las esposas, parejas de hecho, hijos a cargo y otros familiares que hayan vivido con el empleado bajo el mismo techo durante un año por lo menos, a contar desde la fecha de la participación. Una participación es considerada como significativa a partir del 10 % y, en el caso de las empresas que cotizan en bolsa a partir del 1 %.

### **Transacciones con empleados o miembros de su familia**

No debería existir ningún tipo de relación comercial entre KSB y sus empleados o miembros de sus familias, si no existe autorización previa con carácter individual por parte del responsable directo del empleado o por el gerente correspondiente. Habría que asegurarse de que el empleado en cuestión no está involucrado a la hora de tomar la decisión.



### **Oportunidades de negocio**

Ningún empleado podrá utilizar en su propio beneficio o en el de terceros las oportunidades de negocio de KSB.

## **2.7 Información interna**

La información interna que pudiera influir en un inversor a la hora de comprar o vender acciones cotizadas en bolsa (o derivados) deberá ser siempre tratada de forma estrictamente confidencial. Esto se refiere, por ejemplo, a informaciones que se tengan sobre adquisiciones o liquidaciones planificadas de valores, alianzas estratégicas, acuerdos importantes o probables diferencias en los beneficios empresariales con respecto a lo publicado.

En línea con la normativa y disposiciones legales vigentes al respecto, los empleados de KSB tienen que garantizar que no harán uso de ningún tipo de información interna (incluyendo la relativa a interlocutores comerciales) y a no divulgarla indebidamente a terceros dentro del marco de negociación de acciones o derivados.

## **2.8 Confidencialidad**

La información que KSB no haya hecho pública (información técnica, por ejemplo) deberá ser tratada por principio dentro de la más estricta confidencialidad. No será divulgada a terceros (incluidos familia y amigos) no autorizados durante o después de finalizar la relación contractual laboral.

Está prohibido utilizar información confidencial de la empresa durante o después de la relación contractual laboral, en beneficio personal, de terceras personas o en perjuicio de KSB.

Todos los empleados deberán manejar de forma responsable y prudente todos los datos confidenciales, guardándolos, por ejemplo, en un lugar seguro en vez de dejarlos en cualquier parte, al alcance de terceros, que no estén autorizados para acceder a ellos.

## **2.9 Compromiso social**

El compromiso social de KSB incluye hacer donaciones, principalmente con fines sociales o culturales. Las donaciones se realizan de forma transparente y sin ningún tipo de intereses personales, siempre sobre la base de criterios fácilmente reconocibles y directrices internas pertinentes. Todos los procesos de donación están documentados.

Por principio, KSB no se involucra en ninguna actividad de ningún partido político. Esto incluye apoyo financiero y beneficios para partidos, organizaciones políticas y sus representantes, así como actividades o eventos en nombre de KSB o en las instalaciones de KSB. No obstante, nuestros empleados, como individuos y ciudadanos, son libres de tomar parte en actividades políticas fuera de las horas de trabajo.

## 3. Temas especiales

### 3.1 Legislación relativa a la competencia y cártel

Nuestras relaciones con nuestros competidores y nuestros interlocutores comerciales obedecen a reglas de competencia leal. Estas son el requisito básico para unas reglas de mercado basadas en la forma de actuación. KSB prohíbe cualquier acción encaminada a procurarse una ventaja económica por medio de una competencia desleal y en detrimento del respeto a la legislación relativa al cártel. Se trata, en especial, de acuerdos entre empresas competidoras, para fijar o controlar los precios, boicotear a ciertos proveedores o clientes, compartir clientes o mercados o, incluso, limitar la producción o venta de ciertos productos.

Toda violación de la legislación relativa a la competencia podrá ser sancionada con multas considerables, si hay riesgo de deterioro o pérdida de imagen para nuestra compañía y su posición en el mercado. Además, los empleados implicados tendrán que atenerse a las consecuencias legales.

### 3.2 Comercio internacional y control de exportación

KSB observa todas las disposiciones legales en vigor de comercio exterior que regulan, entre otras, las regulaciones aduaneras, así como los controles comerciales y de producción. Además de estas disposiciones legales, cada empleado se compromete a respetar las obligaciones internas en materia de control de exportaciones.

Sin autorización por parte de las autoridades competentes, KSB no exporta o importa materiales, productos o tecnologías que estén sujetos a control legal y requieran permisos para exportar o importar.

### 3.3 Derecho fiscal

Como grupo que opera a nivel internacional, KSB observa todas las disposiciones legales pertinentes y no respalda ninguna irregularidad fiscal cometida por sus interlocutores comerciales.

Fijamos nuestros precios de cesión de acuerdo con principios reconocidos internacionalmente y los comparamos con las condiciones practicadas por terceros ajenos a la empresa.

Los empleados expatriados se comprometen, de acuerdo con nuestra normativa de expatriación, a respetar las disposiciones legales que les apliquen personalmente.

### 3.4 Medioambiente, energía y protección del clima

El respeto a las normas medioambientales es un elemento importante en nuestra política de empresa. Con una protección medioambiental eficaz, KSB ejerce su responsabilidad social, que consiste en preservar no solamente la salud de sus empleados sino también nuestro patrimonio natural común.

Actuamos conforme a la legislación aplicable y nos guiamos por estándares internacionales para minimizar el impacto negativo sobre el medioambiente y mejorar continuamente nuestras actividades medioambientales y de protección de clima. Hemos adoptado medidas de protección medioambiental (por ejemplo, un sistema de gestión medioambiental con arreglo a la norma ISO 14001), que cubren adecuadamente los siguientes temas:

- Establecimiento de objetivos, definición y aplicación de medidas, así como su mejora continua.

- Aspectos medioambientales, como la reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>, el aumento de la eficiencia energética y el uso de energías renovables, garantizar la calidad del agua y la reducción de su consumo, garantizar la calidad del aire, fomentar la eficiencia de los recursos, la disminución de los residuos y su adecuada eliminación, y la manipulación responsable de las sustancias peligrosas para proteger a las personas y al medioambiente.

### 3.5 Tratamiento de minerales de zonas en conflicto

Implementamos medidas con el debido cuidado para evitar el uso de minerales de zonas en conflicto en nuestros productos, con el fin de prevenir violaciones de los derechos humanos, la corrupción y la financiación de grupos armados o similares.

### 3.6 Seguridad e higiene en el trabajo

KSB se compromete a proporcionar un entorno de trabajo seguro para el personal. Sólo la estricta observancia de todas las normas sobre salud laboral y la seguridad de los equipos garantiza relaciones responsables en el seno de la empresa. También contrarrestamos los riesgos con medidas preventivas voluntarias

Garantizamos la salud de nuestros empleados adoptando medidas adecuadas de salud y seguridad en el trabajo (por ejemplo, un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo con arreglo a la norma ISO 45001) que cubren adecuadamente los siguientes temas:

- Cumplimiento de la legislación aplicable y orientación hacia las normas internacionales en lo que respecta a la salud y seguridad en el trabajo.

- Diseño adecuado del lugar de trabajo, normas de seguridad y suministro de equipos de protección individual apropiados.
- Aplicación de controles preventivos, medidas de emergencia, un sistema de notificación de accidentes y otras medidas adecuadas para la mejora continua.
- Habilitar el acceso a los empleados a cantidades suficientes de agua potable y a instalaciones sanitarias limpias.

### 3.7 Remuneración y horas de trabajo

La remuneración se basa en la legislación vigente y en los convenios colectivos vinculantes, y se complementa con las leyes nacionales pertinentes sobre salario mínimo. Los empleados reciben información clara, detallada y periódica sobre el desglose de sus salarios. Cumplimos con la legislación vigente y las normas laborales (internacionales) relativas a la jornada laboral máxima permitida. Asimismo, garantizamos que:

- La jornada laboral, incluyendo las horas extra, no supere los límites máximos fijados por la ley.
- Las horas de trabajo semanales, incluyendo las horas extra, no superen las 60 horas en ausencia de tales disposiciones.
- Los empleados tengan al menos un día entero libre por semana natural.

### 3.8 Cumplimiento de los derechos humanos

Garantizamos y apoyamos la observancia de los derechos humanos proclamados internacionalmente:

- Respetamos la dignidad personal, la intimidad y los derechos personales de cada individuo;
- Protegemos y garantizamos el derecho a la libertad de opinión y de expresión.

- No toleramos el trato inaceptable hacia los empleados, como el sufrimiento físico y psicológico, el acoso sexual y personal o la discriminación.

#### **Prohibición del trabajo infantil**

No toleramos el trabajo infantil. No contratamos a empleados menores de 15 años y les pedimos que demuestren su edad. En los países que no pertenecen al grupo de países desarrollados, en virtud del Convenio n.º 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la edad mínima puede reducirse hasta los 14 años. No contratamos para trabajos peligrosos a ningún empleado que no pueda probar que cumple el requisito de edad mínima de 18 años, con arreglo al Convenio n.º 182 de la OIT.

#### **Prohibición del trabajo forzoso**

Están prohibidos el trabajo forzoso, la esclavitud moderna y cualesquiera otras medidas comparables que priven a las personas de su libertad. Todo trabajo debe ser voluntario y debe existir la posibilidad de rescindir una relación laboral.

#### **Libertad de asociación y negociación colectiva**

Respetamos el derecho de los empleados a la libre asociación, reunión y negociación colectiva en la medida en que la ley lo permita y sea posible en el país que operemos. Si no está permitido, llegaremos a acuerdos adecuados para nuestros trabajadores.

### **3.9 Seguridad y calidad de productos**

Como empresa líder en tecnología, KSB ofrece a sus clientes soluciones innovadoras adaptadas a sus necesidades.

Investigamos, desarrollamos y trabajamos en beneficio de las personas que confían – y tienen todo el derecho a confiar – en la calidad de nuestros productos y servicios. Uno de los principales objetivos de nuestra empresa es cumplir con los altos requisitos de seguridad y calidad de nuestros clientes.

### **3.10 Protección de datos**

KSB respeta los derechos de sus empleados y de terceros relativos a sus datos personales. La empresa toma todas las precauciones necesarias para que los datos personales sean registrados, tratados y utilizados dentro de un estricto respeto a las disposiciones en vigor.

### **3.11 Seguridad informática**

Como consecuencia de la continua utilización de los sistemas informáticos, la actividad comercial de KSB es altamente dependiente de su funcionamiento y disponibilidad. Con el fin de limitar los riesgos potenciales resultantes, hay que observar estrictamente las directrices sobre seguridad informática.

## 4. Implementación

Cada empleado de KSB contribuye consciente y activamente a implementar correctamente los principios del Código de Conducta en su área de trabajo. El objetivo es evitar problemas definidos por el código o identificarlos pronto y encontrar una solución rápida. Cualquier empleado, que tenga alguna duda sobre cuestiones específicas, puede dirigirse en cualquier momento a cualquiera de los servicios indicados más abajo.

### **Deber de información y de control por parte de los responsables directos**

Cada responsable directo se asegurará de que los empleados estén informados sobre el contenido del Código de Conducta de KSB y de que cumplan con sus estipulaciones. En caso de preguntas, los empleados se pueden dirigir a su responsable directo o al Compliance Officer correspondiente.

### **Obligación de los empleados de notificar las infracciones que lleguen a su conocimiento**

Los empleados del grupo KSB tendrán que informar a sus superiores directos o al Compliance Officer de cualquier infracción que conozcan del Código de Conducta de KSB.

### **Compliance Officer del grupo**

El Compliance Officer del grupo, Dr. H. Stefan Wiss (Tfno.: +49 6233 86 2266; hans-stefan.wiss@ksb.com) es responsable de dar cumplimiento al Código de Conducta dentro de todo el grupo.

En esta función, él informa directamente al portavoz del Consejo de Administración pero no recibe instrucciones de él. Además, podrían nombrarse otros Compliance Officers, por ejemplo, con responsabilidades técnicas específicas o locales.

Si el Compliance Officer determina que existe sospecha razonable de alguna infracción de las directrices del Código de Conducta, podrá solicitar a otros departamentos del grupo que le ayuden a esclarecer el asunto. Toda información sobre un

comportamiento incorrecto será tratada de forma anónima con el fin de evitar perjuicios a las personas que han facilitado la información.

### **Ombudsperson (Mediador)**

Cualquier empleado que tenga conocimiento de infracciones del Código de Conducta de KSB, deberá informar al bufete de abogados nombrado a este efecto por KSB. El bufete de abogados trasladará dicha información al Compliance Officer del grupo, pero sin revelar el nombre de quien ha facilitado la información para asegurar la confidencialidad en tales casos (sistema de mediador). El contacto puede ser realizado, también por otras personas (en particular por la cadena de suministro), de cualquier país, ya sea en alemán o inglés, y tanto por teléfono como por escrito. Para tratar la información en otros idiomas, el Ombudsperson recurrirá a un traductor adecuado que estará obligado a guardar secreto.

El contacto es:

Dr. André Große Vorholt

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft GmbH

Karlstraße 10-12

80333 Munich (Alemania)

Tfno.: +49 89 23714 12460

E-mail : [ksb-ombudsperson@luther-lawfirm.com](mailto:ksb-ombudsperson@luther-lawfirm.com)

### **Sanciones y consecuencias**

Las infracciones del Código de Conducta de KSB puede tener consecuencias laborales, civiles o penales para el empleado implicado y, en consecuencia, ser sancionados conforme a la normativa en vigor en la empresa.



**KSB SE & Co. KGaA**  
Legal & Compliance  
67225 Frankenthal (Alemania)  
[www.ksb.com](http://www.ksb.com)