



NUESTRO COMPROMISO COMPARTIDO
CÓDIGO DE CONDUCTA GLOBAL





UN MENSAJE DEL PRESIDENTE, PRESIDENTE Y DIRECTOR EJECUTIVO DE AGCO

ESTIMADOS COLEGAS DE AGCO:

Ser parte de AGCO es muy emocionante en este momento. Juntos, estamos liderando una revolución agrícola, con innovaciones agrícolas inteligentes que no solo producen mejores cosechas, sino también un mundo mejor y más sostenible. Estoy orgulloso de nuestros empleados, nuestra estrategia AGvance, nuestras marcas de clase mundial, el trabajo que estamos haciendo juntos y la diferencia que estamos marcando, pero lo que más me enorgullece es que nunca perdemos de vista dónde comenzamos, con un profundo respeto por nuestro cliente, poniendo a nuestros agricultores en el centro de todo lo que hacemos.

Nuestro Código de Conducta Global refleja nuestro compromiso centrado en los agricultores.

Nos ayuda a poner en práctica nuestro Propósito y Visión todos los días y guía nuestro comportamiento en el trabajo, dondequiera que estemos. No cubre todos los problemas que podemos encontrar en el trabajo (ningún código podría hacerlo), pero nos brinda las herramientas y los recursos que necesitamos para enfrentar los desafíos cotidianos en el lugar de trabajo.

Nuestro entorno de puertas abiertas significa que hay personas que pueden ayudarte cuando tienes preguntas, y nuestra cultura anti represalias significa que puede presentarse y compartir inquietudes sin temor. Considere el Código como su fuente de información sobre cómo trata a sus colegas, tomando decisiones comerciales de manera ética y manteniendo nuestros altos estándares.

En nombre de la Junta Directiva de AGCO, les agradezco su continua dedicación al éxito de AGCO y *Nuestro Compromiso Compartido*.

Eric Hansotia

Eric p. Hansotia

Presidente y director ejecutivo



Nuestro Código

expresa el compromiso que asumimos y el enfoque que adoptamos para hacer negocios de manera ética e íntegra en todo el mundo.



ÍNDICE

SUS DERECHOS Y RESPONSABILIDADES

Quién debe seguir el Código	5
Relación del Código con las Legislaciones, Reglamentos y Políticas de AGCO	5
Nuestro compromiso personal para tomar las decisiones correctas	6
Cómo abordar problemas y plantear inquietudes	7
Cultura anti represalias de AGCO	7
Responsabilidades del supervisor	8
Supervisión del código y exenciones	8

SU RESPONSABILIDAD

Nos respetamos unos a otros	10
No toleramos la discriminación ni el acoso	10
Nos preocupamos por la seguridad	10
Actuamos con responsabilidad	11
Estamos comprometidos con nuestros clientes	14
Tratamos a nuestros proveedores de manera justa	14
Seguimos las reglas para la participación política y comunitaria	15
No comerciamos con información privilegiada	16

CIUDADANÍA CORPORATIVA

Somos socialmente responsables	18
Estamos comprometidos con el medio ambiente y la sostenibilidad	18
Respetamos los derechos humanos	19
Trabajamos responsablemente con los gobiernos	19
Competimos de forma justa	20
No toleramos el soborno	21
No blanqueamos dinero	22
Cumplimos con las legislaciones comerciales	22

PROTEGIENDO A AGCO

Mantenemos la integridad financiera	24
Cumplimos con los requisitos de informes financieros	25
Mantenemos registros precisos	25
Protegemos los activos de la empresa	26
Protegemos la propiedad intelectual de nuestra empresa	26
Respetamos la privacidad y la confidencialidad	27
Protegemos nuestra información y nuestros sistemas	28

POLÍTICAS Y RECURSOS





SUS DERECHOS Y RESPONSABILIDADES

No basta con saber lo que es correcto. Se trata de hacer lo correcto. También se trata de hablar cuando algo se interpone en el camino de nuestro compromiso compartido de hacer negocios de la manera correcta y tratar a nuestros colegas de la manera correcta. No siempre es fácil, pero es la única forma de construir una mejor AGCO, un mejor conjunto de soluciones para los agricultores, un mejor futuro para la agricultura y un mejor mañana para todos. Nuestra cultura se centra en:

LOS AGRICULTORES PRIMERO:

Pongo el éxito de los agricultores en el centro de todo lo que hago.

HABLAR SIN RESERVAS:

Planteo temas desafiantes abiertamente y debato con respeto.

TRABAJAR EN EQUIPO:

Maximizo los resultados de AGCO a través del trabajo en equipo y acciones alineadas.



SUS DERECHOS Y RESPONSABILIDADES

A. QUIÉN DEBE SEGUIR EL CÓDIGO

Este Código resume los principios de nuestra conducta empresarial y comportamiento ético. Todos los empleados, funcionarios y directores de AGCO y sus filiales son responsables de conocer y seguir el Código. El incumplimiento del Código puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

AGCO también requiere que sus filiales de propiedad mayoritaria y empresas conjuntas específicas adopten este Código e incluso anima a las filiales no controladas a adoptarlo y cumplirlo. AGCO puede proporcionar a los asesores, agentes, representantes de ventas, distribuidores y contratistas independientes una copia de este Código y animarlos a aceptar cumplir con los aspectos relevantes del mismo. La Empresa podrá tomar medidas, e incluso dar por terminada la relación, si uno de esos terceros no cumple con este Código.



Punto clave

Si hay **conflictos entre este Código y cualquier acuerdo de negociación colectiva** vigente para los empleados representados, se aplicará el acuerdo de negociación colectiva.

Además, este Código no debe interpretarse como, y no crea, un contrato de trabajo entre la Empresa y cualquier empleado.

Si bien AGCO es una empresa estadounidense, hacemos negocios en todo el mundo y nuestros empleados son ciudadanos de muchos países. Como resultado, nuestras operaciones están sujetas a las legislaciones y reglamentos de muchos países, provincias, estados, municipios y organizaciones. Cada uno de nosotros es responsable de conocer y cumplir las legislaciones que se aplican a AGCO donde trabajamos.

Este Código establece principios para nuestra conducta empresarial, independientemente de la ubicación. Cuando existan diferencias entre este Código y las costumbres, normas, legislaciones o reglamentos locales, somos responsables de aplicar la directriz que establezca el estándar de conducta más alto. A veces, puede haber un conflicto entre las legislaciones de dos o más países. En ese caso, deberíamos consultar al [Director de Ética y Cumplimiento](#) de AGCO para entender cómo resolver ese conflicto adecuadamente.

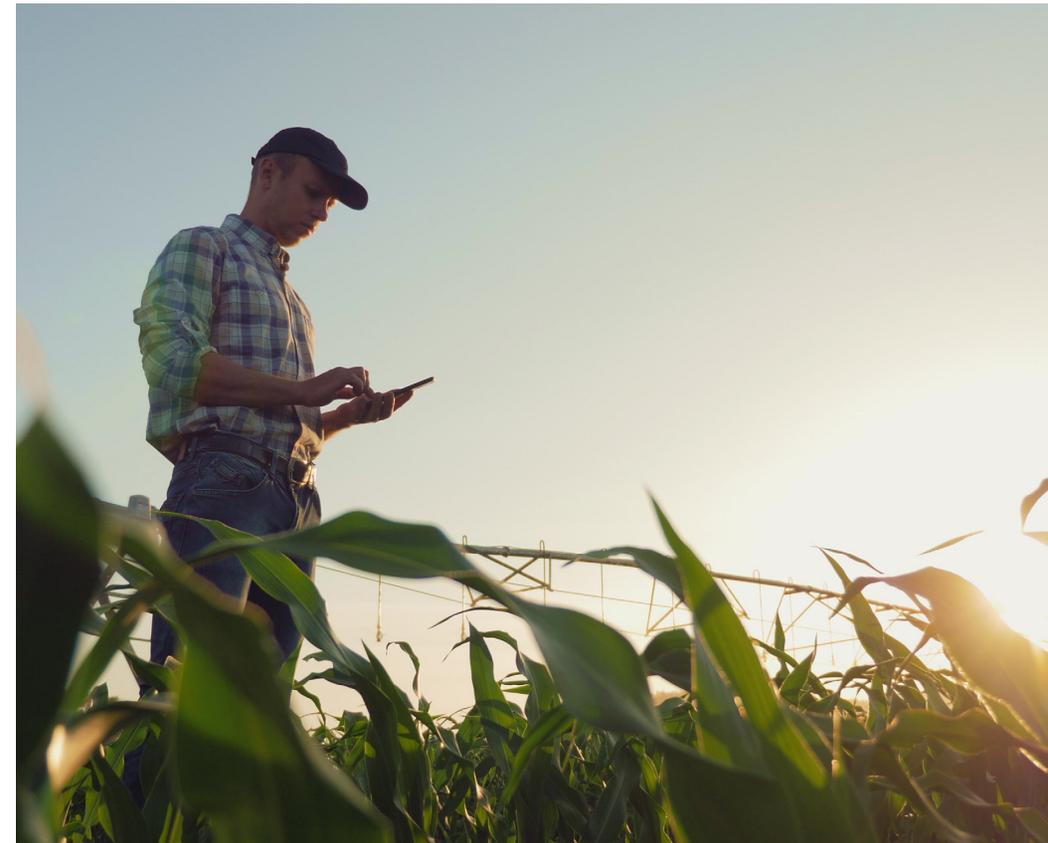


RESPONSABILIDAD

Asumimos la responsabilidad de nuestra área de influencia como si fuera nuestra empresa. Nos comprometemos con la excelencia.

B. RELACIÓN DEL CÓDIGO CON LAS LEGISLACIONES, REGLAMENTOS Y POLÍTICAS DE AGCO

Para implementar los estándares de conducta que se espera que sigamos, AGCO ha adoptado una serie de políticas más específicas además del Código. Algunas de esas políticas se mencionan más adelante en este Código, mientras que otras pueden ser específicas de una ubicación o área funcional en AGCO. Tenga en cuenta que se espera que cumplamos con todas las políticas de AGCO, así como con este Código.





SUS DERECHOS Y RESPONSABILIDADES

C. NUESTRO COMPROMISO PERSONAL PARA TOMAR LAS DECISIONES CORRECTAS

Cada uno de nosotros debe comprometerse a seguir los principios contenidos en este Código, y es posible que se nos solicite reconocer ese compromiso periódicamente. También somos responsables de plantear inquietudes sobre posibles infracciones de la ley, este Código u otras políticas de AGCO.

Si bien nuestro Código es una guía, no reemplaza la toma de decisiones acertadas. Si el Código no cubre un problema o no responde una pregunta, debemos usar el buen juicio y el sentido común al decidir sobre un curso de acción. Deténgase y piense antes de continuar.



Cuando se enfrente a un dilema ético o a una situación en la que la elección correcta no esté clara, pregúntese:



¿Mis acciones serían coherentes con este Código y otras políticas de AGCO?



¿Sería legal?



¿Cuáles son las posibles consecuencias de mis acciones?



¿Otros, incluyendo la Empresa, podrían verse perjudicados?



¿Qué mensaje transmitirían mis acciones sobre mí y sobre AGCO?



¿Estoy ocultando algo?

Recuerde que hay muchos recursos disponibles en AGCO. A menudo, es mejor hablar sobre los problemas con otros antes de tomar una decisión.



SUS DERECHOS Y RESPONSABILIDADES

D. CÓMO ABORDAR PROBLEMAS Y PLANTEAR INQUIETUDES

Plantee sus inquietudes temprano: Cuanto más esperemos para abordar un problema, peor puede llegar a ser. Hay muchos recursos disponibles para responder preguntas y abordar inquietudes sobre posibles infracciones de la ley, este Código u otras políticas de AGCO, que incluyen:

- **Director de Ética y Cumplimiento**
- **Nuestros supervisores inmediatos**
- **Cualquier persona en la cadena de mando de nuestro departamento**
- **Línea de alerta de AGCO: Administrada por un tercero independiente y disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, puede comunicarse con la línea de alerta a través de:**



Internet:

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/83584/index.html>



Teléfono: Los números de teléfono y las instrucciones de marcado para su ubicación se encuentran en <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/83584/phone.html>.

AGCO tratará los informes con la mayor confidencialidad posible y compartirá la información solo cuando sea necesario para facilitar una investigación rápida y exhaustiva de nuestro informe.

**Punto clave**

Dependiendo de dónde se encuentre, puede hacer un informe de forma anónima.

Las legislaciones locales varían con respecto a los informes anónimos. Cuando llame a la línea de alerta de AGCO, el administrador externo independiente le preguntará dónde se encuentra. Su ubicación determinará si su informe puede hacerse de forma anónima.

E. CULTURA ANTI REPRESALIAS DE AGCO

Plantear o ayudar a abordar un problema de integridad requiere coraje. AGCO no tolerará las represalias contra nadie por informar o proporcionar información que él o ella crea razonablemente que se relaciona con una infracción de la ley, este Código o las políticas de AGCO. Las represalias son motivo de medidas disciplinarias, incluido el despido.

**¿Y qué pasaría si...?**

- P:** *Uno de mis compañeros de trabajo planteó recientemente un problema de seguridad a nuestra supervisora, y me di cuenta de que ella lo ha estado tratando de manera diferente desde entonces, criticándolo mucho frente a otras personas, "olvidando" incluirlo en reuniones de personal, cosas así. ¿Está tomando represalias contra él?*
- R:** Es posible, pero no es su responsabilidad determinar si sus acciones alcanzan el nivel de represalia. Sin embargo, es su responsabilidad informar a AGCO sobre el comportamiento de su supervisora, ya que sospecha que puede estar infringiendo el Código. Póngase en contacto con la Empresa a través de uno de los canales descritos en **“Cómo abordar problemas y plantear inquietudes”**.

AGCO se toma muy en serio los informes de represalias e investigará su informe de inmediato y en profundidad, manteniendo la naturaleza confidencial de lo que comparta en la medida de lo posible. Dependiendo de dónde se encuentre, también puede hacer un informe anónimo.





SUS DERECHOS Y RESPONSABILIDADES

F. RESPONSABILIDADES DEL SUPERVISOR

Los supervisores tienen ciertas responsabilidades adicionales relacionadas con este Código y las normas de conducta de AGCO. Como supervisores, debemos:

- *Asumir nuestros propios compromisos personales para asegurar que nuestras unidades operen de acuerdo con los más altos principios de ética empresarial.*
- *Asegurar que nuestros empleados reciban una copia de este Código.*
- *Analizar periódicamente el Código con nuestros empleados y revisar qué es lo que ellos saben y comprenden del mismo.*
- *Enfatizar a nuestros empleados la necesidad de un compromiso continuo con el Código.*
- *Ser modelo de un comportamiento ético apropiado.*
- *Mantener un entorno de trabajo que fomente la comunicación franca y abierta.*
- *Apoyar a los empleados que puedan plantear problemas o inquietudes y nunca permitir que nadie tome represalias contra ellos por sus valientes acciones.*



INTEGRIDAD

Cumplimos lo que decimos. Estamos comprometidos con una forma de acción consistente, honesta y confiable.

G. SUPERVISIÓN DEL CÓDIGO Y EXENCIONES

AGCO puede modificar, cambiar o alterar cualquier parte de este Código en cualquier momento. La Empresa comunicará los cambios significativos a los empleados y el Código se actualizará en el sitio web de la Empresa.

En las raras circunstancias en las que una exención del Código pueda ser apropiada, las exenciones para los funcionarios ejecutivos serán consideradas por el Comité de Auditoría del Consejo de Administración de la Empresa, y las exenciones para cualquier otro empleado serán consideradas por el Director de Ética y Cumplimiento de AGCO.



A photograph of two men shaking hands in a field. The man on the left is wearing a cowboy hat, a plaid shirt, and jeans. The man on the right is older, with a white beard, wearing a plaid shirt and dark pants, holding a white cup. They are standing in a field of young green plants under a bright, hazy sky.

SU RESPONSABILIDAD

La confianza es difícil de ganar y fácil de perder. Entonces, en cada relación, cada comunicación, cada transacción, establecemos altos estándares. Y seguimos siendo responsables de cumplirlos. Es lo que esperan nuestros clientes, socios y accionistas, y es lo que debemos esperar de nosotros mismos. Somos responsables de nuestro propio comportamiento.



SU RESPONSABILIDAD

A. NOS RESPETAMOS UNOS A OTROS

En AGCO, reconocemos que hay fuerza en nuestras diferencias. Crecemos como individuos y como empresa cuando nos tomamos el tiempo para aprender unos de otros, escuchar diferentes puntos de vista y tratarnos con respeto mutuo.

Una fuerza laboral diversa nos ayuda a expandir nuestro conjunto de habilidades, nuestra base de conocimientos y nuestra sensibilidad hacia las necesidades de los demás. Nuestros clientes son tan diversos como nosotros, y nos convertimos en una empresa global más fuerte cuando comprendemos mejor sus circunstancias y sus puntos de vista.

B. NO TOLERAMOS LA DISCRIMINACIÓN NI EL ACOSO

La discriminación y el acoso no serán tolerados en AGCO. Cumplimos con las legislaciones y reglamentaciones que brindan igualdad de oportunidades en el empleo, sin discriminación ni acoso por motivos de raza, religión, color, origen nacional, etnia, sexo, género, identidad de género o expresión de género, edad, discapacidad, condición de veterano, orientación sexual, religión, estado familiar, origen social o cualquier otro estado protegido por la ley.

Haga su parte para mantener nuestro lugar de trabajo libre de intimidación, acoso, intimidación y conducta abusiva. Piense antes de actuar o hablar, y considere cómo su comportamiento haría sentir a los demás.



¿Quiere saber más?

Para obtener información adicional, consulte las políticas contra la discriminación, la igualdad de oportunidades en el empleo o el acoso que puedan aplicarse en su ubicación.



Punto clave

El acoso puede tomar muchas formas, tales como:

- Contacto físico inapropiado que incluye, por ejemplo, un "inocente" pero no deseado masaje en el cuello
- Comentarios despectivos o insultos basados en la apariencia, el origen étnico o la orientación de una persona
- Comportamiento hostil, amenazante o abusivo
- Chistes, dibujos, fotos o correos electrónicos ofensivos, independientemente de la audiencia a la que vayan dirigidos

C. NOS PREOCUPAMOS POR LA SEGURIDAD

Nada es más importante para AGCO que la seguridad y la salud de cada empleado y garantizar que los empleados regresen a casa sin lesiones todos los días. Con el fin de mantener un lugar de trabajo seguro y saludable, todos debemos:

- **Realizar negocios de manera que se protejan mutuamente, informando cualquier situación que pueda representar un riesgo para la salud o la seguridad.**
- **Mantener un entorno laboral limpio y seguro, conservando los pasillos y las estaciones de trabajo libres de obstáculos, cables y otros posibles peligros.**
- **Usar equipo de protección personal cuando sea necesario.**
- **Conocer y cumplir con los requisitos de seguridad y salud que se aplican a su trabajo, así como con las normas aplicables de salud ocupacional y seguridad en el lugar de trabajo y las normas de higiene industrial exigidas por la ley.**

AGCO espera que los empleados estén listos para llevar a cabo sus tareas laborales, sin ningún impedimento. No debe usar, poseer o estar bajo la influencia de drogas ilegales o cualquier sustancia que pueda interferir con la preservación de un ambiente de trabajo seguro y efectivo.

La violencia en el lugar de trabajo no se tolera en AGCO, y las armas están prohibidas en nuestras instalaciones; cualquier amenaza o comportamiento violento (incluyendo el comportamiento hostil, infligir lesiones físicas o actos de vandalismo) debe informarse de inmediato.



¿Quiere saber más?

Para obtener más información, consulte nuestra Política de salud y seguridad en InsideAGCO.



Punto clave

Al igual que con cualquier norma descrita en este Código, usted es responsable de **informar de inmediato las infracciones de derechos humanos o de salud o seguridad** en AGCO.

La seguridad comienza con usted. Notifique de accidentes, condiciones inseguras y posibles condiciones inseguras tan pronto como se dé cuenta de ellas.



SU RESPONSABILIDAD

D. ACTUAMOS CON RESPONSABILIDAD

OBSEQUIOS, ENTRETENIMIENTO Y HOSPITALIDAD

Nuestras decisiones empresariales deben tomarse únicamente sobre la base de la calidad, el servicio, el precio y factores competitivos similares. Debemos evitar cualquier decisión que esté influenciada por cortesías comerciales o que dé la apariencia de tal influencia.

En contadas ocasiones, los empleados de AGCO pueden ofrecer o aceptar cortesías comerciales habituales o modestas en relación con conversaciones comerciales legítimas. Si bien es difícil definir "habituales" y "modestas" sin indicar una cantidad específica, el sentido común y la sensatez deben dictar si un obsequio o forma de entretenimiento u hospitalidad se consideraría extravagante o excesivo.

No debe ofrecer ni aceptar nada que influya o parezca influir en el ejercicio del juicio independiente en la búsqueda de los mejores intereses de AGCO. Todos nuestros tratos comerciales deben realizarse en condiciones de igualdad y libres de cualquier trato favorable que resulte del interés personal de nuestros empleados.

Si ofrecer o recibir un obsequio o una forma de entretenimiento u hospitalidad pudiera interpretarse como un incentivo inapropiado para realizar servicios en beneficio de AGCO, no está permitido. Se permite ofrecer obsequios como artículos de recuerdo de AGCO de rutina a nuestros clientes y proveedores de acuerdo con los procedimientos de AGCO.

Como se analiza con más detalle en la sección ***No toleramos el soborno***, los empleados tienen estrictamente prohibido ofrecer o proporcionar cualquier cosa de valor a los funcionarios públicos.



Término clave

Una **cortesía comercial** es cualquier forma de obsequio, entretenimiento u hospitalidad por el cual el destinatario no paga el valor justo del mercado.



¿Y qué pasaría si...?

P: *Un contacto de uno de los proveedores más grandes de AGCO me invitó a mí y a varios de mis colegas de AGCO a cenar con ella en un restaurante caro antes de asistir a un concierto en un estadio cercano en la suite de lujo del proveedor. ¿Podemos aceptar la invitación del proveedor?*

R: La cena en el restaurante combinada con las entradas para el concierto podría considerarse lujosa y extravagante, y podría interpretarse como un intento inapropiado por parte del proveedor de ganar o retener el negocio de AGCO. Aunque a veces se nos permite ofrecer o aceptar obsequios, entretenimiento u hospitalidad que sean modestos y relevantes para las discusiones comerciales de AGCO, según las circunstancias, la oferta de este proveedor podría considerarse excepcional. Antes de ofrecer o aceptar invitaciones como esta, debe hablar sobre la situación con su supervisor o buscar orientación del **Director de Ética y Cumplimiento** de AGCO.



¿Quiere saber más?

Para obtener información adicional, consulte la Política Anticorrupción de AGCO Corporation que se encuentra en el sitio de cumplimiento global en InsideAGCO.





SU RESPONSABILIDAD

CONFLICTOS DE INTERESES

Cada uno de nosotros tiene la obligación de realizar nuestro trabajo para la Empresa de manera efectiva y objetiva. Debemos evitar cualquier situación o acción que pueda dar lugar a un conflicto de intereses o la apariencia de un conflicto de intereses.

Un conflicto de intereses real o aparente puede surgir de muchas maneras, incluso por:

- Tener **propiedad o interés en un competidor o un negocio con el que AGCO tiene o está contemplando una relación** (p. ej. Proveedores, clientes, arrendadores, distribuidores, licenciarios/licenciantes, etc.)
- Tener cualquier **relación comercial, financiera o de otro tipo con proveedores o competidores que pueda afectar, o incluso parecer afectar, su juicio independiente en nombre de AGCO**
- Beneficiarse o ayudar a otros a **aprovechar información confidencial u oportunidades comerciales que están disponibles debido a su función en la Empresa**
- Servir como **empleado, director, funcionario, socio, agente o asesor en un competidor, proveedor o cliente actual o potencial**
- **"Pluriempleo" o prestación de servicios a otra empresa como funcionario, director, empleado, agente, representante o consultor donde su participación podría restar valor a sus funciones en AGCO**
- Dedicar horas de trabajo o recursos AGCO a **actividades distintas a las relacionadas con su función en la Empresa**
- **Influir o intentar influir en cualquier transacción comercial entre la Empresa y otra entidad en la que tenga un interés financiero directo o indirecto**
- **Venta, intercambio o trueque no autorizado de mercancías a otras personas en las instalaciones de la Empresa o en el horario de la Empresa**



Término clave

Los **conflictos de intereses** ocurren cuando nuestros propios intereses personales, o los intereses de los miembros de nuestra familia, interfieren o parecen interferir con los intereses de AGCO.

- **Aprovechar oportunidades que se descubran gracias a su función en AGCO para beneficio personal**
- **Distribuir avisos personales, folletos, material publicitario o cualquier otro tipo de literatura personal durante el tiempo de trabajo o en cualquier área de trabajo**
- **Participar o promover la participación en juegos de azar, loterías o cualquier otro juego de azar**

La revelación de la información es la clave.





SU RESPONSABILIDAD

CONFLICTOS DE INTERÉS continuación

Si cree que usted o un miembro de su familia puede tener un interés que podría interferir con su rol en AGCO, debe hablar sobre la situación de inmediato con su supervisor o con el **Director de Ética y Cumplimiento** para recibir orientación sobre la mejor manera de proceder.

En muchos casos, el interés, la relación o la transacción que revele no se considerará perjudicial para la Empresa, y es posible que se le permita continuar con ella. Pero al plantear cualquier posible conflicto de intereses a su supervisor o al Director de Ética y Cumplimiento de AGCO, ayuda a mejorar la reputación de AGCO en cuanto a honestidad, integridad y trato justo.

Si usted es supervisor en AGCO, desempeña un papel fundamental para ayudar a la Empresa a gestionar los conflictos de intereses reales y aparentes. Si un empleado le revela un posible conflicto, usted es responsable de analizar la situación con el Director de Ética y Cumplimiento de AGCO y, posteriormente, proporcionar orientación al empleado sobre cómo él o ella puede abordar mejor el problema.

En caso de duda, solicite asistencia y ayúdenos a garantizar que evitemos cualquier conflicto de intereses.



TRANSPARENCIA

Proporcionamos la información completa requerida. Nos comunicamos abierta y sinceramente. Agradecemos las críticas constructivas.



¿Y qué pasaría si...?

- P:** *Mi esposa tiene una empresa que brinda servicios de consultoría de tecnología de la información. Cuando le mencioné su negocio a mi colega de TI, expresé interés en que el negocio de mi esposa hiciera algún trabajo para la empresa. ¿Esto estaría bien?*
- R:** Probablemente no. La posible relación empresarial entre su cónyuge y AGCO podría ser un conflicto de intereses o, al menos, presentar la apariencia de un conflicto. Al contratar a la empresa de su cónyuge, AGCO puede estar proporcionando un beneficio inapropiado a su cónyuge como resultado de la función que usted tiene en la Empresa. Debe divulgar el acuerdo a su supervisor o al Director de Ética y Cumplimiento de AGCO, quien podrá brindarle orientación sobre el curso de acción adecuado.





SU RESPONSABILIDAD

E. ESTAMOS COMPROMETIDOS CON NUESTROS CLIENTES

AGCO compite sobre la base de la calidad y confiabilidad del producto, la integridad de los empleados y la demanda de nuestros productos y servicios por parte de los clientes, que son los mejores de la industria. Estamos en el negocio para satisfacer las necesidades de nuestros clientes con productos y servicios que proporcionen el valor más alto posible. Recuerde, ponemos a nuestros agricultores primero.

La atención cuidadosa a la calidad no solo nos permite cumplir con las especificaciones del cliente, sino que también tiene un efecto directo en nuestros costos operativos y rentabilidad.

Todos somos responsables de entregar productos y servicios de calidad a nuestros clientes y de impulsar la mejora continua, ya sea que trabajemos en la oficina principal o en la línea de producción. Nunca ignore un defecto, deficiencia o error, por más pequeño o imperceptible que sea. Los problemas de calidad del producto pueden provocar averías futuras, lo que dañaría la reputación de AGCO y debilitaría nuestra posición competitiva.

**Punto clave**

La inspección del producto y las pruebas son partes clave de nuestro compromiso con la calidad del producto y son de vital importancia para nuestro negocio.

No realizar las inspecciones y pruebas requeridas por contrato no solo es peligroso sino también poco ético.

También es imperativo proporcionar la documentación necesaria para respaldar la inspección y las pruebas. Y nunca informe mal a un cliente o al público sobre la naturaleza de la inspección y las pruebas realizadas por la Empresa.

F. TRATAMOS A NUESTROS PROVEEDORES DE MANERA JUSTA

Las relaciones de AGCO con los subcontratistas, vendedores y proveedores son vitales para nuestro negocio. Nuestros tratos deben ser justos, razonables y coherentes con todas las legislaciones y reglamentos aplicables, así como con las buenas prácticas empresariales.

Si tiene alguna responsabilidad en la elección de proveedores, hágalo de manera ética y objetiva.

AGCO promueve la adquisición competitiva en la mayor medida posible. Ejercemos la diligencia debida y empleamos las prácticas empresariales éticas más elevadas en la selección de proveedores, la negociación, la determinación de adjudicaciones y la administración de todas las actividades de compra. Esperamos que nuestros socios comerciales hagan lo mismo con respecto a sus subcontratistas, vendedores y proveedores. Esa expectativa se describe en las pautas de [Desempeño de los proveedores y excelencia en las relaciones \(ASPIRE\)](#) de AGCO.

**Punto clave**

La selección de subcontratistas, vendedores y proveedores debe hacerse sobre la base de criterios objetivos tales como:

- Calidad
- Excelencia técnica
- Coste/precio
- Horario/entrega
- Servicios
- Mantenimiento de fuentes de suministro adecuadas



SU RESPONSABILIDAD

G. SEGUIMOS LAS REGLAS PARA LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y COMUNITARIA

La actividad política corporativa, incluyendo las contribuciones políticas y el lobby por parte de AGCO, está fuertemente regulada y sujeta a reglas especiales. Las unidades de negocio deben consultar con el [Director de Ética y Cumplimiento](#) de AGCO antes de realizar cualquier contribución política, contratar a un experto en lobby o participar en cualquier actividad de lobby.

AGCO anima a los empleados, que actúen voluntariamente a título personal, en su propio tiempo y utilizando sus propios recursos, a participar en sus comunidades y en el proceso electoral a nivel local, estatal, regional y nacional.

Hay algunas reglas básicas a seguir cuando se trata de actividades políticas personales y participación en su comunidad.



> No utilice el tiempo, la propiedad, los fondos o el equipo de la Empresa para llevar a cabo o apoyar sus actividades personales, políticas o de otro tipo.



> Deje siempre claro que sus puntos de vista y acciones son suyos y no de AGCO.



> Si planea buscar o aceptar un cargo público, notifique a su supervisor con anticipación. Analice si sus deberes oficiales podrían afectar su trabajo y trabaje constructivamente con su supervisor para evitar cualquier impacto adverso en el desempeño de sus responsabilidades laborales en AGCO.



> Nunca presione ni coaccione a sus colegas para que apoyen a un candidato político o una causa política o benéfica.





SU RESPONSABILIDAD

H. NO COMERCIAMOS CON INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

En nuestros roles en AGCO, podemos encontrar información altamente confidencial sobre nuestra empresa o sobre otras organizaciones que aún no está disponible para el público. La información no pública que pueda afectar la decisión de un inversor razonable de comprar, vender o mantener valores se considera “información privilegiada sustancial”. Como empleados de AGCO, las legislaciones de valores y la política de AGCO nos prohíben comerciar con los valores de una empresa mientras tengamos información privilegiada importante sobre esa empresa.

Además de nuestra propia obligación legal de evitar la negociación de valores en función de información privilegiada sustancial, también es contrario a la ley y a la política de AGCO comunicar o “compartir” información privilegiada con otros, incluyendo nuestros familiares, amigos o vecinos.

Las ramificaciones del uso de información privilegiada pueden ser graves tanto para usted como para nuestra Empresa, incluyendo multas significativas, sanciones e incluso la prisión. Si alguna vez tiene dudas o inquietudes sobre la idoneidad de una operación de valores, debe comunicarse con el **Director de Ética y Cumplimiento** antes de la negociación. Del mismo modo, ciertos empleados están sujetos a requisitos adicionales de uso de información privilegiada debido a sus funciones en la Empresa y deben consultar con el Director de Ética y Cumplimiento antes de negociar valores.

**Punto clave**

Algunos ejemplos de **información privilegiada sustancial** incluyen:

- Investigación y desarrollo relacionados con nuevos productos, servicios o emprendimientos comerciales
- Pronósticos financieros o resultados no publicados, como ingresos, ganancias y pérdidas
- Posibles adquisiciones, desinversiones o fusiones
- Cambios significativos en la administración o supervisión de la Junta
- Eventos legales o normativos, como litigios significativos, investigaciones gubernamentales o posibles multas
- Contratos, proveedores, vendedores o sociedades comerciales nuevos o perdidos

**¿Y qué pasaría si...?**

P: *Me enteré esta semana por un contacto de uno de nuestros principales proveedores que su empresa está a punto de adquirir otro proveedor de AGCO. Si bien sé que no puedo usar esta información para comprar valores en nuestro proveedor, ¿puedo decirle a mi esposa que invierta?*

R: No. Su contacto en el proveedor de AGCO le ha proporcionado información privilegiada sustancial. Como tal, no solo se le prohíbe comerciar con valores de ese proveedor, sino que también se le prohíbe comunicar o “compartir” la información con otros para que compren las acciones de ese proveedor. Hacerlo infringiría tanto las legislaciones de valores como la política de AGCO. Solo después de que la información sobre la adquisición del proveedor se haga pública, usted o su esposa pueden comprar las acciones.

**¿Quiere saber más?**

Para obtener más información, consulte la Política de abuso de información privilegiada de AGCO, que se encuentra en el sitio de cumplimiento global en InsideAGCO.





CIUDADANÍA CORPORATIVA

Entendemos la obligación que tenemos, como Empresa, como fabricantes y como miembros de la comunidad, no solo de cumplir con las legislaciones de los países donde operamos, sino también de marcar una diferencia positiva en todo el mundo, promoviendo iniciativas destinadas a alimentar al mundo de manera sostenible y en el mejor interés de nuestros agricultores y la sociedad en general.



CIUDADANÍA CORPORATIVA

A. SOMOS SOCIALMENTE RESPONSABLES

La filantropía es una parte integral de nuestra cultura corporativa. AGCO cree en marcar una diferencia positiva en el mundo y participar responsablemente en actividades benéficas que beneficien a las comunidades donde vivimos y trabajamos. Contribuimos con fondos, tiempo y talento para apoyar tanto los programas de AGCO como las causas locales. Les recomendamos (pero no les exigimos) a los empleados que obtengan más información y participen en las muchas iniciativas que apoyamos.

AGCO también anima a los empleados a que también marquen la diferencia a nivel personal, apoyando causas benéficas y cívicas que son importantes para ellos. Asegúrese de que cualquier actividad benéfica externa en la que participe sea legal y consistente con nuestras políticas y que participe en su propio tiempo y por su propia cuenta.



¿Quiere saber más?

Para obtener información adicional, visite las páginas de [Filantropía](#) en nuestro sitio web.



ESPÍRITU DE EQUIPO

Contribuimos activamente a superar los desafíos en equipo.



Punto clave

La Fundación de Agricultura de AGCO (AAF) apoya un enfoque holístico para la prevención y el alivio del hambre e inicia programas para apoyar la seguridad alimentaria y el desarrollo agrícola sostenible en las comunidades.

Los esfuerzos se centran en servir a las comunidades marginadas de todo el mundo con recursos para combatir el hambre y promover la nutrición y la salud, la educación agrícola, el desarrollo comunitario y el tratamiento ético de los animales de granja en la cadena de suministro y valor.

Para obtener más información, consulte el [sitio web de la AAF](#).

B. ESTAMOS COMPROMETIDOS CON EL MEDIO AMBIENTE Y LA SOSTENIBILIDAD

Reconocemos que la agricultura sostenible es fundamental para nuestro futuro compartido y es imperativa para nuestros agricultores y nuestra industria. También reconocemos que el cambio climático y las condiciones climáticas extremas pueden presentar desafíos perpetuos para el desarrollo y el logro de iniciativas de sostenibilidad.

Trabajamos para ser el socio más confiable de los agricultores para soluciones de agricultura inteligente líderes en la industria para ayudarlos a alimentar nuestro mundo de manera sostenible, y hemos desarrollado un conjunto de compromisos corporativos claros que se detallan en nuestra Política de medio ambiente y cambio climático global e incluyen:

- **Innovación de productos:** crear e invertir en soluciones que reduzcan las emisiones de equipos agrícolas, creen conciencia ambiental, promuevan el bienestar animal y apoyen prácticas que reduzcan la huella de carbono de los agricultores.
- **Eficiencia de los recursos:** implementar métodos que reduzcan nuestra propia huella ambiental en nuestras propias operaciones, productos y servicios.
- **Compromisos de la cadena de suministro:** animar a nuestros socios de la cadena de suministro a comprometerse con principios compartidos.
- **Transparencia en los informes:** comunicarse con nuestro Consejo, empleados, reguladores, clientes, proveedores y otras partes interesadas para comprender mejor e informar sobre los requisitos e iniciativas ambientales.



¿Quiere saber más?

Para obtener información adicional, consulte nuestra Política de medio ambiente y cambio climático global que se encuentra en el sitio de cumplimiento global en InsideAGCO o visite la página de Sostenibilidad en nuestro sitio web.



CIUDADANÍA CORPORATIVA

C. RESPETAMOS LOS DERECHOS HUMANOS

AGCO se compromete a respetar los derechos humanos y combatir todas las formas de esclavitud y trata de personas. Nuestro compromiso comienza con aquellos en nuestras propias operaciones y se expande para incluir aquellos en nuestra cadena de suministro global y en las comunidades donde se venden y utilizan los productos y servicios de AGCO.

Como empresa, nos esforzamos por:

- **Realizar negocios de una manera que respete la dignidad de todas las personas**
- **Promover la diversidad, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y un lugar de trabajo libre de acoso y represalias ilegales**
- **Cumplir con todas las legislaciones y regulaciones locales de salud y seguridad aplicables**
- **Seguridad para todos los empleados**
- **Prohibir el trabajo infantil, la trata de personas, la esclavitud o cualquier forma de trabajo forzoso o involuntario**

Exigimos a nuestros proveedores que cumplan con todas las legislaciones y reglamentaciones aplicables y que respeten los derechos humanos de sus empleados y las comunidades en las que operan. (Para obtener más información, consulte el [Código de conducta para proveedores de AGCO](#)). No realizamos negocios a sabiendas con ninguna persona o empresa que participe en abusos contra los derechos humanos. Y animamos a los empleados a denunciar si ven o sospechan abusos de los derechos humanos en nuestras operaciones o en las operaciones de nuestros proveedores.



¿Quiere saber más?

Para obtener información adicional, consulte las políticas de esclavitud moderna que pueden ser aplicables a su ubicación y consulte nuestra Política global de derechos humanos en InsideAGCO.



Punto clave

Nuestro compromiso con los derechos humanos se extiende a mejorar la prosperidad agrícola y apoyar a los agricultores marginados y las poblaciones vulnerables en los países en desarrollo donde nuestras actividades contribuyen a abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos.

Para obtener más información sobre nuestro alcance, consulte nuestro último [Informe de sostenibilidad](#) y el sitio web de [AAF](#).

D. TRABAJAMOS RESPONSABLEMENTE CON LOS GOBIERNOS

Cuando trabaja con el gobierno, AGCO cumple con todas las legislaciones y reglamentaciones aplicables, en particular con los requisitos especiales asociados con los contratos y transacciones gubernamentales.

Si tiene contacto con funcionarios públicos como parte de su rol en AGCO, o si se le pide que brinde información en relación con una consulta o investigación del gobierno o de una agencia reguladora, debe:

- **Cooperar completamente.**
- **Proporcionar información veraz y exacta.**
- **Asegurarse de que los intereses legítimos de AGCO estén protegidos.**

Nunca debemos engañar ni intentar obstruir una investigación gubernamental o regulatoria. Asimismo, ni AGCO ni nuestros empleados deben tomar represalias contra alguien que coopere con una agencia gubernamental o reguladora.

Busque siempre el consejo de su supervisor o del [Director de Ética y Cumplimiento](#) antes de responder a una solicitud de información de una agencia gubernamental o reguladora.

Debido a las mayores obligaciones de AGCO al trabajar con el gobierno, es fundamental que adoptemos procesos que ayuden a garantizar que todos los informes, certificaciones, declaraciones o propuestas estén actualizados, sean precisos y completos, y que los requisitos del contrato se identifiquen y comuniquen adecuadamente a los responsables.



Punto clave

AGCO debe seguir reglas especiales cuando se trata de **reclutamiento o contratación de empleados públicos**. La Empresa no puede ofrecer ni hablar de empleo con alguien que esté trabajando actualmente en un cargo gubernamental que tenga negocios con la Empresa o autoridad sobre negocios con la Empresa.

Incluso después de que las personas dejen sus puestos en el gobierno, puede haber restricciones locales sobre su capacidad para trabajar en el sector privado.

En caso de duda, consulte con el Director de Ética y Cumplimiento de AGCO.



CIUDADANÍA CORPORATIVA

E. COMPETIMOS DE FORMA JUSTA

AGCO se compromete a competir de manera justa, honesta y con integridad en todos los mercados en los que operamos. Como empleados, cada uno de nosotros debe cumplir con las legislaciones antimonopolio y de competencia aplicables. Estas legislaciones suelen ser complejas y varían de una jurisdicción a otra.

AGCO espera que no se involucre en ningún comportamiento o actividad que pueda considerarse anticompetitiva. Tal comportamiento podría infringir estas legislaciones o exponer a la Empresa a un riesgo financiero o de reputación significativo.

En caso de duda, consulte a su supervisor o al [Director de Ética y Cumplimiento](#).

La recopilación y el uso adecuados de la inteligencia competitiva son importantes para el éxito de AGCO. Si alguna vez le ofrecen secretos comerciales o información patentada de un competidor, o si tiene alguna pregunta sobre la legitimidad de la información de la competencia, debe consultar de inmediato a su supervisor o al Director de Ética y Cumplimiento de AGCO.

Del mismo modo, como se menciona en la sección [Respetamos la privacidad y la confidencialidad](#), debe tener cuidado de no revelar información patentada de AGCO a nuestros competidores.



¿Y qué pasaría si...?

P: *Voy a asistir a una reunión de una asociación comercial más adelante este año y espero que asistan colegas de varios de los competidores de AGCO. ¿Puedo hablar con ellos?*

R: Las conversaciones con contactos en los competidores de AGCO pueden estar permitidas siempre y cuando esas conversaciones no giren en torno a las operaciones comerciales de AGCO o involucren información confidencial o de propiedad exclusiva. Si un competidor trata de hablar sobre cosas como precios, territorios, nuevos productos u otra información competitiva o confidencial, debe detener la conversación de inmediato y notificar al Director de Ética y Cumplimiento de AGCO.



Punto clave

Algunos ejemplos de **comportamiento anticompetitivo** que debemos evitar son:

- Celebrar acuerdos de fijación de precios con competidores
- Dividir clientes, mercados o territorios con competidores
- Manipulación de licitaciones con competidores
- Presionar a un distribuidor sobre los precios de reventa de los productos de AGCO
- Divulgación de secretos empresariales o información patentada de AGCO sin autorización
- Usar medios inapropiados para obtener inteligencia competitiva (incluyendo secretos comerciales o información patentada)
- Aceptar boicotear a un cliente, proveedor o región





CIUDADANÍA CORPORATIVA

F. NO TOLERAMOS EL SOBORNO

AGCO tiene una política de larga data que prohíbe actividades que podrían interpretarse como soborno o comportamiento corrupto. El soborno se define como el ofrecimiento, entrega, exigencia o recepción directa o indirecta de una recompensa indebida para influir en el comportamiento de alguien en el gobierno o para obtener una ventaja comercial. Independientemente de si trabaja con un funcionario del gobierno o un empleado del sector privado, el soborno está estrictamente prohibido en AGCO.

El soborno no solo va en contra de la política de la Empresa, sino que también va en contra de la ley. La mayoría de los países tienen legislaciones que prohíben estrictamente sobornar a funcionarios locales o extranjeros, incluyendo la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los EE. UU. El incumplimiento de cualquiera de estas legislaciones es un delito grave y podría resultar en multas significativas para AGCO y prisión para las personas involucradas. Estas consecuencias son ciertas incluso en países donde puede parecer que los pagos a funcionarios públicos o empleados del sector privado son una parte normal de hacer negocios. En todos los casos, incluso la apariencia de una infracción de las legislaciones anti soborno o anticorrupción podría causar un daño significativo a la reputación de AGCO e impactar negativamente en nuestras operaciones globales.

En ocasiones, AGCO puede asociarse con terceros que realizan trabajos en nombre de la Empresa como contratistas, agentes o distribuidores. Debe tener en cuenta que las políticas anti soborno y anticorrupción de la Empresa se aplican por igual a estos terceros. AGCO podría ser considerado responsable de cualquier posible infracción de las legislaciones de soborno o corrupción por parte de estos terceros. Como empleados de AGCO, todos somos responsables de llevar a cabo una estricta diligencia debida al seleccionar y supervisar a los contratistas, agentes y socios con los que trabaja AGCO.



Punto clave

El funcionario de gobierno o público puede incluir:

- Empleados de una empresa gubernamental o estatal
- Candidatos políticos, partidos o funcionarios de partidos
- Miembros de familias reales
- Empleados de departamentos o agencias gubernamentales
- Empleados de empresas estatales, sociedades conjuntas o bancos estatales (en ciertos países)
- Individuos que están comprometidos contractualmente con cualquier entidad gubernamental



¿Y qué pasaría si...?

P: *Mi unidad comercial trabaja en estrecha colaboración con agentes y representantes en otros países para vender productos y servicios de AGCO. ¿Cómo puedo asegurarme de que estos agentes y representantes no infrinjan las legislaciones contra el soborno o la corrupción?*

R: AGCO mantiene un sólido conjunto de políticas, procesos y controles, que se han desarrollado durante muchos años. Cualquier negocio con agentes, representantes o distribuidores debe seguir las políticas de AGCO. Estas políticas se encuentran en el sitio de cumplimiento global en InsideAGCO.

Para ayudarnos a garantizar que los fondos de la Empresa no se utilicen con fines ilícitos, todos debemos llevar libros y registros precisos de cualquier pago que hagamos en nombre de la Empresa.

AGCO prohíbe estrictamente el uso de pagos de "facilitación" o "incentivo" para asegurar o acelerar las acciones gubernamentales legales de rutina.



¿Quiere saber más?

La función Legal y de Cumplimiento de AGCO gestiona la supervisión y el cumplimiento del programa de soborno y corrupción de AGCO. Además de esta sección del Código, AGCO tiene varios otros recursos que puede consultar si tiene preguntas o inquietudes sobre la política de AGCO con respecto al soborno y la corrupción. Uno de estos recursos es la Política Anticorrupción de AGCO Corporation, que se puede encontrar en el sitio de cumplimiento global ubicado en InsideAGCO.

**INTEGRIDAD**

Cumplimos lo que decimos. Estamos comprometidos con una forma de acción consistente, honesta y confiable.



CIUDADANÍA CORPORATIVA

G. NO BLANQUEAMOS DINERO

AGCO realiza negocios solo con clientes de buena reputación involucrados en actividades empresariales legítimas y con fondos derivados de fuentes legítimas. Como empresa, estamos comprometidos con el cumplimiento de todas las legislaciones contra el blanqueo de dinero y el terrorismo en todo el mundo.

Cualquiera que participe en el lavado de dinero no solo daña la reputación de integridad de la Empresa, sino que también se expone a sí mismo ya la Empresa a sanciones civiles y penales graves.



Término clave

El **blanqueo de dinero** se refiere a las transacciones que pretenden ocultar la fuente ilegal de fondos para que esos fondos parezcan legítimos.



¿Y qué pasaría si...?

P: *Mi equipo recientemente comenzó a trabajar con un nuevo proveedor en el extranjero. Cuando hicimos nuestro pedido inicial, el proveedor solicitó que dirigiéramos nuestro pago a la cuenta bancaria de un tercero con el que AGCO no hace negocios. ¿Estaría bien este acuerdo de pago?*

R: Probablemente no. El hecho de que este proveedor solicite que el pago se dirija a un tercero con el que AGCO no trabaja es preocupante y podría ser indicativo de actividad ilegal, como el blanqueo de dinero. Informe al proveedor que AGCO solo le pagará directamente y, si el proveedor rechaza el pago directo, hable del problema con el [Director de Ética y Cumplimiento](#) de AGCO.

H. CUMPLIMOS CON LAS LEGISLACIONES COMERCIALES

AGCO lleva a cabo sus negocios en todo el mundo y debe cumplir con las legislaciones y reglamentos que rigen sus prácticas empresariales. Estas legislaciones y reglamentos incluyen controles de exportación e importación, sanciones, requisitos antiboicot y embargos comerciales.

Independientemente de nuestras funciones en la Empresa, somos responsables de garantizar que cumplimos con las legislaciones que regulan la clasificación, la concesión de licencias, el uso final, los destinatarios y los deberes relacionados con las exportaciones de AGCO.

Siga las reglas. Las infracciones de las normas de control de exportaciones podrían dar lugar a que la Empresa pierda la capacidad de exportar productos, así como a sanciones civiles y penales. Para ayudar a garantizar nuestro cumplimiento con los controles de exportación aplicables, siempre debe mantener registros completos y precisos de las actividades de exportación de AGCO.

AGCO también se compromete a cumplir con las legislaciones y reglamentos de importación aplicables, incluyendo las legislaciones que regulan el cumplimiento de las normas aduaneras.

Como empresa estadounidense, AGCO tiene prohibido participar o tolerar cualquier boicot económico de países, grupos o individuos, incluyendo el boicot de la Liga Árabe a Israel. Si recibe una solicitud para participar en dicho boicot, debe notificarlo de inmediato a su supervisor o al Director de Ética y Cumplimiento de AGCO.

Del mismo modo, AGCO tiene prohibido, según la ley de los EE. UU., realizar actividades comerciales con determinados países, personas y productos sancionados. Las consecuencias del incumplimiento de las legislaciones de sanciones son muy significativas. Para verificar la idoneidad de sus relaciones y actividades, debe consultar con su supervisor o con el Director de Ética y Cumplimiento de AGCO.



¿Quiere saber más?

Para obtener información adicional, consulte nuestra Política de sanciones en InsideAGCO.



Término clave

Una **exportación** es la transferencia de bienes, productos, servicios o tecnología de AGCO a través de las fronteras de un país.





PROTEGIENDO A AGCO

Poner a los agricultores en el centro de todo lo que hacemos. Comienza con integridad y transparencia y cuidando de nuestros activos, protegiendo lo que hemos plantado, para que podamos compartir nuestras innovaciones y nuestros conocimientos con el mundo.



PROTEGIENDO A AGCO

A. MANTENEMOS LA INTEGRIDAD FINANCIERA

La precisión y la integridad de los registros financieros y contables de AGCO son cruciales para nuestro éxito compartido. Todos los libros, registros y cuentas de AGCO deben mantenerse de manera precisa y auditable, así como de conformidad con los principios de contabilidad generalmente aceptados.

No se deben realizar entradas que intencionalmente oculten o disimulen la verdadera naturaleza de una transacción de AGCO. Específicamente, los empleados deben cumplir con las siguientes pautas importantes:



- > No se deben establecer o mantener fondos o cuentas para un propósito que no se describa de manera completa y precisa en los libros y registros pertinentes.



- > No se establecerán fondos o activos no revelados, no registrados o "fuera de los libros" para ningún propósito.



- > No se deben realizar entradas falsas o ficticias ni emitir informes engañosos. Todas las entradas describirán de manera precisa y justa la transacción que pretenden cubrir.



- > Los pagos pueden hacerse solo por los servicios reales prestados o los productos entregados; no se podrán pagar facturas falsas o ficticias.



- > Ningún documento será fechado a partir de una fecha que no sea la fecha real de ejecución, a menos que dicho documento indique claramente en su anverso que la fecha debe considerarse "a partir de" una fecha diferente.



- > Los gastos comerciales incurridos adecuadamente en el desempeño de los negocios de la Empresa deben documentarse de inmediato con precisión y exhaustividad en los informes de gastos. El empleado debe distinguir entre gastos de viaje, gastos de conferencias de negocios y gastos de entretenimiento de negocios.



Punto clave

AGCO cree que la ética y el comportamiento son responsabilidades individuales. La Empresa espera altos estándares de comportamiento de todos sus empleados, independientemente de su rango o posición. Cada uno de nosotros tiene la obligación de llevar a cabo los negocios de AGCO de manera justa e imparcial de manera ética y adecuada.

Si tiene motivos para creer que los libros y registros de AGCO no se mantienen de acuerdo con estos requisitos, debe informar el asunto directamente a su supervisor o al [Director de Ética y Cumplimiento de AGCO](#) o al Presidente del Comité de Auditoría del Consejo de Administración.

La gestión sólida del efectivo y las cuentas de AGCO ayuda a prevenir sobornos, comisiones ilícitas y otros pagos ilegales. El efectivo u otros fondos controlados libremente (p. ej., "fondos para sobornos") pueden contribuir al uso indebido de los activos de AGCO y permitir eludir los controles establecidos para evitar sobornos, coimas o pagos ilegales o indebidos.

A continuación, se indican algunas guías a tener en cuenta:

- *Todas las cuentas bancarias que contengan fondos de AGCO, excepto las cuentas a nombre de custodios de fondos de caja chica, deben establecerse y mantenerse a nombre de AGCO.*
- *Todas las transacciones que contengan fondos de AGCO deben estar claramente identificadas en los libros y registros de AGCO.*
- *Todas las transacciones en efectivo y bancarias se manejarán de tal manera que se evite cualquier motivo de duda o sospecha. Por ejemplo, todo el efectivo recibido por AGCO debe registrarse de inmediato en sus libros y depositarse en una cuenta bancaria de AGCO.*
- *AGCO no debe mantener fondos en forma de efectivo, excepto en la medida razonablemente necesaria para las operaciones comerciales normales.*



TRANSPARENCIA

Proporcionamos la información completa requerida. Nos comunicamos abierta y sinceramente. Agradecemos las críticas constructivas.



PROTEGIENDO A AGCO

B. CUMPLIMOS CON LOS REQUISITOS DE INFORMES FINANCIEROS

Los accionistas de AGCO y la comunidad inversora dependen de nosotros para garantizar la precisión y la integridad de cualquier presentación pública o estado financiero que AGCO realice con la Comisión de Bolsa y Valores de EE. UU. (SEC). Específicamente, el personal financiero y contable de AGCO debe tener especial cuidado en la preparación y presentación de los informes de la SEC y en la preparación de otros estados financieros o anuncios públicos en nombre de la Empresa.

Como empresa de EE. UU., AGCO debe cumplir plenamente con las legislaciones de EE. UU. la Ley Sarbanes-Oxley de 2002 y los principios de contabilidad generalmente aceptados y aplicar dichos principios de manera consistente y conservadora. También es política de AGCO presentar informes oportunos, precisos y completos ante la SEC y corregir de inmediato cualquier declaración errónea realizada tan pronto como sea posible al confirmar que efectivamente ocurrió una declaración errónea y que la declaración errónea es sustancial.

C. MANTENEMOS REGISTROS PRECISOS

Creamos muchos tipos diferentes de registros y documentos en nuestras funciones para AGCO que deben mantenerse de conformidad con las políticas de gestión de registros de la Empresa. Estos registros de la Empresa podrían desempeñar un papel importante en una auditoría o investigación gubernamental, o podrían descubrirse en un litigio que involucre a la Empresa. Como tal, nunca debemos alterar o destruir de manera inapropiada los registros de la Empresa, sino que debemos cumplir con los cronogramas de retención de registros aplicables.

En ciertas situaciones, AGCO puede emitir una retención "legal" o "litigio" que requiera que los empleados renuncien a los cronogramas normales de destrucción de registros para adaptarse a investigaciones, demandas o auditorías amenazadas o pendientes que involucren a AGCO. Cada uno de nosotros debe identificar todos los registros afectados bajo nuestro control y conservarlos según lo exige la ley. También debe asegurarse de que todos los sistemas automáticos para la eliminación de registros estén configurados para evitar la destrucción de registros e información aplicables.





PROTEGIENDO A AGCO

D. PROTEGEMOS LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA

Todos compartimos la obligación de proteger y utilizar adecuadamente la propiedad y los fondos que AGCO nos confía en nuestras funciones para la Empresa.

La Empresa nos anima a todos a:

- **Ser conscientes de los costes en el trabajo.**
- **Estar alerta a las oportunidades para mejorar el rendimiento mientras reduce los costes.**

La conservación de los recursos permite a AGCO competir de forma más eficaz, generar puestos de trabajo e invertir en el futuro.

De vez en cuando, AGCO entiende que puede ser necesario algún uso personal de la propiedad de la Empresa, como el uso personal de los sistemas de comunicación.

Sin embargo, como regla general, debe evitar el uso personal de la propiedad de la Empresa, ya sean suministros de oficina o equipos de mayor valor, como ordenadores y vehículos.

Asimismo, la propiedad de AGCO no debe usarse para beneficio personal ni venderse, prestarse o regalarse, independientemente de su condición o valor, a menos que tenga autorización para hacerlo.

Además del uso adecuado de la propiedad de la Empresa, cada uno de nosotros también es personalmente responsable del uso adecuado de los fondos de AGCO. Independientemente de que sea responsable de gastar el dinero de AGCO o simplemente busque un reembolso por el uso de su propio dinero para los negocios de AGCO, debe asegurarse de que la Empresa reciba un buen valor a cambio.

Si revisa, aprueba o certifica la exactitud de un comprobante, factura u otro estado financiero como parte de su función en AGCO, siempre debe confirmar primero que las compras y los montos son apropiados.



Punto clave

La propiedad de AGCO incluye propiedad física, como:

- Instalaciones
- Equipo
- Vehículos
- Suministros

Y sistemas de comunicación, como:

- Correo electrónico
- Teléfonos
- Uso de internet

E. PROTEGEMOS LA PROPIEDAD INTELECTUAL DE NUESTRA EMPRESA

La propiedad intelectual de AGCO representa algunos de nuestros activos más valiosos y es la fuente de innovaciones de nuevos productos para nuestros agricultores. Por lo tanto, cada uno de nosotros debe cumplir con las legislaciones o reglamentos de propiedad intelectual y ayudar a garantizar la protección y el uso adecuado de la propiedad intelectual de AGCO. No permita la revelación no autorizada de la propiedad intelectual de AGCO.

Del mismo modo, debemos respetar los derechos de propiedad intelectual de otros, incluyendo nuestros competidores y antiguos empleadores. Debido a que la propiedad intelectual de AGCO puede incluir cualquier cosa que diseñemos o creemos en nuestros roles para la Empresa, debemos tener en cuenta que esos diseños y creaciones seguirán siendo propiedad de la Empresa y estarán protegidos por la ley después de que dejemos AGCO.

Si tiene alguna pregunta sobre sus responsabilidades para proteger la propiedad intelectual de la Empresa y respetar los derechos de propiedad intelectual de otros, póngase en contacto con el [Director de Ética y Cumplimiento](#) de AGCO.



Punto clave

La propiedad intelectual de AGCO puede incluir cualquiera de los siguientes:

- Derechos de autor
- Marcas registradas
- Patentes
- Secretos comerciales
- Diseños
- Inventos
- Procesos de negocios
- Conocimientos del negocio
- Tecnología





PROTEGIENDO A AGCO

F. RESPETAMOS LA PRIVACIDAD Y LA CONFIDENCIALIDAD

AGCO se compromete a respetar la privacidad y confidencialidad de todos los empleados, clientes, proveedores y otros socios comerciales para quienes recopila, almacena y procesa información personal o confidencial.

Además, la Empresa cumple con todas las legislaciones y reglamentaciones aplicables que rigen la privacidad y la confidencialidad. Cualquier información que recopile AGCO se usa solo para fines comerciales legítimos, y cualquier acceso a dicha información está limitado a aquellos empleados que tienen una verdadera necesidad empresarial para acceder a ella.

A menos que la ley exija la revelación, todos los empleados de AGCO comparten la obligación de proteger la privacidad y la confidencialidad de la información que se le confía a la Empresa.

Los empleados deben proteger toda la información patentada relacionada con AGCO o sus socios comerciales de manera consistente con todas las legislaciones aplicables y los procedimientos y políticas de AGCO y cualquier acuerdo aplicable. En el curso de las actividades diarias, los empleados a menudo están expuestos a información sobre AGCO y otras empresas que generalmente no está disponible para personas ajenas o incluso para otros empleados.

La privacidad de las comunicaciones comerciales es básica para nuestros sistemas de información.

Es política de AGCO minimizar la intrusión en sus registros comerciales, como registros de empleados, registros de nómina, planes de beneficios, acuerdos laborales y registros de planificación de carrera y sucesión. Estos registros contendrán solo la información necesaria para los fines comerciales y el cumplimiento de la ley. La protección de los derechos de privacidad de nuestros empleados es tan importante para AGCO como la protección de la información de propiedad exclusiva de AGCO.

Todos los correos electrónicos y otros materiales generados utilizando la propiedad de la Empresa son propiedad exclusiva de la Empresa, y los empleados no tienen ningún interés personal o derecho de privacidad en esos materiales, incluyendo los correos electrónicos que puedan enviar o recibir desde sus ordenadores que sean de carácter personal.



Término clave

La **información confidencial** incluye toda la información no pública que podría ser útil para los competidores o perjudicial para AGCO o sus clientes, si se revela.

COMUNICACIÓN SOBRE AGCO

Si alguien fuera de la Empresa le hace preguntas sobre AGCO, no debe intentar responderlas a menos que esté autorizado para hacerlo. En su lugar, debe referir a la persona a la fuente apropiada dentro de la Empresa que esté autorizada para hablar en nombre de AGCO.

Si no sabe a quién debe remitir la pregunta, pregunte a su supervisor.

REDES SOCIALES

Tenga cuidado con su actividad en línea. AGCO anima a sus empleados a evitar discutir negocios de la Empresa en las redes sociales o en salas de chat, tableros de mensajes u otros foros públicos. Nunca dé la impresión de que está hablando o publicando en nombre de AGCO, y nunca revele información empresarial confidencial ni publique nada sobre nuestros clientes comerciales, empleados o socios comerciales que pueda constituir una amenaza, intimidación, acoso, intimidación o discriminación.

Si cree que se ha publicado en línea una declaración falsa sobre AGCO, debe abstenerse de reaccionar, incluso si tiene buenas intenciones y pretende “aclarar las cosas”. Su publicación podría malinterpretarse, iniciar rumores falsos o incluso ser inexacta o engañosa. Su mejor curso de acción sería informar del incidente a Comunicaciones Corporativas.





PROTEGIENDO A AGCO

6. PROTEGEMOS NUESTRA INFORMACIÓN Y NUESTROS SISTEMAS

Las buenas prácticas de ciberseguridad respaldan una buena seguridad de los datos. Sea un administrador responsable de nuestros recursos y sistemas electrónicos:

- **No comparta sus contraseñas ni permita que otras personas, incluyendo amigos y familiares, utilicen los recursos de AGCO.**
- **Bloquee su estación de trabajo cuando se aleje y cierre sesión en nuestros sistemas cuando complete su trabajo del día.**
- **Tenga cuidado con los intentos de phishing. Sea precavido al abrir archivos adjuntos de correo electrónico de remitentes desconocidos o al hacer clic en enlaces sospechosos.**

POLÍTICAS Y RECURSOS

AGCO mantiene un sitio de intranet de Cumplimiento Global con información adicional sobre este Código, otras políticas y pautas junto con otros asuntos de ética y cumplimiento que se pueden ubicar en InsideAGCO. Si no tiene acceso al sitio de intranet, solicite más información a su gerente, Recursos Humanos o la Función Legal.

Para ponerse en contacto con el Director de Ética y Cumplimiento, utilice cualquiera de los siguientes:



Correo electrónico: roger.batkin@agcocorp.com



Correo: Roger Batkin
Vicepresidente sénior,
consejero general y secretario corporativo
AGCO Corporation
4205 River Green Parkway
Duluth, GA 30096, EE. UU.



**SI TIENE PREGUNTAS SOBRE:****PÓNGASE EN CONTACTO CON LOS SIGUIENTES RECURSOS:****Reporting Code of Conduct Concerns****Chief Ethics and Compliance Officer****Antitrust or Competition Issues****SVP, General Counsel, Chief ESG Officer and Corporate Secretary****Bribery or Corruption****Director, Global Compliance or Director, Global Internal Audit****Communicating on Behalf of AGCO****Corporate Communications****Conflicts of Interest****Chief Ethics and Compliance Officer****Data Privacy or Confidentiality****Director, Global Compliance****Environment and Sustainability Issues****Director, Global Sustainability****Financial Integrity or the accuracy of AGCO's Books and Records****SVP, Chief Financial Officer or Director, Global Internal Audit****Gifts, Entertainment or Hospitality****SVP, General Counsel, Chief ESG Officer and Corporate Secretary****Harassment or Discrimination****SVP, Chief Human Resources Officer****Health or Safety Issues****SVP, Chief Supply Chain Officer****Human Rights Violations****SVP, General Counsel, Chief ESG Officer and Corporate Secretary****Product Quality or Safety****SVP, Chief Supply Chain Officer****Political Activities or Lobbying****SVP, General Counsel, Chief ESG Officer and Corporate Secretary****Sourcing or Supplier Relations****SVP, Global Customer Experience**