

Integrity Code Código de Integridad

Perfil de la norma		
Título abreviado	Código de Integridad	
Número de la norma	IC 0.1	
Objeto de la regulación/Resumen	El Código de Integridad regula los principios básicos de comportamiento en la empresa. El ámbito de regulación comprende los siguientes temas: - defensa de los derechos humanos, cumplimiento de las leyes y de las regulaciones internas - comportamiento adecuado dentro del Grupo y frente a organismos oficiales, funcionarios, socios comerciales y clientes - prevención y solución de conflictos de intereses - lucha contra la corrupción en todas sus formas - protección del patrimonio de la empresa - principios de responsabilidad social.	
Ámbito de aplicación	Esta directriz se aplica a todas las empresas y empleados del grupo Daimler de todo el mundo.	
Explicación del ámbito de aplicación		
Período de validez de esta versión	01/11/2012 - 31/10/2017	
Última revisión de esta versión	28/10/2013	
Aprobación	Andreas Renschler OC, Bodo Uebber FC, Dr. Christine Hohmann-Dennhardt , Dr. Dieter Zetsche COB & MBC, Prof. Dr. Thomas Weber RD, Dr. Wolfgang Bernhard T, Wilfried Porth HR 26/09/2012	
Tema	Integridad y Compliance (Integridad)	
Responsable de la norma	Dr. Christine Hohmann-Dennhardt - - Daimler AG (0400)	
Persona de contacto	Pia Simon - IL/IP - Daimler AG (0400)	
Documentación	Publicada en la base de datos unificada de normas corporativas (ERD) en el Portal del empleado de Daimler el 28/10/2013.	
Documentos	Documentos	Número de páginas
	Código de Integridad	14
	Prefacio	1
	Documentación de Comunicación	5
Otras regulaciones aplicables		
Cambios respecto a la versión anterior	En la nueva redacción del Código de Integridad se han tenido en cuenta los resultados de los Diálogos de Integridad realizados en toda la empresa.	

Los directivos de los departamentos afectados por esta regulación son responsables de que sus colaboradores conozcan y observen la regulación. Los colaboradores están obligados a familiarizarse con las disposiciones de la regulación y a observarla.

Resumen del contenido.

I. Los principios comunes por los que nos regimos en Daimler.

1. Comprometidos con la excelencia.
2. Responsabilidad social, global.
3. Integridad con mayúsculas.
4. Todos empujamos en la misma dirección.
5. Normas que ofrecen seguridad y apoyo.

II. Nuestras normas de comportamiento y orientaciones para una conducta ética.

1. Defendemos los derechos humanos y respetamos la ley.
2. Practicamos un trato justo, entre nosotros y con terceros.
3. Buscamos el éxito junto con nuestros socios comerciales y nuestros clientes.
4. Somos conscientes de nuestra responsabilidad social y solidaria.
5. Cumplimiento del Código de Integridad.

I. Los principios comunes por los que nos regimos en Daimler.

1. Comprometidos con la excelencia.

El Grupo Daimler fija estándares desde hace más de 125 años. El lema de Gottlieb Daimler «Lo mejor o nada» es también el baremo asumido por Daimler AG como fabricante de automóviles a nivel mundial y el leitmotiv para todos los empleados de la empresa. **Queremos dar lo mejor de nosotros, fabricar los mejores productos y ser líderes desde todo punto de vista:** en términos de calidad, de excelencia tecnológica y de diseño de nuestros productos, en nuestra responsabilidad social, en el trato mutuo dentro de la empresa, en la cooperación con nuestros socios comerciales, en la atención a nuestros clientes, y también en el éxito comercial. Todo ello teniendo en cuenta la sostenibilidad.

2. Responsabilidad social y global.

Quien como Daimler aspira a alcanzar y conservar un puesto destacado en la sociedad, tiene que asumir responsabilidad. Esto es imprescindible para asegurar un éxito sostenido a largo plazo.

Daimler reconoce su **responsabilidad social**, sellada con la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Para obrar de conformidad con las exigencias del Pacto Mundial, Daimler ha acordado con los representantes de los trabajadores a nivel internacional los «Principios de Responsabilidad Social de Daimler».

Éstos incluyen la **responsabilidad por todos nuestros empleados**. Su trabajo y su motivación son factores decisivos para el éxito de nuestra empresa. De ahí la necesidad de que todos los directivos de Daimler los traten con consideración y estima, con independencia de sus cometidos o su posición en la empresa, su sexo, religión, el color de su piel o su origen. Cada uno merece respeto. Vemos en la diversidad un activo para nuestra empresa. La diversidad aporta una gama más amplia de ideas, enfoques y aptitudes, y mejora así la calidad de las decisiones empresariales, contribuyendo a una mejor comprensión mutua y a un reconocimiento de los intereses de los demás. Un requisito para ello es que el trato mutuo esté caracterizado por la tolerancia, franqueza, confianza y equidad. Esperamos de nuestra Junta Directiva, de los miembros de los órganos de gestión y de nuestros cuadros directivos que creen con su conducta ejemplar un buen clima laboral, que sean justos en sus valoraciones y que presten siempre un oído atento a los intereses de sus empleados. Queremos fomentar una cultura de confianza y de asunción de responsabilidad.

De ese modo hacemos posible una remuneración adecuada de todos los miembros de la plantilla, basada en principios de trato equitativo. Velamos por la higiene y la seguridad laboral de todos los empleados y fomentamos su desarrollo profesional y la protección de sus derechos fundamentales en el puesto de trabajo. Queremos configurar condiciones de trabajo que favorezcan la conciliación del trabajo con la familia y la vida privada. En relación con todos estos temas cooperamos en un clima de confianza con los Consejos de empresa y nos regimos por los principios de

responsabilidad social que Daimler ha acordado con las representaciones de los trabajadores para todo el Grupo.

Reconocemos también nuestra **responsabilidad por una utilización razonable de los recursos** y obramos en consecuencia. Esto se refiere tanto al empleo de los recursos humanos o del patrimonio de la empresa, como al uso de los recursos naturales, tanto energía como materias primas o materiales.

Queremos configurar nuestros procesos de creación de valor con vistas a contribuir para dejar a las generaciones venideras una base ecológica, social y económica intacta. Por ese motivo, una producción respetuosa con el medio ambiente y productos sostenibles deben ser siempre un distintivo inconfundible del Grupo Daimler.

Somos conscientes de que, también como empresa, asumimos una **responsabilidad por el bien común**. Esta responsabilidad no se puede limitar a la observación de las leyes vigentes en cada uno de los países en los que trabajamos. En todas nuestras sedes queremos contribuir a mejorar las infraestructuras, la situación social y la calidad de vida. Con nuestra actividad comercial y nuestros productos queremos contribuir al bienestar de los hombres y mujeres, y a atender sus necesidades.

Una empresa que opera a nivel global como Daimler tiene también **una responsabilidad global**. Por ese motivo, en el año 2000 nos adherimos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas como socio fundador. Con este paso nos hemos comprometido a defender los derechos humanos en nuestra propia actuación empresarial, a respetar los derechos de los empleados y de sus representantes, a preservar el medio ambiente y a combatir la corrupción. Además, en nuestra calidad de miembros del LEAD Group del Pacto Mundial, procuramos influir para que, junto a nosotros, también trabajen de conformidad con los principios del Pacto Mundial nuestros socios comerciales y nuestros clientes. Ello significa principalmente luchar contra la corrupción en todo el mundo a fin de solucionar los problemas sociales que origina y permitir una competencia leal. Aprovechamos nuestra posición en el mercado para conseguir avances en este campo. Estamos convencidos de que este modo de proceder refuerza nuestra buena reputación en el mundo y nos asegura un éxito comercial sostenido.

3. Integridad con mayúsculas.

Pasión, disciplina, respeto e integridad son los cuatro valores asumidos por Daimler como leitmotiv a sabiendas de que, a largo plazo, solamente puede lograrse el éxito económico si la actuación empresarial se rige por principios éticos reconocidos por los clientes y los socios comerciales. Es un hecho demostrado que una comunidad de valores es lo mejor cuando apuntamos a crear valor a largo plazo. Por lo tanto, queremos hacer buenos negocios, es decir, con el mejor resultado posible, de forma justa e íntegra.

Esto comienza con el cumplimiento de las leyes vigentes. También nos guían en este camino las normas internas de la empresa. Estas normas marcan la ruta y establecen con claridad lo que se espera de nosotros, lo que está permitido y lo que está prohibido. Es decir, nuestras normas definen un marco de actuación, dentro del cual cada uno puede actuar con seguridad y bajo su

propia responsabilidad. Pero estas normas tienen que armonizar con los valores de nuestra empresa y, en sus rasgos fundamentales, también con lo que nuestros empleados entienden por una conducta éticamente correcta. Esto es imprescindible para que las normas encuentren una buena acogida y se cumplan por convencimiento, para que reflejen la voluntad de los empleados y para que contribuyan a una cultura de integridad en el trabajo diario dentro de la empresa. Para reforzar la autoridad de estas normas es imprescindible una conducta irreprochable, ejemplar y coherente, en especial por parte de nuestros directivos.

Pero las normas no son suficientes en todos los casos, especialmente, por ejemplo, en situaciones en donde las decisiones requieren encontrar un equilibrio entre intereses contrapuestos. Las normas ofrecen solamente prescripciones abstractas y, con frecuencia, no incluyen orientaciones concretas sobre cómo actuar o qué decisión tomar en un caso particular. En esas circunstancias hay que basarse en el propio criterio acerca de lo que es correcto y lo que es incorrecto. Precisamente en estas situaciones es importante saber si la «brújula interior» concuerda con lo que se espera de la empresa y, en definitiva, con los principios que deben servir de fundamento para una actuación o una decisión concreta.

4. Todos empujamos en la misma dirección.

Con el fin de adquirir más seguridad y auto-confianza a la hora de tomar decisiones, inclusive en situaciones que supongan un dilema, es necesario llegar a un consenso sobre los principios de integridad válidos para todos los miembros de la empresa. Un instrumento de utilidad para ello es un diálogo abierto entre directivos, empleados y los representantes de los trabajadores. Con ayuda del diálogo se logra un consenso acerca de lo que significa integridad en la empresa, y es posible reflejarlo en normas concretas para una actuación responsable. En Daimler hemos iniciado este proceso de diálogo en toda la empresa, y vamos a proseguirlo de forma continuada. La resonancia positiva de este proceso de entendimiento en toda la plantilla, incluyendo los directivos de todos los niveles, confirma que hemos elegido el camino adecuado. Existe una considerable demanda de diálogo, así como un común acuerdo en que este proceso fomenta la integridad y la equidad en el trabajo diario, refuerza la posición del responsable de tomar una decisión difícil, contribuye a una mayor comprensión mutua, y facilita una colaboración basada en la confianza, en pos de la realización de negocios exitosos en forma ética.

5. Normas que ofrecen seguridad y apoyo.

Este Código de Integridad se basa en los resultados y la valoración del proceso de diálogo realizado hasta la fecha. Se ha puesto de manifiesto que respeto, consideración mutua, asunción de responsabilidad por la propia actuación, una conducta franca y transparente, confianza mutua, de camaradería y normas claras y comprensibles son, en opinión de la mayoría de los empleados, requisitos esenciales para una conducta íntegra dentro de la empresa. Por ese motivo, se han incluido en este Código, los principios de conducta elaborados conjuntamente. Este Código establece principios de conducta, asigna derechos y obligaciones y contiene orientaciones para la actuación concreta, aplicables a todos los empleados del Grupo Daimler, con el fin de otorgarles más seguridad y apoyo cuando actúan representando a la empresa. Si las normas no resultan suficientes en un caso particular, los empleados deben solicitar el consejo de sus compañeros y/o

¡Atención! Es posible que la copia impresa de la directriz haya quedado obsoleta. Compruebe siempre en Intranet si se trata de la versión actual.

del gerente correspondiente. Además, si se plantean preguntas relacionadas con comportamiento ético o integridad, los empleados pueden buscar consejo y ayuda en los departamentos de Recursos Humanos, de Asesoría Jurídica y de Compliance.

II. Nuestras normas de comportamiento y orientaciones para una conducta ética.

1. Defendemos los derechos humanos y respetamos la ley.

Como empresa con ámbito de operación global, Daimler asume también una responsabilidad global. Por ese motivo, nos hemos comprometido a observar los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y otorgamos especial importancia a los siguientes principios:

- la protección de los derechos humanos
- la protección de los derechos básicos en relación con el trabajo, especialmente la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la abolición de las prácticas de discriminación tanto en el acceso al empleo como también durante la duración del mismo y la erradicación de trabajos forzados y del trabajo infantil
- una protección sostenida del medio ambiente
- la lucha contra la corrupción.

Intentamos influir en la medida de lo posible para que, junto a nosotros, también se rijan por estos principios nuestros socios comerciales y nuestros clientes.

También respetamos las leyes y ordenanzas internacionales y locales. Velamos conjuntamente porque todos los miembros del Grupo Daimler cumplan las leyes y las disposiciones relacionadas con nuestro trabajo.

2. Practicamos un trato justo, entre nosotros y con terceros

En el trato mutuo dentro de la empresa y con terceros fomentamos una cultura de franqueza y tolerancia, respeto y amabilidad, justicia y confianza.

Todos los miembros de la plantilla tienen que poder confiar en que los demás empleados respetan en todo momento su dignidad y su personalidad. Cultivamos un trato mutuo caracterizado por el respeto.

Fomentamos la diversidad y respetamos el principio de igualdad de trato.

La diversidad de ideas, enfoques y aptitudes mejora la calidad de nuestro trabajo y asegura de ese modo nuestro éxito a largo plazo. Queremos beneficiarnos de la diversidad social, de idiomas, de culturas y de proyectos de vida. Fomentamos y respetamos esta diversidad. Por ese motivo no discriminamos a nadie y tratamos a todas las personas por igual independientemente de:

- procedencia, origen o nacionalidad
- religión y creencias
- actuación política o sindical
- sexo y orientación sexual
- edad
- discapacidad
- condición médica.

Protegemos los derechos de la personalidad de cada individuo.

La creación de un entorno de trabajo justo y amigable es una tarea conjunta de todos nosotros. Sólo podemos conseguir esta meta si valoramos a cada una de las personas de nuestro entorno y nos respetamos mutuamente. Por ese motivo, no toleramos manifestaciones ni conductas que pudieran conducir a animosidad u hostilidad frente a nuestros colegas, socios comerciales o clientes.

En Daimler está prohibida cualquier forma de acoso o de mobbing. Reaccionamos con decisión ante cualquier conducta de ese tipo.

Protegemos la esfera privada de cada individuo.

Una cooperación basada en la confianza presupone el respeto y la protección de la esfera privada de nuestros empleados, socios comerciales y clientes. Esto se refiere tanto a nuestra conducta en el trato mutuo como al uso y el procesamiento de información. Por ese motivo recogemos, procesamos y utilizamos datos personales solamente en la extensión permitida por las leyes y ordenanzas, así como por nuestras directrices internas. Conservamos informaciones personales de forma segura y tomamos las medidas de precaución necesarias para impedir un uso no autorizado de esta información.

Nuestros directivos actúan con responsabilidad y respeto.

Para poder garantizar una actuación responsable necesitamos directivos responsables. Por este motivo, esperamos de nuestros directivos de todos los niveles jerárquicos que asuman una conducta íntegra, conforme con su función ejemplar, que transmitan orientación a sus subordinados y que velen por un buen ambiente de trabajo. El mantenimiento de una actitud de accesibilidad con sus empleados permite un intercambio abierto de opiniones.

Apostamos por un clima de cooperación.

Nuestra cooperación debe caracterizarse por un ambiente de respeto y estima mutua. Esto significa que toleramos opiniones divergentes, hablamos con franqueza de los problemas y buscamos conjuntamente soluciones. Esto es imprescindible para desarrollar un clima de confianza, tolerancia y honestidad en nuestro trabajo.

Velamos por condiciones de trabajo seguras y justas.

El Grupo Daimler garantiza higiene y seguridad laboral en el puesto de trabajo. Para ello observamos como estándar mínimo las disposiciones locales y nacionales aplicables. Creamos condiciones de trabajo capaces de motivar y estimular. Queremos configurar nuestro entorno de trabajo de manera que sea posible conciliar la profesión con la familia y con la vida privada.

Cooperamos en un clima de confianza con todos los empleados, con los Comités de empresa y con los sindicatos. Buscamos un equilibrio entre los intereses económicos de la empresa y los intereses de los empleados. También en situaciones de conflicto, nuestro objetivo sigue siendo crear y conservar conjuntamente una base idónea para una cooperación constructiva.

Nos comprometemos para alcanzar el éxito.

Llevamos a cabo las tareas encomendadas con gran voluntad, motivación y espíritu de equipo. Asumimos responsabilidad por nuestra propia actuación y trabajamos con esmero y eficiencia.

Ponemos a disposición nuestros conocimientos y nuestras aptitudes para contribuir al éxito de la empresa, mejoramos nuestra cualificación y afrontamos los desafíos del futuro con compromiso y competencia profesional. En esta tarea nos beneficiamos de las ideas y las propuestas de todos los empleados. Fomentamos y apoyamos estas ideas y

propuestas. Cooperamos siempre de forma amigable y en un clima de respeto.

Vemos los errores también como una oportunidad.

Queremos aprender de nuestros errores. Un requisito importante para ello es aceptarlos. También se espera de nosotros que comuniquemos los errores y las conductas inadecuadas que observemos en la empresa. Este modo de proceder es imprescindible para evitar perjuicios para los empleados y para la empresa.

Los empleados que comunican o denuncian errores y conductas inadecuadas no deben ser objeto de represalia. Del mismo modo, tratamos de forma justa a los empleados imputados de una conducta inadecuada.

Protegemos la propiedad y el patrimonio de nuestra empresa.

En defensa de nuestros intereses comunes, protegemos la propiedad y el patrimonio del Grupo Daimler. Protegemos los activos de la empresa, los utilizamos cuidadosamente, evitando cualquier despilfarro, no hacemos uso indebido o no autorizado en provecho propio y no nos apropiamos de ellos. Cualquier sustracción, malversación o uso abusivo de dinero o de otros bienes materiales es perjudicial para la empresa y, por lo tanto, supone un perjuicio para todos nosotros.

Velamos por transparencia y proporcionalidad.

Un trato mutuo responsable presupone tomar decisiones que sean transparentes y comprensibles. Sólo así pueden ser aceptadas por las personas afectadas. Por ese motivo, cuando efectuamos controles e investigaciones apostamos también por la transparencia y tratamos en forma justa a los afectados.

Reaccionamos con decisión frente a conductas inadecuadas, con medidas razonables y comprensibles. El Grupo Daimler aplica en estos casos el principio de la proporcionalidad. Por ese motivo, examinamos en cada caso individual qué consecuencias son idóneas, necesarias y razonables.

3. Buscamos el éxito junto con nuestros socios comerciales y nuestros clientes.

La libre competencia en el mercado motiva e impulsa a buscar la excelencia. Nuestra meta es fabricar los mejores productos y realizar los mejores negocios del mejor modo posible, es decir, con honestidad. De ahí que tratemos en forma justa a nuestros competidores, y que cooperemos con nuestros socios comerciales y clientes sobre una base de respeto y confianza. Estos principios comunes forman la base para estas relaciones y guían nuestra actividad comercial. Por ese motivo, elegimos a socios comerciales directos que adhieren a los mismos principios que hemos establecido para nosotros mismos en este Código. En nuestras relaciones comerciales prestamos atención al cumplimiento de estos principios. Rechazamos la cooperación con socios comerciales y clientes que cometan infracciones contra los derechos humanos, los derechos de los trabajadores contemplados en los «Principios de responsabilidad social de Daimler», los derechos de protección del medio ambiente o las leyes anticorrupción.

Apostamos por una competencia leal y cumplimos la ley.

Apostamos por una competencia leal en los mercados y cumplimos las leyes vigentes de defensa de la competencia y anticártel. Está prohibido celebrar acuerdos ilegales o coordinar actuaciones que tengan como fin o puedan conducir a una restricción de la libre competencia. Si descubrimos acciones ilícitas de este tipo, las frenamos inmediatamente y aplicamos las sanciones correspondientes.

En nuestras actividades en todo el mundo y en la apertura a nuevos mercados cumplimos asimismo con otras leyes y regulaciones tales como:

- la legislación de comercio exterior, incluyendo las disposiciones de control de las exportaciones,
- la legislación fiscal y arancelaria,
- las leyes contra el lavado de dinero,
- las leyes antiterrorismo.

Tratamos confidencialmente la información secreta.

Los secretos comerciales, tales como inventos, nuevos productos o conceptos de vehículos y las cifras actuales de ventas, son informaciones valiosas. Esta información asegura nuestra ventaja frente a nuestros competidores. Por ese motivo, tratamos confidencialmente todas las informaciones comerciales secretas y no las damos a conocer sin autorización. Del mismo modo respetamos los secretos comerciales de nuestros competidores, socios comerciales y clientes.

Nos regimos por el principio: no sobornamos y no nos dejamos sobornar.

No realizamos negocios a cualquier costo. Queremos hacer negocios de forma justa y legal. El Grupo Daimler no tolera conductas contrarias a la ética o corruptas en sus empleados o socios comerciales, y toma las medidas correspondientes para evitarlas. Las decisiones basadas en la corrupción son amorales, desvirtúan la competencia, originan daños a la empresa en su patrimonio y su reputación, y constituyen una transgresión del bien común.

En la relación con partidos políticos, organismos oficiales nacionales e internacionales y funcionarios públicos, atendemos especialmente a una relación comercial íntegra. No otorgamos bajo ninguna circunstancia pagos, obsequios ni otros privilegios similares a funcionarios, empleados de organismos oficiales o empleados de empresas de propiedad pública con el fin de conseguir negocios o privilegios de otro tipo a favor del Grupo Daimler o de otras personas. Observamos este principio también en el caso de que estas prestaciones se esperen o sean «habituales» en la realización de trámites oficiales. Del mismo modo, no intentamos influir con pagos indebidos en acuerdos comerciales concretos con empresas privadas.

En nuestra actuación comercial velamos siempre para evitar incluso la mera apariencia de un intento de influencia sobre nuestros socios comerciales y clientes.

El Grupo Daimler provee información y lleva a cabo auditorías periódicas para garantizar que cualquier conducta corrupta sea descubierta, frenada y penalizada. Queremos aprovechar nuestra influencia en el mercado para liderar también el avance en la lucha contra la corrupción.

Estamos convencidos de que este modo de proceder refuerza nuestra buena reputación en el mundo y nos asegura un éxito comercial sostenido.

Buscamos un equilibrio razonable entre los intereses personales y los intereses de la empresa.

El Grupo Daimler respeta los intereses personales y la vida privada de sus empleados. Los intereses personales o los intereses económicos particulares no deben influir en las decisiones comerciales, pues podrían entrar en conflicto con los intereses comerciales de la empresa.

Por ese motivo, evitamos situaciones en las que los intereses personales o los intereses económicos particulares puedan contravenir los intereses de nuestro Grupo de empresas o de nuestros socios comerciales.

Si existen conflictos de intereses de ese tipo, los damos a conocer y buscamos una solución junto con el superior jerárquico correspondiente para evitar un perjuicio para los intereses del Grupo Daimler.

Pueden existir conflictos de intereses, por ejemplo, si los empleados:

- aceptan, ofrecen u otorgan obsequios o invitaciones
- forman parte de órganos de dirección de otras empresas, desempeñan una actividad auxiliar o poseen participaciones financieras en empresas competidoras.

En esos casos nuestra conducta debe estar de acuerdo con los siguientes principios:

Regalos, obsequios e invitaciones.

Los empleados de Daimler no pueden sugerir, solicitar ni exigir obsequios, otros beneficios o invitaciones, así como servicios personales o muestras de atención de socios comerciales y clientes, para sí mismos ni para terceros.

Rechazamos obsequios, beneficios o invitaciones de socios comerciales y clientes si, por razón de su valor, éstos pudieran influir en nuestras decisiones, o pudieran dar la impresión de estar influenciando nuestras decisiones.

Solamente aceptamos descuentos y otros beneficios ofrecidos por socios comerciales si se otorgan por igual a todos los empleados del grupo Daimler o de empresas del grupo.

Podemos aceptar artículos publicitarios de bajo costo y pequeños obsequios entregados voluntariamente por socios comerciales y clientes si el valor y la ocasión son adecuados. A la hora de examinar si el obsequio es adecuado, nos basamos en un valor comercial de 50 euros.

Solamente aceptamos invitaciones de socios comerciales y clientes a comidas o actividades recreativas si la invitación es voluntaria, si obedece a un fin comercial, si no se repite con una frecuencia excesiva, y si la invitación tiene lugar en el marco de la cooperación ordinaria y es conforme a la ocasión.

Si se plantean dudas acerca de si es oportuna la aceptación de obsequios, otros beneficios o invitaciones, buscamos asesoramiento de nuestro superior jerárquico.

Damos a conocer la recepción de obsequios y otros beneficios o las invitaciones a comer o a actividades recreativas, las reportamos y documentamos si el obsequio o beneficio supera el valor orientativo de 50 euros, o si la invitación supera un valor de 100 euros. Esto no afecta a la posible obligación de comunicar estas situaciones por razón de otras disposiciones legales.

Del mismo modo, sólo otorgamos obsequios u otros beneficios a socios comerciales o clientes por un importe razonable y en el marco de la actividad comercial normal y ordinaria.

Si ofrecemos una invitación a socios comerciales o a clientes, el marco debe ser razonable y conforme a la ocasión. No debe darse la impresión de que estamos buscando crear en el tercero una situación de dependencia.

Pertenencia a órganos directivos de otras empresas y actividades accesorias.

La pertenencia a la Junta Directiva, el Consejo de vigilancia o el Consejo auxiliar de otras

empresas con fines lucrativos está permitida solamente si ha sido autorizada previamente por la Junta Directiva del Grupo Daimler.

Antes de comenzar una actividad accesoria remunerada hay que comunicarlo al superior jerárquico correspondiente, que estudiará si pueden existir conflictos de intereses. Si existe un conflicto de intereses, puede prohibirse la actividad accesoria, en caso de que se oponga a los intereses de la empresa.

Participaciones financieras.

Como empleados del Grupo Daimler solamente podemos adquirir acciones y participaciones financieras de socios comerciales o de competidores de Daimler si:

- se trata de una participación en pequeña escala y,
- puede descartarse la existencia o apariencia de un conflicto de intereses.

No está permitido contravenir de forma indirecta esta regla, por ejemplo, recurriendo a terceros para que asuman la titularidad de la participación en nombre del empleado.

No damos a conocer información privilegiada.

El Grupo Daimler apuesta por un comercio de valores justo y sostenible. Por ese motivo, contribuimos a impedir el uso ilícito de información privilegiada. El conocimiento no autorizado de informaciones privilegiadas acerca del Grupo Daimler puede influir en gran medida sobre la cotización de las acciones y las inversiones de Daimler y reducir la confianza de los inversores. Esto puede influir negativamente en nuestro valor bursátil y deteriorar nuestra reputación pública.

Se consideran información privilegiada todas las informaciones no públicas que llegan a conocimiento de los empleados en el marco de su actividad profesional. Esto incluye por ejemplo informaciones acerca de:

- resultados financieros y cambios en los dividendos,
- fusiones o adquisiciones,
- innovaciones técnicas y estado de pedidos
- cambios importantes en la organización jerárquica o en las relaciones comerciales.

Tratamos esta información no publicada de forma confidencial, no la utilizamos para negocios privados de valores y no la damos a conocer sin autorización, tampoco a amigos o familiares.

4. Somos conscientes de nuestra responsabilidad social y solidaria.

Somos responsables por el bien común.

Como empresa líder con ámbito de operación global, el Grupo Daimler apoya en las ciudades donde cuenta con sedes de producción o administración a instituciones, proyectos o eventos de carácter formativo, cultural, científico, artístico, deportivo o social en beneficio de la sociedad. Además, el Grupo Daimler colabora en tareas internacionales de protección civil.

Daimler apoya la voluntad de ayuda de sus empleados, contribuyendo con un aporte propio a los donativos de los empleados. Un ejemplo exitoso de ello es la iniciativa Pro-Cent de apoyo a proyectos benéficos en Alemania y en otros países.

Fomentamos el compromiso voluntario de nuestros empleados.

La cooperación en entidades benéficas sin fines de lucro contribuye a solidarizar a la sociedad. Como empresa que toma muy en serio su responsabilidad por el bien común, consideramos deseable y apoyamos las actividades voluntarias de nuestros empleados en entidades sin fines de lucro, tanto si se trata de actividades político-democráticas como sociales o solidario-caritativas.

Actuación pública.

Todos los empleados de Daimler gozan del derecho a la libre expresión en sus declaraciones en público. Si expresamos nuestra opinión durante eventos en público o en entornos de comunicación abiertos, nos aseguramos de que nuestras opiniones personales puedan identificarse como tales. Si tenemos que actuar en público en nombre o representación de la empresa, velamos porque nuestro comportamiento y nuestras declaraciones no puedan causar daños al Grupo Daimler y a su reputación.

Respondemos por la calidad y la seguridad de nuestros productos.

Queremos configurar para el futuro una movilidad tan segura como sea posible y realizar a largo plazo nuestra visión de un tráfico sin accidentes. Por ese motivo apostamos por la máxima calidad y una mejora constante de la calidad, así como por el uso en nuestros vehículos de innovaciones que aumenten el nivel de seguridad. Este modo de proceder es esencial para el crecimiento y el éxito del Grupo Daimler.

Trabajamos de forma sostenible y preservamos los recursos naturales.

Contribuimos con conceptos avanzados para asegurar la movilidad en zonas de aglomeración crecientes y para reducir al mismo tiempo el impacto ambiental en estas zonas. Publicamos en un Informe de Sostenibilidad Anual las medidas que tomamos para mejorar la compatibilidad medioambiental de nuestra producción y de nuestros productos, e intercambiamos opiniones con aquellas instancias interesadas que acompañan nuestro negocio.

Llevamos a cabo un diálogo transparente con los gobiernos y la sociedad.

Como empresa con ámbito de operación global nos vemos afectados por los cambios políticos y las decisiones que influyen sobre nuestra actividad comercial. Por ese motivo, para asegurar el futuro del Grupo Daimler es importante representar los intereses de nuestra empresa en un diálogo abierto con gobiernos, agrupaciones y organizaciones, así como con otros grupos de la sociedad. Del mismo modo, asumimos sus sugerencias y tenemos también en cuenta sus intereses.

Fomentamos la transparencia de nuestras donaciones y nuestras actividades de patrocinio.

Velamos por máxima transparencia en relación con donaciones y actividades de patrocinio. Realizamos donaciones a título voluntario, sin exigir contraprestación alguna, y observamos las leyes y las disposiciones locales vigentes.

Patrocinamos actividades para influir positivamente en nuestra reputación y nuestra imagen pública.

El Grupo Daimler realiza donaciones, actividades de patrocinio y otorga beneficios monetarios a partidos políticos, candidatos o titulares de cargos políticos, solamente si existe una aprobación previa de su Junta Directiva.

5. Cumplimiento del Código de Integridad.

El Grupo Daimler espera de los miembros de la Junta Directiva, los miembros de los órganos ejecutivos, los demás gerentes y los empleados el cumplimiento de este Código de Integridad. Todos los empleados deben familiarizarse con los contenidos de este Código, conocerlo y actuar de conformidad con los mismos. Este Código constituye el fundamento de nuestro trabajo diario.

Nuestros directivos velarán para que todos los empleados conozcan y observen el Código de Integridad. Ellos son el primer punto de contacto en caso de presentarse dudas o preguntas, y ayudan a sus subordinados para que actúen siempre correctamente y de conformidad con nuestros valores.

Además de los directivos, si se busca consejo y asistencia en cuestiones relacionadas con este Código también es posible dirigirse a los departamentos de recursos humanos, asesoría jurídica y Group Compliance.

El Código de Integridad no puede contemplar todas las particularidades de los estándares, procedimientos y disposiciones de nuestro Grupo de empresas. Si el Grupo Daimler ha aprobado directrices, instrucciones o disposiciones más concretas para determinadas situaciones, estas normas particulares son también obligatorias.

Circunstancias concretas en las unidades de negocio, los departamentos o las distintas sedes pueden exigir regulaciones adicionales. Estas regulaciones son también obligatorias.

Las transgresiones al Código de Integridad o a otras directrices y regulaciones de Daimler pueden conllevar consecuencias para la relación laboral y otras consecuencias legales, teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad.

Estimados empleados:

¿Qué entendemos por integridad en Daimler? ¿Qué valores deben aplicar en nuestra actividad comercial y en nuestro trato, tanto dentro de la empresa como con los socios comerciales y clientes?

Estas y otras preguntas similares han sido tema de la iniciativa «Diálogo de integridad». Desde noviembre de 2011 y durante varios meses, tuvimos oportunidad de participar en numerosos debates en todas las unidades de negocios, sin distinción de centros de trabajo, departamentos y niveles jerárquicos.

La Junta Directiva del Grupo Daimler, después de entablar un intenso debate con directivos, empleados y representantes de los empleados, ha redactado una nueva edición del Código de Integridad. Este texto ha sido negociado y acordado con el Consejo de Trabajadores y el Comité de Representantes de Ejecutivos del grupo Daimler. En la nueva redacción se han tenido en cuenta los resultados del Diálogo de Integridad realizado en todo el mundo. Por lo tanto, el Código se basa en valores consensuados. El mismo sustituye al anterior Código de Ética y tiene validez para todas las empresas del grupo Daimler.

Este Código responde al deseo expresado por muchos empleados de contar con regulaciones claras y transparentes sobre conductas correctas y responsables. Con el nuevo texto se facilita el cumplimiento de las reglas contenidas en el mismo.

Nuestro objetivo común es conseguir que la integridad sea ejercida aún con mayor naturalidad en Daimler. Cada uno de nosotros puede contribuir con su propia actuación a afianzar este valor en nuestra cultura empresarial.

Dieter Zetsche

Wolfgang Bernhard

Christine Hohmann-Dennhardt

Wilfried Porth

Andreas Renschler

Hubertus Troska

Bodo Uebber

Thomas Weber

Erich Klemm

Heinrich Flegel

DAIMLER

Comunicación sobre el Código de Integridad

Nueva versión del Código de Integridad válida a partir del 1/11/2012

Documentación de Comunicación - Código de Integridad/IL/GC 01/11/2012

¡Atención! Es posible que la copia impresa de la directriz haya quedado obsoleta. Compruebe siempre en Intranet si se trata de la versión actual.

IC 0.1; Código de Integridad Válido desde: 01/11/2012 Válido hasta: 31/10/2017;
Página 16 de 20 (perfil + norma + anexos)

Objetivo y grupo destinatario del Código de Integridad

Objetivo del Código

El **Código de Integridad** define normas de conducta y orientaciones para la actuación en la actividad comercial diaria en Daimler. Describe lo que entendemos por una actuación íntegra y justa.

El Código define el trato justo dentro de la empresa, así como con clientes y socios comerciales, y establece una escala común de valores. Los principios básicos por los que se rige son: honradez, responsabilidad y cumplimiento de las leyes.

Este Código de Integridad sustituye al anterior Código de Ética.

Grupo destinatario

El Código es válido para todas las sociedades y para todos los empleados del Grupo Daimler en todo el mundo.

Cambios más importantes

1

Integración de los resultados de los «Diálogos de Integridad»

- En la nueva redacción del Código de Integridad se han tenido en cuenta los resultados de los “Diálogos de Integridad” realizados a nivel mundial.
- Se han tomado en consideración las opiniones y la escala de valores de varios miles de empleados. Ésto se refiere sobre todo al deseo expresado durante estos diálogos como: más responsabilidad, respeto mutuo, transparencia y franqueza.

2

Reducción del número de directrices A

- En el nuevo Código de Integridad se han integrado contenidos importantes de otras directrices. Por ese motivo, se han anulado las siguientes Directrices:
 - A 4.0 Conflictos de intereses
 - A 5.0 Pertenencia a órganos directivos de otras empresas con fines lucrativos
 - A 8.0 Protección de activos
 - A 9.0 Pagos y otros beneficios indebidos
 - A 28.1 Protocolo de comidas y de actividades recreativas
 - A 29.1 Invitación a actividades recreativas

3

Mayor responsabilidad personal

- Orientación basada no sólo en reglas, sino en una escala de valores compartida y en la propia «brújula interior»
- Reforzar la conciencia de responsabilidad de cada individuo
- Acentuar la función ejemplar de los directivos

¡Atención! Es posible que la copia impresa de la directriz haya quedado obsoleta. Compruebe siempre en Intranet si se trata de la versión actual.

Contenido del Código de Integridad

1

Defendemos los derechos humanos y respetamos la ley

- Cumplimiento de las leyes, los principios del Pacto Global (por ejemplo, la protección de los derechos humanos y de los derechos básicos en el trabajo, especialmente la libertad de asociación y el derecho a negociaciones colectivas, eliminación de discriminaciones en el acceso al empleo y durante la duración del mismo), así como las directrices y regulaciones internas

2

Practicamos un tratamiento justo, entre nosotros y con terceros

- Confianza, tolerancia, respeto y honradez son la base de nuestra cooperación
- Protección de los derechos de la personalidad y la esfera privada
- Directivos responsables y respeto mutuo
- Crear condiciones de trabajo justas
- Protección de activos
- Decisiones transparentes y proporcionadas

3

Buscamos el éxito junto con nuestros socios comerciales y nuestros clientes

- Apuesta por una competencia leal
- Prevención y solución de conflictos de intereses
- Prohibición de todo tipo de corrupción

4

Somos conscientes de nuestra responsabilidad social y solidaria

- Principios de responsabilidad social
- Calidad y seguridad de nuestros productos
- Actuación pública
- Utilización responsable de los recursos

¡Atención! Es posible que la copia impresa de la directriz haya quedado obsoleta. Compruebe siempre en Intranet si se trata de la versión actual.

Información adicional sobre el Código de Integridad

Aprobación/validez

Aprobada por la Junta Directiva de Daimler AG el 26/9/2012. Confirmación del Comité de Empresa del Grupo el 18/10/2012 y firma conjunta el mismo día.

El Código entra en vigor el 01/11/2012 y estará disponible a partir de esa fecha en alemán y en inglés en la Base de Datos Unificada de normas corporativas (ERD). Hasta finales de noviembre de 2012 se añadirán versiones en otros 12 idiomas.

Acciones requeridas

Los ejecutivos velarán para que todos los empleados conozcan y observen el Código de Integridad.

Todos los empleados deben familiarizarse con los contenidos de este Código, conocerlo y actuar de conformidad con los mismos.

Si se plantean preguntas acerca del Código de Integridad, los empleados se dirigen en primer lugar a sus superiores.

Personas de contacto para preguntas sobre el contenido

integritycode@daimler.com