

DEUTZ

Código de Conducta

Septiembre 2019



INTRODUCCIÓN

Estimados Compañeros y Compañeras

¿Qué hace que una empresa tenga éxito?

En la sociedad actual, no es solo la calidad de un producto lo que determina el éxito de una empresa. Los factores decisivos para la compra de un producto o las decisiones de inversión por parte del mercado de capitales son cada vez más factores, como la integridad o la asunción de la responsabilidad social y ecológica. Esto crea confianza, credibilidad, fiabilidad y reputación.



Una gestión exitosa de una empresa significa que no depende únicamente de la consecución de los objetivos fijados, sino también de cómo llegar a ellos.

Nuestra propia imagen de alcanzar el éxito económico en armonía con la responsabilidad corporativa, social y ecológica no solo se refleja en nuestra estrategia de sostenibilidad, sino también en nuestro Código de Conducta, cuyo objetivo es proporcionarle una orientación para una conducta responsable, ética y moralmente correcta, que le sirva como guía para sus acciones.

El Código de Conducta resume las normas legales y las directrices internas de la empresa que rigen la conducta de todos los empleados¹⁾ del Grupo DEUTZ en sus relaciones con los socios comerciales, funcionarios públicos, la sociedad y entre ellos mismos. Este código debería ayudarles a comportarse correctamente en diferentes situaciones.

El cumplimiento de la ley y el cumplimiento de determinadas normas de conducta es nuestra máxima prioridad y para ello no debe haber compromisos. Solo podemos tener éxito, si cada uno de ustedes viven este concepto, puesto que cada empleado de DEUTZ a su vez también es embajador de nuestra empresa.

Por esta razón, esperamos que usted asuma la responsabilidad personal del cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios, así como de las directrices internas de la empresa. También el espíritu de nuestros valores corporativos. Nuestros gerentes están obligados a ser un ejemplo para ustedes como modelos de conducta honesta e impecable desde el punto de vista legal.

Sin embargo, nuestro Código de Conducta no puede describir todas las situaciones a las que se puede enfrentar. Es posible que se apliquen leyes y reglamentos específicos a determinadas funciones o actividades o en lugares concretos. Si tiene alguna duda en cualquier situación de la vida cotidiana de la empresa, pregunte. Sus ejecutivos y responsables locales de Compliance le proporcionarán toda la información necesaria y le ayudarán a cumplir con sus obligaciones y poder asumir su responsabilidad.

Muchas gracias por su compromiso.

Atentamente

**Dr. Frank Hiller | Dr. Andreas Strecker |
Michael Wellenzohn**

1) Por razones de mejor legibilidad en lo sucesivo, se renunciará a la diferenciación específica por género. Los términos correspondientes se aplican a todos los sexos en el sentido de igualdad de trato.

SOBRE ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA

¿QUÉ CONTIENE EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE DEUTZ?

Nuestro Código de Conducta representa un resumen de las normas legales más relevantes, de las directrices internas de la empresa y de las normas de conducta esenciales, y muestra el comportamiento que esperamos de cada uno de los empleados de DEUTZ en la vida diaria de la empresa.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que no todas las leyes y políticas internas que se pueden aplicar a un individuo y en un caso particular se describen o especifican en este Código de Conducta. Todos los empleados deben asegurarse que además del contenido del Código de Conducta también deben

conocer y haber comprendido las leyes locales, en las que se basa y los reglamentos internos de la empresa. Para que pueda hacerlo, consideraremos necesario que participe en todas las medidas de información obligatorias, como nuestros programas de aprendizaje basados en la web.

En caso de que existan contradicción entre las leyes subyacentes, las directrices organizativas aplicables o las instrucciones de trabajo y el presente Código de Conducta, puede contactar con el Departamento de Compliance (Cumplimiento) o el Departamento Jurídico en cualquier momento.

¿PARA QUIÉN ES VÁLIDO EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE DEUTZ?

El Código de Conducta de DEUTZ se aplica en primer lugar a todos los empleados del Grupo DEUTZ¹⁾ incluidos los empleados temporales, sus directivos y los miembros de sus órganos de gestión y supervisión.

Sin embargo, nuestro objetivo es garantizar que las disposiciones de nuestro Código de Conducta también se apliquen más allá de las fronteras internas de la empresa. En este sentido esperamos de todos los terceros con los que tenemos una relación comercial

que actúen conforme al presente Código de Conducta como parte de sus actividades conjuntas

1) DEUTZ AG y todas las empresas asociadas con una participación en capital de más del 50 %.

INFRACCIONES CONTRA LAS LEYES VIGENTES O EL CÓDIGO DE CONDUCTA.

Incluso el incumplimiento de la ley por parte de un solo empleado puede dañar seriamente la reputación de nuestra empresa y causar daños considerables al Grupo DEUTZ, incluyendo daños financieros.

Por lo tanto, cualquier sospecha o infracción real de las leyes o políticas de la compañía debe ser reportada al oficial de Compliance o al responsable local de Compliance. En el espíritu de una gestión empresarial responsable, no se tolerarán las infracciones de la ley. En el marco de la legislación aplicable pueden implicar consecuencias civiles o penales, además de las medidas laborales o disciplinarias.

Si un empleado infringe los requisitos o directrices del Código de Conducta, DEUTZ tomará las medidas apropiadas para aclararlo. Como prioridad, intentaremos explicar al empleado el significado de nuestro Código de Conducta y las directrices subyacentes para que pueda cambiar su comportamiento en el futuro. En el caso de una infracción grave existe

la posibilidad de adoptar medidas laborales o disciplinarias dentro del marco de la legislación vigente.

Las infracciones involuntarias casi siempre pueden evitarse buscando asesoramiento en una fase temprana.

Si no está seguro de la conducta que DEUTZ requiere de usted o si sus acciones son legal o éticamente impecables, esperamos que las discuta con su supervisor o pregunte al departamento responsable o al oficial de Compliance.

Los detalles de contacto del Oficial de Compliance se pueden consultar en nuestra página web <https://www.deutz.com/ueberuns/compliance> /verhaltenskodex/zugänglich. Los datos de contacto de los responsables locales de Compliance están disponibles en Intranet.

PREGUNTAS SOBRE EL CÓDIGO DE CONDUCTA Y RECEPCIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE LAS INFRACCIONES

En el caso de preguntas o indicaciones en relación a este Código de Conducta nuestros empleados pueden dirigirse al responsable oficial de Compliance.

Además, no solo nuestros empleados, sino también terceros externos, como clientes o socios comerciales, tienen la oportunidad de informar de posibles infracciones de Compliance a través del sistema de denuncia de irregularidades: <https://www.deutz.com/ueberuns/compliance/>.

Preferiblemente, se le pedirá que envíe un mensaje indicando su nombre.

Sin embargo, también es posible proporcionar información anónima. Toda la información será tratada con confidencialidad. Al mismo tiempo, las investigaciones se llevarán a cabo con la máxima confidencialidad y en cumplimiento de la normativa de protección de datos.

Toda persona que, de buena fe, denuncie una conducta indebida real o presunta o la denuncie a través del sistema de denuncia de irregularidades no debe bajo ninguna circunstancia y de ninguna forma, sufrir desventaja alguna. Esto también se aplicará, si el informe resulta posteriormente infundado.

Índice

1. Derechos humanos, normas laborales y sociales	6
2. Salud y seguridad	7
3. Protección de medio ambiente	7
4. Comportamiento competitivo y legislación antimonopolio	8
5. Disposiciones sobre embargo y control del comercio	8
6. Corrupción y soborno, incluido el manejo con regalos e invitaciones	9
7. Blanqueo de dinero	10
8. Conflictos de interés	11
9. Seguridad de la información, uso de información privilegiada, comunicación interna y externa	11
10. Propiedad de la empresa y propiedad de terceros	12
11. Protección de datos	13



1. Derechos humanos, normas laborales y sociales

El respeto de los derechos humanos está a la vanguardia de nuestro compromiso de lograr el éxito económico en armonía con la responsabilidad empresarial, social y ecológica. En este contexto, nos oponemos a cualquier forma de trabajo infantil, trabajo forzoso y discriminación. Garantizamos unas condiciones de trabajo justas, incluyendo una remuneración y unos beneficios justos acordes con las condiciones del mercado local, un horario de trabajo razonable y el cumplimiento del principio de proporcionalidad en las medidas disciplinarias y de seguridad. También reconocemos la libertad de asociación, la autonomía de la negociación colectiva y las asociaciones sociales.

En lo que respecta a nuestra plantilla ponemos especial énfasis en la diversidad y la inclusión. DEUTZ está comprometida con la igualdad de oportunidades y, en este sentido ofrece un entorno de trabajo en el que se valora la diversidad y cada persona tiene la oportunidad de desarrollar sus habilidades e intereses.

No se tolerarán las desventajas, la discriminación, la intimidación, ni ningún tipo de acoso por motivos de género, raza, color de piel, orientación sexual, origen étnico, religión creencias o discapacidad.

El principio de igualdad de oportunidades se aplica a todas las decisiones del personal, incluidas la contratación, la formación, los ascensos, la remuneración, las prestaciones y las medidas disciplinarias.

El acoso sexual, la violencia en todas sus formas, en particular las agresiones en el lugar de trabajo, incluidas las amenazas y la intimidación, están expresamente prohibidas.

Promovemos un ambiente de trabajo diverso e inclusivo en el que todos los empleados se tratan con respeto y respetan la privacidad y los derechos personales de los demás.

Los principios de conducta con los que comprometemos a nuestros empleados en sus relaciones con compañeros y superiores también se aplican a las relaciones con socios comerciales. Porque nuestros clientes, socios de ventas y proveedores son el centro de nuestras actividades operativas y representan un pilar elemental para nuestro éxito empresarial.

También esperamos que nuestros proveedores actúen con responsabilidad. Hemos formulado nuestra reivindicación y nuestras expectativas en nuestro Código de Conducta para Proveedores, que puede consultarse en la siguiente dirección de Internet:
https://www.deutz.com/lieferanten/verhalte_nskodex-fuer-lieferanten/ .

2. Salud y Seguridad

Una gestión empresarial responsable y sostenible también significa garantiza un entorno de trabajo saludable y seguro. Por esta razón, DEUTZ cumple con todas las normas de salud y seguridad aplicables.



Las consideraciones económicas no deben conducir a compromisos en materia de salud y seguridad. Ni para nuestros empleados en el contexto de su trabajo, ni para nuestros clientes en el uso de nuestros productos.

Con el fin de garantizar la seguridad, nuestros gerentes de las respectivas áreas están obligados a instruir, capacitar y supervisar minuciosamente a sus empleados. Solo así se pueden evitar accidentes laborales.

Sin embargo, DEUTZ no solo asume la responsabilidad de la seguridad de sus empleados en el lugar de trabajo. También consideramos que es nuestro deber asumir la responsabilidad de la seguridad de nuestros clientes a la hora de utilizar

nuestros productos. Por esta razón, nuestros empleados deben supervisar continuamente todo el ciclo del producto y notificar inmediatamente a sus superiores cualquier riesgo potencial que pueda surgir al manipular un producto. Nuestros clientes deben ser conscientes de los riesgos potenciales en el uso de cada producto.

La calidad de nuestros productos es esencial para la satisfacción de nuestros clientes. Por esta razón, y en la línea con nuestros valores corporativos, todos los empleados están llamados a contribuir en el cumplimiento de nuestros estándares de calidad y a apoyar proactivamente a DEUTZ con espíritu pionero, entusiasmo y sentido de la responsabilidad en la optimización continua de nuestra gestión de calidad. Porque son el factor decisivo para alcanzar este objetivo. En el sentido de una cultura de aprendizaje y mejora con éxito, los errores también deben ser comunicados abiertamente para poder encontrar conjuntamente soluciones con el fin de eliminarlo.

3. Protección medio ambiente

Como uno de los principales fabricantes mundiales de sistemas de propulsión innovadores y pionero de la movilidad off road climáticamente neutra, DEUTZ tiene una responsabilidad especial hacia el futuro en vista de los factores que afectan a nuestro medio ambiente.



Sin embargo, no solo nos vemos obligados de forma indirecta a desarrollar soluciones de accionamiento innovadora para nuestros clientes y contribuir a la mejora del equilibrio medioambiental y climático. Estamos también comprometidos a reducir los impactos ambientales asociados a nuestros procesos de producción y de trabajo.

La participación de nuestros empleados es crucial. Por esta razón, por un lado, tienen el deber de manejar los recursos naturales de manera responsable y de proteger el medio ambiente en su área de trabajo. Concretamente, esto significa que, en la medida de lo posible, ahorran materiales, planifican la eficiencia energética, reciclan, evitan o reducen al mínimo los residuos y los eliminan de acuerdo con las normas legales. Por otra parte, se les pide que apoyen el desarrollo y la utilización de tecnologías respetuosas con el medio ambiente como parte de sus actividades.

Además, cada empleado debe tener en cuenta los aspectos ecológicos además de los económicos a la hora de seleccionar proveedores y prestadores de servicios.

En el marco de nuestra estrategia de sostenibilidad “Asumiendo Responsabilidad” nos comprometemos a cumplir con nuestras responsabilidades ecológicas y sociales.

4. Comportamiento competitivo y legislación antimonopolio



La base de nuestra política empresarial se basa en los principios de la economía de mercado y el comercio justo de la competencia. Por lo tanto, el estricto cumplimiento de la ley antimonopolio es obligatorio para nuestros empleados.

DEUTZ lleva a cabo sus actividades exclusivamente sobre la base del principio de rendimiento y sobre la base de una competencia libre y sin trabas. Esto significa que los proveedores, agentes u otros intermediarios solo se selecciona tras un examen cuidadoso y objetivo. Con ello cumplimos con la obligación legal de tomar decisiones de negocios que tengan mayor interés para la compañía y libres de acuerdos o entendimientos inadmisibles con la competencia.

Los acuerdos y prácticas concertadas entre competidores son inadmisibles y, por tanto, están prohibidos si tienen por objeto o conducen a impedir o restringir la competencia.

Esto incluye, por ejemplo, acuerdos o el intercambio de información sobre asignaciones de territorio o clientes, precios o componentes de precios, relaciones de entrega y sus condiciones, capacidades o comportamiento de la oferta, estrategias de mercado e inversión. Por lo que la prohibición no solo se aplica a los contratos escritos, sino también a los acuerdos orales o a las conductas paralelas tácticas y coordinadas.

La competencia desleal y las infracciones de la ley antimonopolio van acompañadas de sanciones o multas severas y pueden dar lugar a la nulidad del acuerdo en cuestión.

En caso de duda sobre la admisibilidad de una determinada conducta en virtud de la ley antimonopolio, nuestros empleados deben ponerse en contacto con su supervisor o con el departamento jurídico lo antes posible.

5. Disposición de embargo y control de comercio

Varias leyes nacionales e internacionales de control del comercio restringen o prohíben la importación y exportación de bienes o servicios, así como el movimiento de capitales y pagos. Estas prohibiciones o restricciones pueden referirse no solo a la naturaleza del producto, sino también al país de origen o destino y, en algunos casos incluso a la persona del propio cliente (Embargo).

Como empresa que opera a nivel mundial con actividades

Comerciales en todo el mundo, DEUTZ o cualquier empleado de DEUTZ debe cumplir con las leyes o embargos nacionales e internacionales. En particular, es necesario examinar, si se requiere un permiso oficial para una actividad empresarial y, en caso necesario obtenerlo, si no está disponible.

En el caso de preguntas sobre el embargo o las normas de control comercial, póngase en contacto con el Dpto. jurídico.

6. Corrupción y soborno, incluido el manejo con regalos e invitaciones



Para conservar la confianza en DEUTZ y nuestra integridad hacia nuestros clientes, socios comerciales, accionistas y el público en general, no se tolerará ninguna forma de corrupción o soborno.

Concretamente, esto significa que las relaciones con nuestros socios comerciales deben basarse únicamente en criterios objetivos, en particular en la calidad, la fiabilidad, los precios competitivos y el cumplimiento de las normas ecológicas y sociales y los principios de una buena gestión empresarial.

La ley castiga la corrupción. Puede provocar distorsiones de la competencia y dañar los activos y la reputación de nuestra empresa. También debe evitarse cualquier forma de corrupción u otra influencia injusta de las decisiones empresariales, en particular en las relaciones con clientes y proveedores. Por ejemplo, está prohibido acordar servicios que puedan ser utilizados total o parcialmente para pagar sobornos.

Representantes u otros intermediarios que, por ejemplo, son llamados a procesar órdenes u obtener aprobaciones, están obligados a no sobornar o a otorgar beneficios y a no dejarse sobornar.

Además, también deben evitarse aquellas situaciones que no constituyen en sí mismas soborno o corrupción, pero que, sin embargo, dan la impresión de que consideraciones irrelevantes podrían haber influido en las decisiones de DEUTZ o de clientes, proveedores, funcionarios públicos¹⁾ o de terceros. Estas situaciones también pueden dañar seriamente el nombre del Grupo DEUTZ.

Además, en las relaciones con clientes, proveedores u otros terceros, nunca deben exigirse ni aceptarse servicios o ventajas materiales como dinero en efectivo, regalos o invitaciones que puedan tener el efecto (intentar) influir en las decisiones comerciales. Del mismo modo, los empleados de otras empresas no podrán en ningún caso, obtener o prometer ventajas personales con la intención de obtener un contrato, asegurar un negocio o proporcionar a nuestra empresa una ventaja fabricada de forma desleal.

Cada empleado debe informar a su superior si un tercero ofrece o solicita un beneficio.

Los regalos e invitaciones deben mantenerse dentro de los límites razonables. Especialmente con respecto a los funcionarios público, existe una gestión muy restrictiva en cuanto a beneficios. También en este caso debe evitarse la sospecha de influencia. No se podrán ofrecer ningún beneficio a los funcionarios para, por ejemplo, persuadirlos para que lleven a cabo un acto oficial para que se abstengan de hacerlo o que aceleren un proceso. Esto también se aplica si existe un derecho de ejecución del acto oficial.

Si los regalos o invitaciones son apropiados o no, se determina según las prácticas empresarial. En principio, los regalos que superen un valor umbral de 20 euros y las invitaciones que vayan más allá de un almuerzo de negocio normal, se comunicarán al superior directo y requieren de su aprobación. Sin embargo, debe tenerse en cuenta las condiciones específicas de cada país.

Está prohibido ofrecer, conceder, exigir o aceptar contribuciones financieras directas, es decir, dinero en efectivo o contribuciones en efectivo, sin excepción.

En caso de duda, cada empleado debe contactar con su superior o con el responsable de Compliance.

7. Blanqueo de dinero



Todos los empleados deben asegurarse, que DEUTZ no se utilice indebidamente para el blanqueo de dinero u otros fines ilegales.

El blanqueo de dinero es el término utilizado para describir las transacciones financieras o económicas que introducen fondos adquiridos ilegalmente- no solo efectivos- en el sistema financiero legal.

Todo empleado debe obtener suficiente información sobre el entorno empresarial de la otra parte contratante , de la propia parte contratante y del propósito de la actividad empresarial que va a realizar antes de una operación comercial importante.

1) Los funcionarios son personas que ocupan un cargo público. Se trata ,por ejemplo, de funcionarios, jueces, personas con empleos públicos como notarios o secretarios del administración pública que realizan tareas de administración pública..

Indicios de blanqueo de dinero:

- Pago en efectivo inusuales;
- Pagos en divisas que no se indican en la factura correspondiente;
- Pagos realizados por un tercero y no por el socio del contrato, a menos que así se haya acordado;
- Pagos efectuados o que vayan a efectuarse desde un tercer país, es decir un país del que la parte contratante no es residente;
- Pagos realizados en relación con una factura o un bloqueo de facturas a través de varias órdenes de pago o cheques.;
- Transacciones notariales que eluden la contabilidad apropiada
- Trate de proceder como se describe arriba o pregunte, si tal procedimiento sería posible.

En caso de dudas o sospechas de irregularidades cada empleado debe informar inmediatamente a su superior y al responsable de Compliance.

8. Conflicto intereses

DEUTZ da la bienvenida a los empleados que participan activamente en asociaciones, partidos políticos, u otras instituciones sociales, políticas. No obstante, las actividades no deben poner en peligro las obligaciones contractuales.

Todos los empleados de DEUTZ deben evitar los conflictos de intereses. En términos concretos esto significa que sus relaciones, intereses o actividades personales no deben influir en sus actividades empresariales y no deben contradecir los intereses de la empresa ni influir en su toma de decisiones. Incluso no debe dar ni la impresión que estos suceda.

Por ejemplo, un empleado no debe realizar ninguna inversión, representar ningún interés o unirse a ninguna organización, si esto supone que un tercero dude de su imparcialidad, integridad y objetividad en las actividades cotidianas.

Un conflicto de intereses también existe cuando un empleado involucra en actividades a un miembro de la familia que viven en el mismo hogar

Que menoscaben la objetividad del empleado en el desempeño de sus funciones oficiales. Además, todos los empleados deben asegurar que las actividades secundarias no entren en conflicto con los intereses de la empresa. Este sería el caso, en particular, si un empleado además de su trabajo en DEUTZ, también trabajase para un cliente, proveedor, prestador de servicios o competidor que tuviera un interés financiero significativo en uno de ellos. Los trabajos de línea lateral solo se permiten, si DEUTZ como empresario está de acuerdo de antemano.

Nosotros esperamos de nuestros empleados que actúen defendiendo los intereses de DEUTZ y protejan su nombre.

Si un empleado se encuentra en una situación en la que existe o podría existir la sospecha, debe informar al responsable de Compliance de esta circunstancia, con el fin de buscar una solución con él.

9. Protección de información, uso de información privilegiada, comunicación interna y externa.



Los empleados no deben utilizar ilegalmente dicha información privilegiada sobre DEUTZ o cualquier otra empresa.

En concreto significa: que la información confidencial debe mantenerse en secreto en todo momento y debe estar protegida del acceso no autorizado de terceros. Además, ningún empleado podrá utilizar el conocimiento de dicha información en su propio beneficio o en el de terceros. Esto también se aplica a la información confidencial que los empleados han recibido de terceros.

La información privilegiada es aquella que no es de dominio público, pero de ser conocida, podría influir significativamente en la cotización bursátil o en el precio del mercado de una empresa-en nuestro caso las acciones de DEUTZ- porque un inversor prudente la tendría en cuenta a la hora de invertir en nuestras acciones.

Algunos ejemplos para ello son las informaciones sobre las cifras de ventas y beneficios no públicos, los nuevos nombramientos en el Consejo de Administración, en el Consejo de Supervisión o Dirección de Empresa

La venta o adquisición de empresa o activos significativos, así como Joint Ventures o el cierre o cancelación de contratos importantes.

Algunos empleados de nuestra empresa tienen acceso a dicha información no pública sobre DEUTZ o las actividades comerciales de terceros debido a su actividad o área de responsabilidad. En este caso, debe tener en cuenta que las leyes de uso sobre información privilegiada, prohíben el uso de esta información para los propios fines o su divulgación a terceros, incluidos amigos y familiares. Incluso dentro de DEUTZ la información privilegiada solo puede ser transmitida a personas que en función de su cargo, estén autorizadas a tener nota de ella y que estén inscritas en el registro de personas privilegiadas de la empresa.

Hay que tener en cuenta de forma muy estricta las normas válidas y las directrices internas de la empresa. El uso de información privilegiada es sancionable y puede dar lugar a demandas civiles por daños y perjuicios contra el empleado correspondiente.

En relación, a las comunicaciones internas y externas, en general, también deben respetarse las directrices de comunicación a nivel de todo el grupo. Regula cuándo, en qué forma y a través de qué medio se puede comunicar otras informaciones sobre DEUTZ, que no esté clasificada como información privilegiada.

10. Propiedad de la empresa y propiedad de terceros



Cada empleado debe actuar con responsabilidad en cuanto a las instalaciones y propiedades de la empresa y está obligado a invertir los activos de forma responsable

Los activos de la compañía solo pueden ser utilizados para fines comerciales admitidos y bajo ninguna circunstancia para fines ilícitos.

Los recursos de la empresa, como el teléfono, ordenador, internet y otras tecnologías de la información, generalmente se reservan para fines laborales y no están destinados al uso personal. Todos los empleados están obligados a cumplir con las políticas que se aplican en la compañía para proteger la propiedad de la misma.

Los activos intangibles como el conocimiento de la empresa, la propiedad intelectual y las obras protegidas por derecho de autor, también se consideran propiedad de la empresa.

Nuestros desarrollos y nuestro Know-how son de especial importancia para el éxito, a largo plazo, de nuestra empresa. Por esta razón, todos los empleados de DEUTZ deben proteger la propiedad intelectual de nuestra empresa contra el acceso no autorizado de terceros.

Las propiedades intelectuales incluyen, en particular, los secretos comerciales, la información confidencial, los derechos de autor, las marcas registradas y los logotipos, así como listas de clientes y las especificaciones de los productos.

Cada empleado debe cumplir con las normas de seguridad necesaria en las comunicaciones personales y electrónicas con terceros para proteger la propiedad intelectual de DEUTZ.

Al mismo tiempo la propiedad intelectual de terceros solo estará protegida y se utilizará sin excepción, si a DEUTZ se le han concedido los correspondientes derechos de uso. La propiedad intelectual de terceros incluye derechos de propiedad industrial como patentes, marcas y diseños registrados, así como obras protegidas por derechos de autor como el Software y de imagen.

Los Know-How de terceros que no estén protegidos por derechos de propiedad industrial o derechos de autor, solo podrán utilizarse y transmitirse si no existen disposiciones legales en sentido contrario.

Si DEUTZ ha tenido acceso al Know-how de terceros en el marco de un acuerdo de confidencialidad solo se utilizará y distribuirá de conformidad con las disposiciones del acuerdo de confidencialidad

Esto incluye, en particular, los planos de producción de terceros, así como los datos individuales, las dimensiones y las tolerancias recibidas por terceros.

11. Protección de datos

DEUTZ respeta la privacidad de integridad de sus empleados, socios comerciales y otros terceros.

Por esta razón, la protección de privacidad y de datos personales, así como la seguridad de la información empresarial de conformidad con los requisitos legales, deben garantizarse en el marco de todos los procesos empresariales. Todos los datos personales que DEUTZ recoge y almacena se procesan exclusivamente para fines preventivos de acuerdo con las leyes de protección de datos aprobada.

La persona de contacto para preguntas sobre el tratamiento correcto de los datos de las empresas y terceros externos, es principalmente el responsable local de protección de datos. Además, el responsable de protección de datos de DEUTZ AG está a su disposición para cualquier consulta.

Los datos de contacto están publicados en las declaraciones de protección de datos de las asociaciones regionales.

DEUTZ AG

Ottostr. 1
51149 Köln

Telefon: +49 (0) 221 822-0

Fax: +49 (0) 221 822-3525

E-Mail: info@deutz.com

www.deutz.com

