



Partstown
unlimited



Código global de conducta empresarial



Somos una **empresa sin límites**.

Somos una **comunidad** impulsada por la integridad, la pasión, el valor y la innovación.

Somos **personas soñadoras** que crecemos continuamente y aportamos valor a nuestros socios, así como oportunidades increíbles a los miembros de nuestro equipo en todo el mundo.

Juntos no tenemos límites a la hora de conseguir nuestros objetivos. **Somos Parts Town Unlimited.**

Nuestros valores fundamentales sientan la base de nuestro negocio, inspirándonos para vivir de acuerdo con nuestros altos valores y nuestras elevadas normas éticas en toda la empresa. Esta buena ética empresarial demuestra a nuestros clientes, socios fabricantes, proveedores, empleados y a la comunidad que nuestro objetivo es hacer las cosas bien siempre.

Todos estamos implicados en nuestro éxito común y compartimos la responsabilidad de mantener nuestros valores fundamentales. Nuestra conducta diaria es un reflejo de los buenos resultados que conseguimos. Para asegurarnos de que todos entendemos lo que se espera de nosotros para mantener nuestra excelente reputación, hemos elaborado este **código global de conducta empresarial**, dentro de los estándares legales y éticos apropiados, para reflejar el espíritu de integridad que nos ha acompañado desde el principio. Nos gustaría que leyera y comprendiera este código, y que lo pusiera en práctica a diario centrándose en las personas, la innovación y las asociaciones a largo plazo.

Este código global de conducta empresarial no puede abordar todas las situaciones posibles y no contiene TODAS las políticas de la empresa, pero le servirá para encontrar ejemplos de situaciones que le ayudarán a comprender cómo define Parts Town Unlimited una conducta adecuada. Si tiene alguna pregunta o duda, póngase en contacto con su superior, con el equipo de Personas y Cultura, o con el equipo de Soluciones Jurídicas.



Safety

Please do everything within your power to make sure all safety measures are taken. Keep an eye out for yourself, your teammates and our partners. No cutting corners, no exceptions. Let's be careful out there.



Integrity

Be open, **honest** and humble. Do it the right way, not the easy way. Be supportive and generous to all you encounter, and ensure your words reflect your character. Make your mama proud.



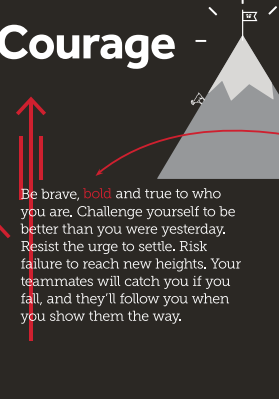
Community

All for one, and one for all, that's what we're about. No matter where we work, we share a common goal: serve our customers, cheer for our team and offer a Helping Hand to our neighbors. Through caring, collaboration and celebration, our culture sets us apart while bringing us closer **together**.



Passion

Bring your **enthusiasm** to work every day—it's what fuels our extraordinary success. Let your attitude be infectious...in a good way. No zombies, please.



Courage

Be brave, **bold** and true to who you are. Challenge yourself to be better than you were yesterday. Resist the urge to settle. Risk failure to reach new heights. Your teammates will catch you if you fall, and they'll follow you when you show them the way.



Innovation

Bring your big **ideas!** Champion the new and different. Use your imagination and skills to ensure we are at the forefront of technology and service. We're not saying you should build a friendly Parts Town robot, but if you did, that'd be pretty cool.

Lea atentamente las siguientes páginas. Durante la formación anual, se le pedirá que confirme que ha leído este código y que está de acuerdo con él. ¡Muchas gracias!



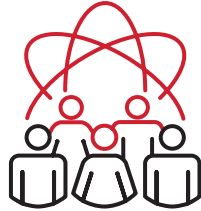
¿Quién debe seguir este código?

Todos los miembros del equipo —es decir, todos los empleados, gestores y directores de Parts Town Unlimited y de nuestras filiales y subsidiarias, sin importar el territorio o la división (en conjunto, «PTU» o la «empresa»)— deben actuar de acuerdo con los principios establecidos en este código. Además, esperamos que todas las personas que trabajen en nombre de Parts Town Unlimited o de cualquiera de nuestras filiales o subsidiarias, incluidos los socios comerciales, proveedores, consultores y otras personas que realicen trabajos en nuestro nombre, actúen de forma legal, honesta, ética y en el mejor interés de Parts Town Unlimited.

El código le permite:



ACTUAR DE
FORMA
HONESTA Y
ÉTICA



APOYAR NUESTROS
VALORES Y
PROTEGER NUESTRA
REPUTACIÓN



COMPRENDER LO
QUE PTU ESPERA
DE USTED



TOMAR LAS
DECISIONES
CORRECTAS
CADA DÍA



CUMPLIR LAS LEYES,
REGLAMENTOS Y
NORMAS APLICABLES
A NUESTRA EMPRESA



ENTENDER A
DÓNDE ACUDIR EN
BUSCA DE AYUDA
U ORIENTACIÓN
CUANDO SEA
NECESARIO

¿Cómo le puede ayudar este código?

Nuestro código describe los comportamientos que debemos seguir para respetar nuestras normas. Al ser una organización global, estamos sujetos a las leyes, normas y reglamentos de Estados Unidos, así como a las leyes de los países en los que desarrollamos nuestra actividad. Nuestro código refleja nuestro compromiso de cumplir las leyes, normas y reglamentos allí donde trabajemos y de respetar los principios en los que se basan.

Nuestro código es un documento vivo y en evolución, aunque no puede abordar todas las situaciones. Tenga en cuenta que una violación de este código es un asunto importante y puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden llegar incluso al despido, así como a una posible responsabilidad civil o incluso penal.

¿Dónde puede buscar ayuda

En el día a día, es posible que los miembros de nuestro equipo se encuentren con situaciones en las que la elección correcta no esté totalmente clara. Si necesita ayuda o quiere comunicar algo que le preocupa, le recomendamos consultar a su superior, ya que, por lo general, es la persona que mejor conoce su unidad de negocio y su situación. Sin embargo, le animamos a que se ponga en contacto con cualquiera de los recursos que se indican a continuación para buscar orientación o informar de sus preocupaciones siempre que lo necesite. Todos los asociados disponen de una línea de atención telefónica que presta servicio en todo el mundo. Visite: partstownunlimited.ethicspoint.com para conocer el número de su región.

RECURSOS

- Partstownunlimited.ethicspoint.com
- Cualquier miembro del equipo de Personas y Cultura
- Cualquier miembro del equipo Jurídico y de Cumplimiento
- Cualquier directivo o ejecutivo de la empresa

¡Estamos aquí
para ayudarle!

Nuestra responsabilidad: integridad en acción



Conflictos de intereses

Se espera que los miembros del equipo utilicen su buen juicio para actuar de la manera correcta mientras desempeñan sus funciones laborales en todo momento y en todas las situaciones, en el mejor interés de la empresa. Esto significa que los miembros del equipo deben evitar los conflictos de intereses reales o aparentes. Un conflicto de intereses existe cuando sus intereses personales (o los de sus familiares o amigos) afectan a su juicio a la hora de desempeñar nuestras obligaciones laborales o de representar los mejores intereses de Partstown Unlimited.



Un conflicto de intereses puede producirse cuando usted o un miembro de su familia recibe un beneficio personal como resultado de su cargo en PTU. Por tanto, no puede utilizar su cargo en PTU para solicitar beneficios personales para usted o sus familiares.



Un conflicto de intereses puede surgir también debido a su relación personal con un cliente, proveedor, comercial, competidor o socio comercial, si dicha relación perjudica o puede percibirse como perjudicial para su juicio empresarial objetivo.



Un conflicto de intereses podría existir si usted tiene un interés financiero directa o indirectamente en un negocio o con otra persona que compita con PTU, proporcione equipos, propiedades o servicios a PTU o sea cliente de PTU. (La posesión de hasta el 2 % de los valores en circulación de una sociedad anónima no constituye una violación de esta política).



Otras áreas específicas de posibles conflictos de intereses, como las relaciones comerciales externas, la participación en consejos de administración, las inversiones personales, los regalos, las actividades de ocio, las oportunidades corporativas y determinadas relaciones personales con otros miembros del equipo, se tratan con más detalle a continuación.

La mejor norma de actuación para cualquier situación que parezca presentar un conflicto de intereses es «abstenerse e informar sobre ello».

Si no es posible, evite participar en el acontecimiento o actividad que crea el conflicto:

- 1** Comunique inmediatamente el posible conflicto a su superior.
- 2** Evite participar en decisiones que puedan suscitar la apariencia de un conflicto hasta que reciba la orientación adecuada de su superior.

Algunos posibles conflictos de intereses a tener en cuenta son:

Actividades externas

Animamos a los miembros de nuestro equipo a participar en actividades externas de carácter privado siempre que estas no entren en conflicto con los intereses de la empresa ni se reflejen negativamente en ella. Los miembros del equipo deben evitar participar en actividades que interfieran con su capacidad y disponibilidad para desempeñar su función laboral.



Inversiones en otras empresas

Se permite sin necesidad de aprobación cualquier inversión pasiva de no más del dos por ciento (2 %) del total de acciones en circulación de una empresa que cotice en bolsa. Sin embargo, cualquier inversión en una empresa privada que sea competidora actual o potencial de PTU, o que tenga una relación comercial con PTU requiere de la aprobación previa del equipo de Soluciones Jurídicas.



Oportunidades empresariales

Los miembros del equipo no pueden explotar ni aprovecharse de las oportunidades de negocio que surjan del uso de la propiedad, información o posición de PTU para beneficio personal, a menos que la oportunidad se comunique completamente por escrito a la empresa y PTU decline perseguir dicha oportunidad.



Regalos y ocio

Dar o recibir regalos o invitaciones de ocio a o de un cliente o socio comercial actual o futuro puede crear un potencial conflicto de intereses, especialmente si el valor del regalo o invitación es significativo.



Aceptar o proporcionar regalos (como merchandising de la empresa, cestas de regalo sencillas o actividades de ocio razonables) suele ser aceptable si: (i) el regalo tiene un valor de mercado modesto, (ii) el regalo o la actividad es razonable y corriente, y (iii) el regalo no sesga inapropiadamente la futura toma de decisiones sobre el trabajo con el cliente o socio, o crea una apariencia de incorrección.

Esto incluye aceptar o proporcionar ciertas invitaciones de negocios (como una invitación para asistir a un evento cultural o deportivo local o a una comida de celebración con un socio comercial) siempre que la invitación o la comida sean razonables y corrientes, el coste no sea excesivo y no creen una apariencia de incorrección.

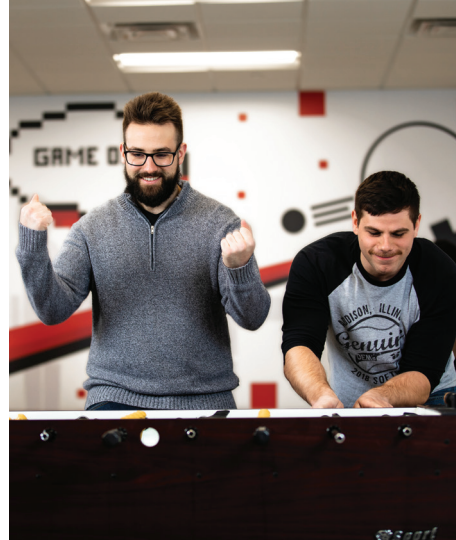
Nunca debe dar o recibir dinero en efectivo, equivalentes de efectivo (como tarjetas regalo), préstamos o cualquier artículo que le obligue a proporcionar algo a cambio. Tampoco debe solicitar activamente regalos o invitaciones a un cliente o socio comercial actual o potencial. Si tiene previsto registrar como gasto algún regalo o actividad de ocio que vaya a proporcionar a un cliente o socio comercial, revise la política de gastos aplicable. Antes de aceptar cualquier regalo o actividad de ocio que exceda los límites, debe buscar y solicitar la aprobación de un superior de su departamento.

Relación con los proveedores y contratación

Elegimos a nuestros proveedores y socios comerciales en función de sus méritos, teniendo en cuenta la profesionalidad, el precio, la calidad, la capacidad de entrega, la capacidad de respuesta, su reputación de servicio y, en particular, su integridad. En PTU trabajamos únicamente con terceros de la máxima integridad que comparten nuestro compromiso de tratar a los miembros de sus equipos con dignidad y respeto. Cuando negociamos acuerdos, debemos asegurarnos de que nuestras declaraciones y representaciones ante nuestros clientes y proveedores sean justas y precisas, y de que cada paso del proceso de negociación se ajuste plenamente a nuestras políticas, procedimientos y prácticas. Antes de ejecutar o modificar un contrato, debemos contar con todas las aprobaciones pertinentes.



Los miembros del equipo que tengan la autorización para negociar acuerdos en nombre de la empresa deben conocer las costumbres, leyes y reglamentos nacionales e internacionales del ámbito gubernamental y comercial en el que se va a realizar el contrato. Esto incluye las leyes de privacidad, en constante evolución, que protegen a los miembros del equipo y los datos de los consumidores (véase la información sobre privacidad y confidencialidad a continuación). Esto es extremadamente importante, ya que violar las leyes o los reglamentos, o incitar a otros a que lo hagan, puede dar lugar a medidas disciplinarias, así como a posibles responsabilidades civiles y penales. Antes de elegir a un proveedor o de negociar un contrato con él, póngase en contacto con su supervisor o con el equipo de Soluciones Jurídicas para asegurarse de que se sigue el proceso adecuado.

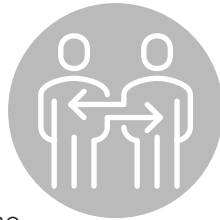


Entorno de trabajo y relaciones potencialmente conflictivas

Nos comprometemos a proporcionar un entorno de trabajo seguro y profesional. No toleramos ninguna forma de comportamiento abusivo, amenazador o violento en el lugar de trabajo. Esto incluye amenazas verbales, escritas o no verbales, así como ataques físicos en cualquier instalación de PTU o que impliquen a miembros del equipo, clientes, proveedores u otros socios comerciales.

PTU no prohíbe las relaciones sentimentales entre los miembros del equipo, ni que varios familiares trabajen juntos dentro de la empresa, para ella o en su nombre. Sin embargo, si una relación potencialmente conflictiva, sentimental o de otro tipo, implica a dos miembros del equipo en una relación de subordinación directa, en la misma cadena de mando, o crea de cualquier otro modo un conflicto de intereses real o aparente, los miembros del equipo deberán comunicar inmediatamente su relación al equipo de Personas y Cultura. Si usted es un supervisor, el hecho de no hacerlo podrá acarrearle graves sanciones disciplinarias.

Si un directivo se encuentra en la misma cadena de mando que su pareja, un pariente o cualquier otra persona potencialmente conflictiva, este deberá rechazar cualquier toma de decisiones relativa a la remuneración, promoción, disciplina o despido de esa persona y deberá abstenerse de participar en la evaluación de su rendimiento. Si usted tiene una relación personal o financiera con cualquier proveedor de servicios de PTU, como vendedores, proveedores o trabajadores temporales, con el que tenga responsabilidades relacionadas con el trabajo (por



ejemplo, si es el gestor de la asignación, participa en la selección de proveedores, determina los términos de un contrato o asignación, etc.), deberá revelar esa relación a su supervisor y rechazar cualquier toma de decisiones relativa a ese proveedor de servicios.

Acoso

PTU no tolera el acoso o el maltrato, ya sea intencionado o no, que someta a otro miembro del equipo, invitado, cliente, proveedor u otro tercero a un entorno hostil o a una situación incómoda o inapropiada. En consonancia con la legislación aplicable, prohibimos todo comentario o acción discriminatoria en relación con el sexo, la raza, el color, la nacionalidad, el origen étnico o nacional, la ascendencia, la ciudadanía, la religión, la edad, la discapacidad física o mental, el estado de salud, la orientación sexual, la condición de veterano, el estado civil, la información o características genéticas, o cualquier otra categoría protegida por la legislación federal, estatal o local aplicable.



Si sospecha que se ha producido acoso, discriminación o represalias, se le anima, y se exige a los directivos, a que presenten sin demora una denuncia oral o escrita a la línea directa EthicsPoint de PTU (partstownunlimited.ethicspoint.com) o a un miembro del equipo de Personas y Cultura.



¡Importante!



Comunicaciones

Usted debe asegurarse de que todos los registros y comunicaciones empresariales, incluidas las comunicaciones electrónicas, sean claros y precisos. La empresa puede tener la obligación de preservar las comunicaciones electrónicas y otra información en relación con asuntos legales existentes o razonablemente previsibles, como litigios, investigaciones, citaciones o procedimientos de ejecución. Si así se lo indican los equipos jurídico o informático, no deberá alterar, borrar o destruir las comunicaciones electrónicas o la información. Recuerde que las comunicaciones de su empresa pueden ser compartidas o hacerse públicas en actos jurídicos o publicaciones en las redes sociales.

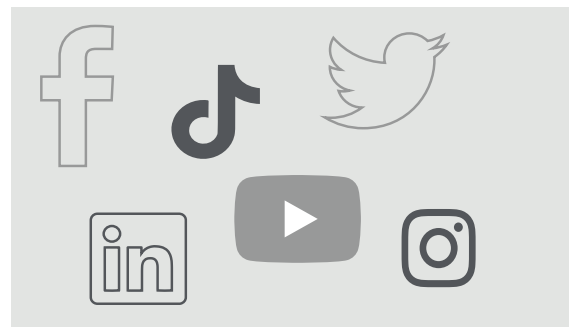
Antes de hacer declaraciones formales o de proporcionar información sobre PTU, nuestros productos, nuestro negocio o sobre compañeros del equipo a periodistas, blogueros y analistas del sector a través de un foro público (como una feria o una conferencia), deberá consultarlo con el responsable de marketing de su división y con el director de su departamento. Si algún representante de los medios de comunicación, agencia gubernamental u otro tercero solicita información o una entrevista, indique a esa persona que se ponga en contacto con el responsable del Departamento de Marketing de su división. Aunque la solicitud no se refiera a un asunto confidencial o reservado, es la mejor manera de garantizar que se proporciona información precisa y permitida.

Redes sociales

Hoy en día, lo que cualquiera de nosotros diga en un correo electrónico, un blog, un post o un tweet puede llegar a miles de personas en cuestión de segundos. Dado este alcance, todos debemos actuar de forma responsable. En general, la empresa valora positivamente las redes sociales (por ejemplo, Facebook, Twitter, Instagram, TikTok, YouTube, LinkedIn, etc.), los sitios web personales y los blogs, y respeta el derecho de los miembros del equipo a utilizarlos como medio de autoexpresión.

Sin embargo, los miembros del equipo deben ser conscientes de que la información que comparten públicamente no solo se asocia a ellos, sino que también podría relacionarse con la empresa. Por lo tanto, al igual que en cualquier otra conducta, los miembros del equipo deben utilizar siempre su juicio profesional y adoptar las medidas más prudentes posibles, adhiriéndose siempre a los valores fundamentales de la empresa.

*Esto es evidente
(pero lo repetimos
de todos modos)*



No haga declaraciones maliciosamente falsas o que infrinjan la ley, las condiciones de uso de la red social que utiliza o nuestra política de empresa. Utilice el buen juicio y nunca dé por sentado que su público es limitado. Tenga en cuenta que sus acciones pueden tener consecuencias imprevistas. Para obtener más información, revise las directrices sobre redes sociales que se exponen en el manual de su división, o póngase en contacto con el equipo de Personas y Cultura o de Soluciones Jurídicas.

Integridad y responsabilidad financiera

PTU espera que los miembros del equipo actúen con responsabilidad y ejerzan un juicio sensato con respecto a los asuntos relacionados con las finanzas de la empresa. Si, en el transcurso de sus funciones, gasta dinero o distribuye cualquier otra cosa de valor (tal y como se define en la política anticorrupción de la empresa), celebra contratos o mantiene registros financieros en nombre de PTU, deberá



asegurarse de registrar todo de una manera precisa y completa, presentar informes precisos y completos según se requiera y cumplir con el sistema de controles internos de PTU, incluidos los controles relativos a la revisión, aprobación y ejecución adecuadas de los contratos. Para obtener más información, consulte las mejores prácticas y la política global de viajes y gastos. Si tiene alguna pregunta sobre estas obligaciones, póngase en contacto con su equipo de Finanzas.

Información confidencial

La información comercial confidencial de PTU es un activo valioso que todos debemos proteger. Los miembros del equipo solo podrán utilizar la información confidencial para fines comerciales y deberán mantener siempre dicha información en estricta confidencialidad. La información confidencial incluye datos e información como secretos comerciales y conocimientos técnicos, como planes estratégicos, de ventas y de productos, diseños de software y productos, inventos, listas de clientes o proveedores, datos del personal, información financiera, presupuestos, precios y otra información comercial. Esto se extiende también a la información confidencial de terceros recibida en virtud de acuerdos de confidencialidad.

Su obligación de mantener la confidencialidad de esta información significa que no puede compartir dicha información fuera de su división, a menos que se lo permita un acuerdo de confidencialidad.



Los miembros del equipo también deben abstenerse de compartir información confidencial internamente más allá de aquellas personas que legítimamente necesiten conocerla por motivos de su trabajo. Tenemos una cultura abierta y transparente, por lo que no queremos reprimir el compromiso y el intercambio continuos que han facilitado gran parte de nuestro éxito: simplemente queremos que utilice su mejor juicio para compartir lo que considere apropiado dentro de la empresa en beneficio de su trabajo y el de los demás.



Además, tenga en cuenta que competimos de la manera correcta, de forma enérgica, pero correcta. Por lo tanto, no informe, utilice o revele a PTU ni a ninguna persona asociada con PTU ninguna información confidencial o de propiedad perteneciente a cualquier empleador antiguo u otra persona o entidad a la que deba una obligación de confidencialidad en virtud de un acuerdo o de otro modo. No necesitamos ni utilizaremos dicha información, y le ayudaremos a preservar y proteger la confidencialidad de la información que es propiedad de terceros. Tenga en cuenta que este código no pretende restringir el derecho legal de un empleado a tratar los términos y condiciones de su empleo.



Si necesita ayuda para establecer una relación de confidencialidad o si tiene dudas sobre si se puede divulgar determinada información, póngase en contacto con el equipo de Soluciones Jurídicas.

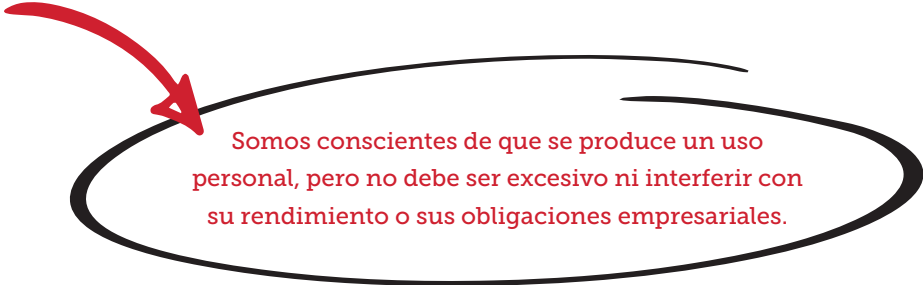
Protección de los datos de usuarios, clientes y personal

Dependiendo de su función, es posible que tenga acceso a sistemas o herramientas de información que le permitan ver determinada información relativa a clientes, fabricantes y productos. Estas herramientas son importantes y necesarias para que pueda realizar su trabajo con eficacia. Sin embargo, es de suma importancia que todos los miembros del equipo traten este acceso a los datos con extrema sensibilidad y precaución. Recuerde que solo está autorizado a acceder a estos datos en la medida en que le sea necesario para realizar su trabajo. Nuestra marca y la confianza que los clientes y los fabricantes depositan en nosotros dependen del uso responsable que haga de estos datos confidenciales. Todos los miembros del equipo deben revisar y cumplir todas las políticas relacionadas con la privacidad que describen nuestras expectativas de privacidad para la empresa y los miembros del equipo.



Protección y uso de los activos de PTU

PTU proporciona a los miembros del equipo una amplia gama de activos valiosos para ayudarles a realizar su trabajo en nombre de PTU al más alto nivel. Estos activos incluyen equipos informáticos, dispositivos móviles, plataformas y equipos de comunicaciones, software, equipos electrónicos y de oficina e instalaciones. Por lo tanto, PTU espera que los miembros del equipo traten estos activos con cuidado y los utilicen teniendo en cuenta los intereses de la empresa y con un enfoque de «sentido común». Los activos y fondos de la empresa solo pueden utilizarse de forma debidamente autorizada. No está permitido utilizar los activos o fondos de la empresa para ningún fin impropio o ilegal. Además, tampoco debe utilizar los activos de la empresa para asuntos personales. Los activos de PTU son propiedad de la empresa y se proporcionan para el uso empresarial.



Somos conscientes de que se produce un uso personal, pero no debe ser excesivo ni interferir con su rendimiento o sus obligaciones empresariales.



Cumplimiento de las leyes

En PTU, todos debemos asegurarnos de que nuestras actividades empresariales cumplen plenamente las leyes y reglamentos federales, estatales, locales e internacionales aplicables. El desconocimiento de la ley no es una defensa ni una buena conducta empresarial. La aplicación de estas y otras leyes puede ser compleja y depender de los hechos. Si tiene alguna pregunta sobre la aplicabilidad o la interpretación de alguna ley, norma o reglamento, debe ponerse en contacto con el equipo de Soluciones Jurídicas. Estas son algunas de las áreas legales que debe tener en cuenta:

Anticorrupción y antisoborno



La corrupción y el soborno son asuntos muy serios y, a menudo, constituyen una violación de la ley como la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU., el Código Penal alemán, la Ley de Soborno del Reino Unido y otras leyes de soborno comercial.

La corrupción tiene consecuencias negativas para las empresas, ya que impide la inversión, socava el crecimiento económico y reduce las oportunidades de mercado.

PTU se compromete a prevenir los sobornos dentro de nuestra empresa y a evitar la percepción de que puede ofrecer sobornos para obtener una ventaja comercial. Por tanto, los miembros del equipo tienen estrictamente prohibido dar cualquier cosa de valor a funcionarios del Gobierno con el fin de obtener o retener negocios de forma indebida, influir en el desempeño de funciones oficiales o para cualquier otro fin indebido o ventaja comercial. Los miembros del equipo también tienen prohibido pedir a otra persona, como un agente u otro tercero, que realice cualquier pago, o que lleve a cabo cualquier acto, que sería inapropiado que PTU hiciera directamente. Para obtener más información, consulte nuestra política antisoborno y anticorrupción.

Interacciones gubernamentales



Dado que la empresa tiene su sede en Estados Unidos, estamos sujetos a la legislación estadounidense en todos los lugares en los que operamos, independientemente del territorio en el que una división o un miembro del equipo desarrolle su actividad. También estamos comprometidos

a obedecer las leyes de los países en los que hacemos negocios, así como las leyes de EE. UU. relativas a hacer negocios en países extranjeros.

En pocas palabras, según estas leyes, no se nos permite dar ni ofrecer dar ninguna actividad de ocio, comida, regalo, beneficio o forma de pago (independientemente de su valor) a ningún empleado del Gobierno para influir en cualquier acción o inacción del funcionario. Esto es así independientemente del territorio en el que operemos y de las costumbres locales. Si se ponen en contacto con usted para solicitarle que participe en una actividad que podría violar potencialmente esta prohibición o le piden que participe en cualquier comportamiento que pudiera parecer inadecuado, póngase en contacto inmediatamente con nuestro Consejo General. Para obtener más orientación sobre estas y otras interacciones con funcionarios del Gobierno, revise la política antisoborno y anticorrupción de PTU.

Protección de datos



Los miembros del equipo deben cumplir todas las leyes y requisitos legales aplicables en materia de protección de datos. Entre ellas se incluyen las leyes que rigen la recopilación, el acceso y el uso de los datos, como el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea, la Ley de Derechos de Privacidad

de California (CPRA), la Ley de Protección de Información Personal y Documentos Electrónicos (PIPEDA) de Canadá y las obligaciones normativas aplicables en los países en los que desarrollamos nuestra actividad. Si desea más información, póngase en contacto con el equipo de Soluciones Jurídicas.

Comercio internacional



PTU también debe cumplir con todas las leyes y

reglamentos de comercio internacional aplicables en consonancia con el manual de cumplimiento de comercio global de Parts Town Unlimited. Estas leyes y reglamentos se aplican a la importación y exportación de mercancías y datos técnicos hacia y

desde EE. UU., la UE y otros países, transacciones o tratos con países sancionados y partes restringidas, y solicitudes antiboicot. Si desea más información, póngase en contacto con el equipo de Cumplimiento.

Competencia



PTU se compromete a competir de manera leal y vigorosa, en cumplimiento con todas las leyes antimonopolio y de competencia aplicables. Las leyes antimonopolio (o de competencia) protegen a los consumidores prohibiendo conductas anticompetitivas que puedan restringir la libre competencia. Según estas leyes, los miembros del equipo nunca deben ponerse de acuerdo directa ni indirectamente con los competidores: (1) para fijar cualquier aspecto de los precios u otras condiciones relacionadas con los productos o servicios que proporcionamos a terceros; (2) para asignar clientes, anunciantes, territorios o mercados de productos; (3) para no tratar con una empresa en particular (lo que se denomina «boicot de grupo»); o (4) para decidir sobre los niveles de oferta o sobre si presentar una oferta en cualquier posible negocio. Además, algunas conductas pueden considerarse desleales o ilegales en determinadas circunstancias, entre ellas:

- Compartir información sensible desde el punto de vista de la competencia con los competidores
- Aprovechar el poder de mercado para obtener una ventaja competitiva desleal
- Exigir a un comprador que revenda un producto a un precio determinado o por encima de él
- Celebrar acuerdos con proveedores o clientes que impongan obligaciones de exclusividad
- Exigir a los clientes que compren un producto para tener acceso a otro producto (lo que se denomina «vinculación»)

Si tiene alguna pregunta al respecto, póngase en contacto con su equipo de Soluciones Financieras o Jurídicas.



Derechos humanos



PTU se compromete a proteger los derechos humanos básicos en todas las operaciones. Por lo tanto, no toleraremos ninguna forma de trabajo forzado, tráfico de seres humanos o «esclavitud moderna» en ninguna parte de nuestra cadena de suministro. Para el suministro y distribución de nuestros productos, solo nos asociamos con empresas profesionales establecidas y todos esos proveedores deben comprometerse anualmente a cumplir las normas éticas más estrictas. Aunque esperamos que nuestros proveedores sigan las leyes de sus propios países, nos comprometemos a promover un estándar mínimo de conciencia humanitaria y medioambiental que puede exceder las leyes locales. A través de nuestros acuerdos, los proveedores se comprometen a no utilizar mano de obra infantil ni trabajos forzados, a oponerse al tráfico de seres humanos y a tratar a sus empleados con respeto y dignidad.

Si un miembro del equipo sospecha de que algún aspecto de nuestras operaciones, o de las operaciones de algún proveedor directo o indirecto, incluye trabajo forzado, servidumbre (incluida la servidumbre por deudas), esclavitud, trabajo involuntario en prisión, así como el transporte, acogida, búsqueda, traslado o recepción de personas vulnerables mediante amenaza, fuerza, coacción, secuestro o fraude con fines de explotación, estas sospechas deben comunicarse inmediatamente a través de EthicsPoint o a un responsable de la empresa.



Salud, seguridad, calidad y medioambiente



PTU se compromete a minimizar nuestra huella de carbono cumpliendo todas las leyes, normas y reglamentos medioambientales aplicables. Todos debemos esforzarnos por utilizar los recursos de forma adecuada y eliminar los residuos de manera eficiente, de acuerdo con las mejores prácticas y los requisitos legales. Nuestros programas de salud, seguridad, calidad y medioambiente (HSQE) están diseñados para proteger el medioambiente, garantizar un lugar de trabajo seguro y proporcionar a los miembros del equipo los recursos necesarios para cumplir las leyes de HSQE y nuestros valores fundamentales.

Prácticas de presión y financiación de campañas



Las actividades de nuestra empresa en cuanto a política están limitadas por la ley. Por tanto, debemos evitar utilizar los recursos de la empresa para fines políticos o para hacer cualquier declaración política que se perciba como si fuera en nombre de la empresa. Cualquier decisión de utilizar recursos de la empresa con fines políticos solo puede ser tomada por nuestro director general. Ningún miembro del equipo está autorizado a hacer contribuciones con activos de la empresa, directa o indirectamente, a ningún partido político o a la campaña de ningún candidato. No obstante, los miembros del equipo pueden participar en su tiempo libre y a sus expensas en el proceso político local de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables.

Información privilegiada



Según las leyes, generalmente es ilegal comerciar con valores u otras inversiones financieras mientras se esté en posesión de información material no pública sobre la empresa. En general, también es ilegal proporcionar información material no pública sobre PTU a otras personas que luego negocien basándose en dicha información. Si tiene alguna pregunta o duda sobre el uso de información privilegiada, póngase en contacto con nuestro equipo de Finanzas.

Notificación de infracciones

PTU promueve una cultura de integridad, innovación y comunidad, caracterizada por una comunicación abierta y honesta dentro y a través de todos los niveles de la organización. Se espera que todos los miembros del equipo comprendan y sigan los principios de este código, lo que significa llevar a cabo nuestra actividad empresarial de acuerdo con las normas éticas y legales más estrictas. Una parte importante de nuestro comportamiento ético es la responsabilidad de comunicar cualquier información que sugiera una infracción aparente o potencial de este código. También debemos informar de cualquier acción que pueda suponer una desviación de las normas de conducta ética adecuadas.

Si tiene conocimiento o sospecha de una infracción de este código, de otra política de PTU o de cualquier ley, debe comunicarlo inmediatamente a una de las siguientes partes:

- [Partstownunlimited.ethicspoint.com](https://partstownunlimited.ethicspoint.com)
- Cualquier asociado de recursos humanos
- Cualquier abogado de la empresa o miembro de los equipos Jurídico o de Cumplimiento Normativo
- Cualquier ejecutivo de la empresa (vicepresidente o superior)
- El director general de la empresa

Nos comprometemos a investigar todas las cuestiones éticas o jurídicas identificadas y toda denuncia de irregularidad creíble. También tenemos en cuenta la posibilidad de que una acusación se haga de forma errónea o indebida, y de que pueda tener un impacto negativo en la reputación de cualquier miembro del equipo acusado. Por tanto, en la medida de lo posible, tratamos todos los informes e investigaciones con discreción y confidencialidad. Aunque las denuncias anónimas suelen tener una utilidad muy limitada, cualquier tipo de denuncia es mejor que dejar un asunto sin tratar. Por otro lado, las denuncias infundadas o sin base razonable pueden malgastar recursos y perjudicar a las personas denunciadas. La empresa se reserva el derecho de adoptar medidas disciplinarias con respecto a las denuncias claramente falsas o malintencionadas.

Las conductas que infrinjan la ley o las políticas de la empresa son motivo de medidas disciplinarias o correctivas inmediatas. Además, no informar de una violación conocida de la ley o de la política de la empresa por parte de otra persona puede dar lugar a medidas disciplinarias para los miembros del equipo. Las medidas disciplinarias que se tomarán en caso de violación de las políticas de PTU

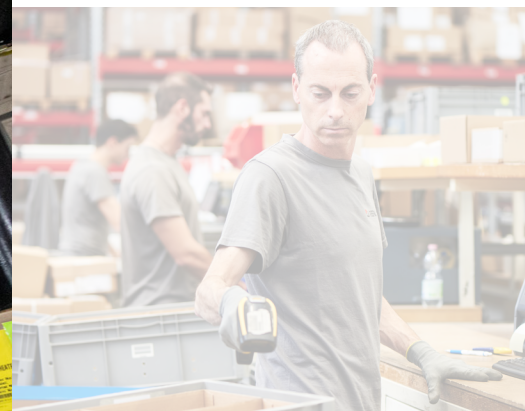
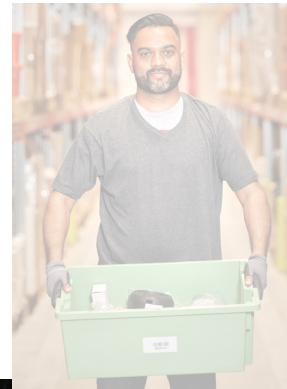
o de la legislación aplicable pueden ir desde una advertencia hasta el despido inmediato. La respuesta de PTU a los informes de posibles violaciones de la ley puede implicar la divulgación a las autoridades apropiadas y la cooperación con las mismas.

Denuncias sin miedo a las represalias

Ni la ley ni la empresa tolerarán ninguna forma de represalia contra nadie por asumir de buena fe la responsabilidad de denunciar o ayudar a denunciar una infracción de este código. Las represalias o la discriminación contra una persona por comunicar información de forma legal y veraz o por participar en investigaciones relacionadas con cualquier acusación de conducta poco ética o ilegal deben comunicarse inmediatamente a cualquier miembro del equipo de Recursos Humanos o de Soluciones Jurídicas.

Formación

Todos los directivos y empleados de PTU, así como ciertos trabajadores temporales y terceros, según determine el equipo jurídico, deberán familiarizarse y completar la formación sobre el código.



Política de integridad y anticorrupción

Parts Town Unlimited y sus filiales («PTU» o la «empresa») se comprometen a hacer negocios con los más altos niveles de integridad. Esto significa tolerancia cero para todo tipo de corrupción, incluidos los sobornos a funcionarios del Gobierno o a particulares en el sector privado.

PTU cumplirá todas las leyes anticorrupción aplicables, incluida la Ley Estadounidense de Prácticas Corruptas en el Extranjero («FCPA»), la Ley Antisoborno del Reino Unido, la Ley Alemana para la Lucha contra la Corrupción, la Ley Italiana 231/2001, así como todas las leyes aplicables en cualquier país en el que realice negocios (en conjunto, las «leyes anticorrupción»). Los requisitos de la política de integridad y anticorrupción de Parts Town Unlimited («Política») se concibieron no solo para cumplir con la ley, sino también para evitar incluso la apariencia de una conducta impropia en relación con las operaciones de PTU.

Esta política se aplica a todos los empleados (ya sean temporales, con contrato definido o fijos), gestores y directores de PTU («asociados»), y agentes, consultores u otros representantes de terceros cuando actúen en nombre de Parts Town Unlimited («representantes»). La empresa espera que todos los terceros que realicen negocios con Parts Town Unlimited se atengan a los principios de esta política.

1 Posibles consecuencias de la violación de esta política

La empresa tiene un enfoque de tolerancia cero hacia el soborno y la corrupción en cualquiera de sus formas. Los asociados que infrinjan esta política podrán ser objeto de medidas disciplinarias, que podrían incluir el despido. Los representantes que infrinjan esta política están sujetos a la terminación de toda relación comercial con PTU. Las violaciones de esta política y/o de las leyes anticorrupción también podrían dar lugar a graves multas penales o civiles, sanciones e incluso penas de prisión para los individuos y para PTU, tanto en EE. UU. como en el país en el que se produjo la conducta inapropiada.

2 Pagos prohibidos

Los asociados y representantes tienen prohibido ofrecer, prometer, pagar, dar o autorizar cualquier pago monetario o de cualquier otro artículo de valor a cualquier otra persona u organización, con la intención de:

- Asegurar una ventaja indebida para la empresa, como la obtención o la retención de negocios
- Ejercer una influencia indebida sobre el destinatario
- Inducir al destinatario a incumplir sus obligaciones
- Recompensar indebidamente al destinatario por conductas pasadas
- Lograr cualquier otro propósito ilegal o impropio

El hecho de ofrecer o proporcionar beneficios a los funcionarios del Gobierno (definidos a continuación) puede plantear riesgos especiales y una mayor exposición. El personal de la empresa que interactúe con funcionarios del Gobierno debe asegurarse de que cualquier beneficio transmitido a un funcionario del Gobierno cumpla todas las leyes y reglamentos aplicables, las normas internas de la organización del receptor y esta política.



Como se analiza más adelante, esta prohibición se aplica igualmente a ofrecer cualquier cosa de valor, no solo dinero en efectivo o instrumentos monetarios. Los pagos o transferencias de valor, tanto directos como indirectos, están prohibidos. Ni la empresa ni ningún individuo que actúe en su nombre puede hacer indirectamente (a través de otra persona o empresa, como un distribuidor o agente de ventas) lo que tiene prohibido hacer directamente. Ningún asociado ni representante será penalizado por un retraso o pérdida de negocio resultante de negarse a ofrecer, prometer, pagar, dar, aprobar o autorizar un soborno.

3 Los sobornos no siempre implican dinero

Cualquier cosa de valor que esté destinada a obtener un beneficio indebido para la empresa o a inducir al receptor a incumplir un deber o la ley puede constituir un soborno. Los beneficios de naturaleza indirecta (por ejemplo, la contratación de un familiar de un funcionario o la donación a la organización benéfica favorita de un funcionario) se consideran valor, al igual que los regalos indebidos, las comidas, las actividades de ocio, los préstamos, los gastos de viaje y las oportunidades de empleo. Los ejemplos de esta sección abordan varias actividades y áreas de riesgo que justifican una vigilancia especial.

Regalos, comidas y hospitalidad

En algunas partes del mundo es costumbre ofrecer regalos, comidas y hospitalidad a los clientes y otras partes que mantienen una relación comercial con la empresa. La práctica de dar y recibir regalos de empresa, comidas y hospitalidad varía según el país y la región. Sin embargo, los regalos, las comidas y la hospitalidad ofrecidos a los funcionarios del Gobierno y a los clientes siempre deben:



- Ser legales según la legislación local y permisibles según las normas de la organización receptora
- Estar relacionados con un propósito comercial legítimo
- Ser de valor modesto y no excesivo
- Proporcionarse con poca frecuencia
- Ofrecerse de forma abierta y transparente, y no secreta
- Realizarse en otra forma que no sea dinero en efectivo o equivalentes (por ejemplo, un vale o certificado de regalo)
- Darse de forma que se cree una actitud impropia o avergonzar a la empresa si se divulga públicamente

Los regalos, comidas y hospitalidad proporcionadas a funcionarios o candidatos del gobierno federal, estatal y local de los EE. UU. están prohibidos a menos que sean aprobados por escrito por el director financiero de la empresa.

Contribuciones políticas

Los fondos y activos de la empresa no pueden utilizarse para contribuciones políticas ni para ningún otro fin político a menos que lo apruebe por escrito el director financiero de la empresa.



Contribuciones benéficas

La empresa solo puede realizar donaciones benéficas si la financiación se utiliza para un fin benéfico de buena fe y sin esperar ningún beneficio recíproco. Las contribuciones benéficas nunca podrán realizarse como parte de un intercambio de favores con ningún funcionario del Gobierno ni para proporcionar un beneficio personal a ningún individuo, aunque el beneficiario sea una organización benéfica de buena fe. Si un funcionario del Gobierno promete un beneficio o emite alguna amenaza en relación con una solicitud de contribución, entonces la solicitud deberá ser denegada y comunicada sin demora al asesor jurídico general. Todas las contribuciones benéficas deben cumplir las leyes aplicables.



Decisiones de contratación

Las decisiones de contratación de la empresa deben basarse en medidas objetivas y en las necesidades empresariales legítimas. La empresa no puede proporcionar un puesto de trabajo o de prácticas a un funcionario del Gobierno o a un familiar cercano de un funcionario para ganar influencia con el funcionario del Gobierno o para obtener cualquier otro beneficio indebido. Si un funcionario del Gobierno ofrece dar un beneficio a la empresa o amenaza con tomar medidas adversas en relación con una decisión de contratación, el candidato sugerido no podrá ser contratado y el asesor general deberá ser informado de inmediato.



Pagos de facilitación

En algunos países, es habitual que los funcionarios públicos soliciten pequeños pagos «facilitadores» o «de engrase» para agilizar o garantizar la realización de una acción gubernamental rutinaria y no discrecional, como la expedición de un visado de entrada. Los pagos de facilitación no están permitidos por las leyes de muchos países y están prohibidos por la política de la empresa.



Esta política no prohíbe realizar un pago cuando un asociado crea de buena fe que la salud o la seguridad de alguien corre un riesgo inminente. En caso de tener constancia de un incidente de este tipo, deberá informar rápidamente al director general de la división y al asesor jurídico general de la empresa.

4 Compromisos comerciales con terceros

La empresa y las personas pueden ser consideradas responsables de los sobornos pagados por terceros representantes que actúen en nuestro nombre. Por lo tanto, todos los representantes que trabajen en nuestro nombre deben realizar negocios de forma ética, de acuerdo con los principios establecidos en esta política.

Todos los acuerdos con los representantes deben formalizarse en acuerdos escritos, que contengan disposiciones adecuadas de cumplimiento anticorrupción, antes de contratar al representante. Los representantes, incluidos, entre otros, los que puedan interactuar con funcionarios del Gobierno en nuestro nombre, deben someterse a una diligencia debida basada en el riesgo antes de ser contratados, según lo prescrito en el proceso de diligencia debida de integridad global administrado por el equipo de Cumplimiento Global. La empresa supervisará a los representantes de forma continua, incluyendo auditorías periódicas y obteniendo certificaciones de cumplimiento firmadas.

Si necesita orientación, póngase en contacto con el vicepresidente de cumplimiento o con cualquier miembro del equipo jurídico.

5 Libros y registros

Los asociados deben ayudar a garantizar que los libros y registros corporativos de Parts Town reflejen de forma precisa y justa todas las transacciones y disposiciones de activos con un detalle razonable. Por tanto, no se podrá crear ni mantener ningún fondo o activo no declarado o no registrado para ningún fin. Ningún asociado ni representante puede participar en la falsificación de ninguna cuenta u otro registro comercial. Todos los asociados deben responder de forma completa y veraz a cualquier pregunta de los auditores internos o independientes de Parts Town Unlimited.

Además, los asociados nunca podrán aceptar solicitudes de facturas falsas o de pago de gastos que contravengan esta política. En caso de recibir una solicitud de este tipo, debe notificarlo de inmediato al equipo jurídico.

6 Notificación de inquietudes y no represalias

Si cree que se ha producido o puede producirse un soborno, que se ha registrado o se registrará indebidamente un pago o que se ha cometido cualquier otra infracción de esta política o de las leyes anticorrupción, debe comunicar inmediatamente esta inquietud a la empresa. Hay muchas formas de denunciar posibles infracciones de la ley o de nuestras políticas, por ejemplo, de forma anónima en nuestra línea directa de denuncias EthicsPoint, a su superior, a cualquier miembro del equipo jurídico, a Recursos Humanos o a un alto ejecutivo de su división. Una vez recibida la denuncia, determinaremos si es necesaria una investigación o una acción correctiva adecuada.

PTU no tolerará represalias ni discriminación de ningún tipo contra ninguna persona por plantear una inquietud de buena fe o por ayudar en una investigación. Cualquier persona que se descubra que ha tomado represalias está sujeta a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.

La definición de «funcionario del Gobierno» incluye:

- Funcionarios y empleados de cualquier entidad gubernamental a nivel nacional, regional, local o de otro tipo
- Funcionarios y empleados de empresas comerciales de propiedad o control gubernamental
- Funcionarios de partidos políticos y candidatos a cargos políticos de cualquier nivel de gobierno
- Funcionarios, empleados, agentes o representantes oficiales de organizaciones internacionales públicas, como las Naciones Unidas, la Comisión Europea o el Banco Mundial