

Código de Conducta Empresarial y Ética

NUESTRO ESTÁNDAR DE CONDUCTA Y EXPECTATIVAS

GENTHERM



Un mensaje de Bill Presley, presidente y director ejecutivo

El éxito de Gentherm se basa en los principios de integridad, respeto y responsabilidad. Nuestro Código de Conducta y Ética es una parte importante de lo que somos como empresa, donde estamos comprometidos a operar con el más alto nivel de ética e integridad.

Nuestro Código de Conducta sirve como marco de referencia, garantizando que nuestras acciones reflejen nuestros valores fundamentales y nuestro compromiso con las prácticas empresariales éticas. Este Código demuestra nuestro compromiso como organización y subraya los principios clave que nos guían para actuar siempre con integridad y hacer lo correcto.

Para salvaguardar nuestra reputación y contribuir al éxito continuo de Gentherm, es importante que todos dediquemos tiempo a revisar, comprender y vivir los valores de nuestro Código de Conducta. Se anima a todos los empleados a revisar nuestro Código de Conducta para comprender su contenido y cómo nos afecta. Es fundamental cumplir con todas las leyes, así como que nuestros equipos actúen de acuerdo con su espíritu e intención. Siguiendo nuestro Código de Conducta, podremos llevar a cabo nuestra actividad empresarial de una manera de la que todos podamos sentirnos orgullosos.

Este documento establece expectativas claras sobre cómo interactuamos con nuestros colegas, clientes, socios y las comunidades a las que servimos. No se trata solo de un conjunto de reglas, sino de un reflejo de lo que somos como empresa. Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de leer y cumplir con el Código.



Bill Presley, presidente y director ejecutivo



01

ESTAMOS COMPROMETIDOS CON NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA

Este Código establece los estándares de conducta que esperamos que observen nuestros empleados, socios comerciales y toda otra persona con quien hagamos negocios. La elaboración de este Código obedece a que llevar a cabo negocios de forma ética y con integridad es fundamental para el éxito y el cumplimiento de nuestra misión. Seremos responsables de nuestras acciones y decisiones. En Gentherm, vivimos conforme a nuestros valores y creencias día a día al hacer lo correcto por nuestros clientes, empleados, comunidades y todas las partes interesadas.

Este Código se aplica a toda persona que forme parte de Gentherm Incorporated (en su conjunto, incluidas las filiales y subsidiarias que operen bajo el control de Gentherm, según corresponda, "Gentherm" o la "Compañía") en todos los niveles, incluidos sus empleados y directores con respecto a las actividades relacionadas con Gentherm. Sin importar nuestro cargo, somos todos líderes en cuestiones de ética e integridad y debemos cumplir los compromisos establecidos en este Código. Además, esperamos que nuestros empleados procuren que todos los contratistas, clientes, vendedores, proveedores, distribuidores y demás personas y organizaciones que realicen negocios con Gentherm o en su nombre ("Socios comerciales") observen altos estándares de ética. Como miembros de un equipo, ser responsable significa que cada uno de nosotros debe hacer su parte, que implica:

- **Leer y comprender este Código:** consultar el Código para obtener orientación y guía. Usarlo para adoptar decisiones y orientar sus acciones. Los empleados también deben leer y comprender las políticas de respaldo relacionadas a las que se hace referencia a lo largo del Código.
- **Comprender las leyes y regulaciones aplicables:** como empresa global, existen muchas leyes y regulaciones complejas que se aplican a nuestro negocio y pueden cambiar con el tiempo de manera significativa. Hacer preguntas sobre las leyes y regulaciones que puedan aplicarse a sus áreas del negocio.
- **Actuar de forma ética y con integridad:** en todo momento tomar decisiones que se ajusten a la ética y los principios que establecimos en este Código y otras políticas. Toda decisión que tome es una oportunidad para reforzar nuestras creencias y asegurar que llevemos a cabo el negocio de forma correcta, en todo momento.
- **Cooperar de forma adecuada:** ya sea que se trate de un proceso interno, una auditoría al cliente, una investigación del gobierno y otro proceso de consulta, asegúrese de cooperar correctamente y no brindar información falsa de forma intencional y maliciosa.
- **Hacer preguntas y compartir inquietudes:** este Código no puede abordar todas las inquietudes o preguntas que puedan surgir. Por ende, tener el coraje de formular preguntas y plantear inquietudes es una parte fundamental de la cultura ética.

En Gentherm, también establecemos estándares de conducta adicionales que deben cumplir nuestros líderes y supervisores, que incluyen:

- **Buena conducta modelo:** trabajar en todo momento para dar un buen ejemplo para su equipo. Vivir conforme a los valores y principios aquí establecidos y demostrar compromiso a través de sus acciones.
- **Escuchar a los empleados y ofrecer orientación:** escuchar las preocupaciones o preguntas de personas que acuden a usted en busca de ayuda u orientación y brindarles comentarios directos o hacer seguimiento con otros líderes y supervisores. Una pregunta que resulte obvia para una persona puede no ser tan clara para otra.
- **Construir una cultura ética y positiva:** procurar que su equipo lea este Código y hablar con ellos sobre el contenido. Compartir con ellos qué significa operar con integridad.
- **Oponerse a las represalias:** como líder, nunca debe permitir tomar represalias de ningún tipo contra personas que hacen preguntas, elevan inquietudes o hablan sobre los problemas.
- **Decir su opinión y hacer preguntas:** dar su opinión cuando sea necesario elevar un asunto y no tolerar en ningún caso ningún comportamiento que vaya en contra de nuestros principios.

CONSEJOS ÚTILES

Cuando surja una situación cuya decisión plantee cuestiones inciertas en materia ética, comience su análisis haciéndose algunas preguntas:

- ¿"Siento" que la decisión que planifico es el paso correcto?
- ¿Mi decisión se ajusta a este Código y a nuestras políticas?
- ¿Esta decisión es la correcta para Gentherm, nuestros clientes y nuestras otras partes interesadas?
- Si mi supervisor o equipo conocieran esta decisión, ¿estarían de acuerdo?
- ¿Estoy dispuesto a tomar la responsabilidad por esta decisión si me lo piden?

- Si la respuesta a las preguntas anteriores es afirmativa, probablemente esté en el camino correcto.
- Si tiene dudas o contestó "quizás", considere hablar con su supervisor o un representante de RR. HH. para obtener orientación.
- Si la respuesta a alguna de estas preguntas es negativa, es posible que su decisión no se ajuste a este Código. Busque apoyo de su supervisor u otros recursos adecuados.

Evite situaciones en las que las personas no se ajusten al presente Código o desestimen la orientación de sus supervisores. Las frases que pueden indicar este comportamiento incluyen:

- "Tenemos que hacer lo que sea para terminar el trabajo".
- "Así se hacen negocios aquí".
- "No es para tanto, nadie se enterará ni a nadie le importará".
- "Siempre lo hicimos así".
- "Es un caso puntual, no te preocupes".
- "Conozco a alguien de otra compañía que hace lo mismo".

Estas u otras frases similares indican ideas que probablemente no se ajusten a este Código. En tal caso, deténgase y piense en lo que debería hacer a continuación, que incluye comunicarse con su supervisor, el representante de RR. HH. o un miembro de la gerencia para obtener más ayuda y apoyo.

A medida que considera sus acciones, recuerde que el cumplimiento de nuestro Código no es opcional. En virtud de la legislación aplicable, el incumplimiento de este Código puede derivar en la imposición de medidas disciplinarias, incluso la finalización de la relación laboral.

¿QUÉ HARÍA?

Pregunta: Mientras habla del Código en una reunión de equipo, uno de sus compañeros de trabajo dice: "Nunca leí esas cosas, son todas iguales y a nadie le importa de todas formas". ¿Qué haría?

Respuesta: Si bien muchas partes del Código son de sentido común, es importante leerlo para poder comprender el compromiso de Gentherm con las cuestiones que trata y el modo en que deben abordarse los problemas y las preguntas, así como para reforzar nuestra postura sobre la ética e integridad. El mundo de los negocios es un entorno complejo y lo que se espera de nosotros es que siempre estemos en evolución. Es importante comprender las expectativas de Gentherm sobre cómo debemos atravesar esas complejidades. Si se encuentra con un empleado que ignora el Código y lo considera irrelevante, aliéntelo a leer el documento o hable con su supervisor acerca de cómo resolver el problema.



02

ESTAMOS COMPROMETIDOS CON ESCUCHAR Y ABORDAR LOS PROBLEMAS

Una parte fundamental de la ética e integridad de Gentherm se basa en tomar medidas cuando advierta situaciones que se desvíen de este Código, otras políticas o las leyes aplicables. Necesitamos que todos los miembros del equipo de Gentherm sean parte de la construcción y preservación de nuestra cultura, que incluye decir su opinión cuando toma conocimiento de una conducta indebida o tiene sospechas al respecto.

INFORMAR VIOLACIONES O SOSPECHAS DE VIOLACIONES DE ESTE CÓDIGO

Existen diferentes métodos disponibles para informar problemas o inquietudes:

- Hablar con su supervisor: los empleados pueden informar su inquietud directamente a su supervisor. El supervisor ayudará a abordar el problema y brindará orientación sobre otros recursos disponibles.
- Denunciarlo a otros recursos internos: si no se siente cómodo denunciando el problema directamente a su supervisor, puede contactar a otros departamentos de Gentherm, como Recursos Humanos, el Departamento de Asuntos Jurídicos y Cumplimiento de Gentherm (“Departamento de Asuntos Jurídicos y Cumplimiento”) y otros miembros del liderazgo y la gerencia local, o bien puede recurrir a procesos internos como la encuesta de Evaluación Anual de Conflictos de Interés y Ética para denunciar problemas.
- Informar a través del correo electrónico interno: también puede informar problemas directamente por correo electrónico a la casilla de correo del Departamento de Asuntos Jurídicos y Cumplimiento: Compliance@gentherm.com.
- Informar a través de la línea gratuita de Ética: Gentherm mantiene una línea gratuita anónima y externa (“Línea gratuita de Ética”) en la que las personas pueden denunciar problemas por Internet o teléfono. Estos servicios se prestan en varios idiomas y están disponibles de forma gratuita las 24 horas del día, los siete días a la semana, desde cualquier lugar. Para obtener información de contacto, incluso el modo de formular denuncias en línea y los números de teléfono locales, haga clic aquí.



¿CUÁL ES EL MEJOR MÉTODO PARA DENUNCIAR MIS INQUIETUDES?

Diferentes asuntos se pueden resolver mejor de diferentes maneras. A continuación, se ilustran algunos casos:

Ejemplo 1: mi compañero de trabajo a veces es irrespetuoso conmigo y siempre dice cosas ofensivas. No nos llevamos bien y siento que se comporta de forma indebida.

- *Este parece ser un problema local e interpersonal y podría resolverse mejor si habla con su supervisor.*

Ejemplo 2: el gerente de mi área habitualmente dice cosas que denigran a la mujer, da a entender que el hombre es mejor trabajador y solo otorga ascensos a los hombres. Dudo si hablar con alguien de aquí sobre ello.

- *Esta es una acusación grave. Debería comunicarse con su equipo de liderazgo de RR. HH. para denunciar el comportamiento.*

Ejemplo 3: un compañero de mi sucursal dijo cosas horribles sobre un exempleado y de algunos empleados activos. No me siento cómodo denunciándolo al equipo de RR. HH. local. ¿A quién puedo contactar?

- *En este caso, puede hablar con otros líderes locales, el equipo de liderazgo de RR. HH. global u otros líderes sénior. Pueden ofrecerle orientación o sugerir otra forma de resolver el problema.*

Ejemplo 4: sospecho que nuestro equipo local estuvo aceptando sobornos de un proveedor para derivar negocios hacia su compañía. Tengo algunos correos electrónicos en los que el proveedor menciona "pagos recibidos" y mensajes similares que parecen incongruentes con el resto de la transacción. ¿Con quién puedo comunicarme?

- *Este tipo de problema se debe denunciar a la Línea gratuita de Ética de Gentherm. Está disponible por teléfono y en línea. Puede denunciar su inquietud de forma anónima y asegurarse de que recibirá la atención e investigación correcta.*

PROCESO DE DENUNCIA

Gentherm se toma en serio cada problema que se eleva de buena fe. Cada asunto se investigará en la medida necesaria y Gentherm tomará medidas correctivas inmediatas si corresponde. No debe llevar a cabo su propia investigación, sino que deberá cooperar de buena fe con los esfuerzos de la Compañía para investigar. Los asuntos denunciados a través de la Línea gratuita de Ética se revisan con el Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento. Se desarrolla un plan de investigación y se implementa, de ser necesario. Los detalles de cada caso, incluido el posible resultado, se puede denunciar al liderazgo sénior como parte de nuestros procesos de documentación.



Las investigaciones se llevarán a cabo de forma confidencial, en la medida que sea posible. Es posible que se exija la divulgación de cierta información denunciada para investigar y responder correctamente a una inquietud, litigar o defender un reclamo. Además, es posible que nos exijan que divulguemos información relacionada con una violación o sospecha de violación a las autoridades policiales o regulatorias. Se aceptarán denuncias anónimas, conforme a lo dispuesto precedentemente. Sin embargo, alentamos a los denunciantes a que se identifiquen, ya que las denuncias anónimas pueden limitar nuestra capacidad de investigar exhaustivamente y hacer un seguimiento con usted para darle a conocer nuestras conclusiones. Si elige denunciar de manera anónima, es preciso brindar información lo más específica posible para que podamos investigar y abordar sus inquietudes de forma adecuada.

NO SE TOLERAN REPRESALIAS EN NINGÚN CASO

Gentherm está comprometido con una cultura en la que los empleados se sientan cómodos expresando sus inquietudes y problemas. Queda prohibido tomar represalias contra cualquier persona que formule preguntas o inquietudes o que denuncie violaciones reales o presuntas de buena fe, que participe de una investigación o coopere con ella o que se niegue a participar de actos que violen la legislación aplicable. Toda persona que participe en la toma de represalias estará sujeta a medidas disciplinarias.

Las represalias pueden adoptar muchas formas y presentarse de diferentes maneras. Toda medida punitiva tomada contra un empleado por denunciar de buena fe se considera represalia y está estrictamente prohibida.

DENUNCIAS FALSAS

La Compañía toma con seriedad las denuncias de posibles conductas indebidas. Antes de denunciar una inquietud, asegúrese de que la denuncia se formule de buena fe. Formular una denuncia falsa de mala fe no se ajusta al entorno de trabajo de equidad y conducta ética que Gentherm procura ofrecer. Todo empleado que intencionalmente o a sabiendas formule denuncias falsas o acusaciones engañosas incurrirá en incumplimiento de este Código y quedará sujeto a medidas disciplinarias.





03

ESTAMOS COMPROMETIDOS CON EL CUMPLIMIENTO

CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES

Nuestra reputación y éxito empresarial dependen de nuestro conocimiento y cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables. Tenemos la obligación de cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables a la Compañía, así como plantear toda preocupación, cuando corresponda, acerca del cumplimiento por parte de los Socios comerciales en el contexto de nuestras relaciones con ellos. Esperamos que lea y comprenda las políticas y cumplimientos de la Compañía, asista a las sesiones de capacitación y haga preguntas si tiene dudas acerca de las leyes y regulaciones aplicables. En los casos en que este Código u otras políticas sean diferentes a las leyes y regulaciones aplicables, deberá seguir en todo momento la norma superior.

CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES CONTRACTUALES

Además de las leyes y regulaciones gubernamentales, Gentherm está sujeta a los derechos contractuales de nuestros Socios comerciales y otros terceros. Las demandas y los reclamos por daños y perjuicios pueden ocasionar un perjuicio importante para la Compañía, tanto en términos monetarios como de reputación. Por ende, esperamos que se realicen esfuerzos de buena fe en el cumplimiento de las obligaciones contractuales que contrajo la Compañía, salvo que los líderes correspondientes aprueben un curso de acción alternativo.

CUMPLIMIENTO DE LEYES EXTRANJERAS

Al ser una sociedad constituida en los Estados Unidos (los “EE. UU.”), las actividades de Gentherm estarán sujetas en última instancia a las leyes de EE. UU. si se llevan a cabo en un país extranjero. Además, también debemos respetar las leyes y regulaciones aplicables en el país y la localidad en el que se encuentren nuestras operaciones o donde estemos desarrollando nuestra actividad comercial. En algunos casos, las costumbres locales del país donde trabaja pueden entrar en conflicto con las leyes de EE. UU. o las disposiciones del presente Código. Cuando parezca haber un conflicto entre las leyes locales y las leyes federales de los EE. UU. o este Código, se deberá consultar al Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento antes de proceder.



¿QUÉ HARÍA?

Pregunta: Trabaja en una planta de Gentherm fuera de los Estados Unidos. Recientemente su equipo de ventas comenzó a negociar con una compañía no estadounidense. Le mencionó a su jefe que cree que EE. UU. tiene leyes que prohíben el comercio con este país extranjero. Su supervisor le dijo que no había de qué preocuparse porque nuestro país no se rige por esas leyes, se trata de una transacción pequeña y nadie lo notará. ¿Qué haría?

Respuesta: Sus instintos son correctos. Todas las unidades de negocio de Gentherm, sin importar su ubicación física o donde estén haciendo negocios, deben seguir las leyes estadounidenses en materia de exportaciones, sanciones y embargos. Hable con su supervisor de nuevo, recuérdele sus obligaciones y las directrices establecidas en este Código. Si eso no funciona, comuníquese con el departamento de RR. HH. local para obtener orientación. Si sigue con inquietudes al respecto, comuníquese con el Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento o la Línea gratuita de Ética.

CUMPLIMIENTO DE INVESTIGACIONES Y AUDITORÍAS

En consonancia con nuestros esfuerzos por mantener una base ética sólida y una cultura de integridad, Gentherm se compromete a cooperar con toda investigación interna o externa obligatoria o proceso de auditoría. En virtud de ese compromiso, le pedimos a todos los empleados que hagan un esfuerzo de buena fe por cooperar y brindar apoyo a todas las investigaciones o auditorías con el fin de garantizar que todas las personas que actúen bajo nuestra dirección también cooperen con los auditores. Esto incluye comportarse con transparencia, brindar información completa y exhaustiva, abstenerse de brindar información falsa de forma intencional o maliciosa y procurar brindar apoyo a la investigación o el proceso de auditoría correspondiente con el mayor alcance posible. Además, no debe hablar de las investigaciones en curso con nadie, ya sea dentro o fuera de la Compañía, hasta que el Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento lo autorice (salvo cuando se comunique con una agencia gubernamental).

Los empleados no tienen la obligación de denunciar la participación en actividades protegidas por la Ley de Relaciones Laborales Nacionales de EE. UU. (“NLRA”), y las disposiciones de este Código no pretenden restringir ni desalentar la participación por parte de los empleados en actividades protegidas, así como tampoco el ejercicio de sus derechos en virtud de la NLRA. Asimismo, en el caso de investigaciones relativas a presuntas violaciones de la NLRA, la participación de un empleado que no forme parte de la gerencia es voluntaria, sin perjuicio de que Gentherm la promueva.

Además de estas pautas, siempre asegúrese de informar toda consulta o solicitud de información al personal correspondiente. Las solicitudes de clientes o proveedores deben informarse a su supervisor u otro personal local, y las solicitudes de Agencias Gubernamentales deberán comunicarse de inmediato al Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento de Gentherm.





04

ESTAMOS COMPROMETIDOS CON LA PARTICIPACIÓN E INCLUSIÓN DE LOS EMPLEADOS

Este Código describe los principios básicos de cómo esperamos que la gente se trate. En Gentherm, nos comprometemos a construir una cultura en la que cada empleado y persona con quien interactuemos reciba un trato de respeto y dignidad. Al fomentar un entorno en el que se propicie la diversidad, la participación, la inclusión y la pertenencia, podemos contribuir al éxito de la Compañía y cumplir nuestra misión.



ENTORNO DE TRABAJO, PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO

Gentherm se compromete a brindar un entorno de trabajo seguro, productivo y abierto. Tenemos una fuerza de trabajo con diferentes orígenes, diferencias, ideas, habilidades y experiencia. Con un entorno de trabajo positivo libre de discriminación y acoso ilegítimo, esto inspira la excelencia en nuestros empleados y mejora las relaciones con nuestros clientes.

No toleraremos la discriminación o el acoso ilegítimos en el lugar de trabajo, ya sea por parte de un supervisor, gerente u otro empleado, contratista, cliente u otra persona, que incluye el acoso sexual o acoso sobre la base de una categoría protegida por ley. Esto incluye los avances o comentarios sexuales no deseados y toda conducta física, visual o verbal de naturaleza sexual. Recuerde que debe mantener la comunicación profesional con otras personas sin enviar mensajes ofensivos, comentarios denigrantes ni bromas inadecuadas. Siempre tenga en cuenta que nuestras expectativas de conducta adecuada se aplican también fuera de nuestras instalaciones e incluyen eventos, funciones laborales, viajes de negocios u otras actividades directamente relacionadas con Gentherm.

En Gentherm, la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia son partes fundamentales de nuestra cultura corporativa, y creemos que aceptar la diversidad inspira la innovación. Esperamos construir una cultura inclusiva en la que valoremos nuestras diferencias y creemos un sentido de pertenencia para todos a fin de lograr un impacto positivo en las vidas de nuestros empleados, clientes y comunidades. Nos comprometemos a brindar igualdad de oportunidades de empleo a todos los solicitantes y empleados actuales. Las personas se evaluarán en función de sus calificaciones y desempeño laboral y no sufrirán discriminación por características personales, como raza, etnia, color,



religión, sexo, país de nacionalidad, antecedes ancestrales, edad, discapacidad, estado familiar, embarazo, condición de veterano, identidad de género, orientación sexual u otra categoría protegida por las leyes aplicables. También brindamos adaptaciones razonables a los empleados con discapacidades, siempre que no se genere una dificultad indebida, para que puedan tener la oportunidad de desempeñar funciones esenciales de su puesto y participar plenamente en el empleo.

Valoramos la diversidad de la fuerza de trabajo. Si quiere obtener más información acerca del compromiso de Gentherm con la diversidad, lea sobre las iniciativas de ONE (Our Network of Engagement, Nuestra Red de Compromiso) aquí. Si es víctima de un comportamiento violatorio de este Código o advierte una conducta de dicha índole, debe denunciarlo de inmediato por medio de los métodos establecidos en el manual o con los canales de denuncia previstos en este Código. Los supervisores que tomen conocimiento de un caso de discriminación ilegítima o inquietudes de acoso deben denunciar el problema. Al igual que con otras cuestiones de buena fe, no se permitirá la toma de represalias contra los empleados que presenten denuncias.

DERECHOS HUMANOS

Gentherm respeta los derechos humanos de todas las personas, en todos los niveles de la cadena de suministro y en toda ubicación en donde operemos o hagamos negocios. Esto incluye a nuestros clientes, nuestra cadena de suministro y toda otra parte interesada pertinente. Los derechos humanos son un derecho fundamental que se debe respetar en todo momento. En consonancia con este compromiso, Gentherm no tolera la trata de personas, el trabajo forzado ni el trabajo infantil forzoso y no lo tolerará por parte de ninguno de nuestros Socios comerciales. Gentherm también trabaja para garantizar el pleno cumplimiento de las regulaciones en materia de jornada laboral, salario y beneficios. Cumpliremos todas las leyes aplicables relacionadas con el empleo y los criterios de empleo. La Política Global de Derechos Humanos de Gentherm amplía estos temas y está disponible en nuestro sitio web aquí.

VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

En virtud de nuestro compromiso con la seguridad de los empleados, Gentherm no tolerará las amenazas de violencia de ningún tipo, ya sean explícitas o implícitas, el acoso, signos de violencia ni ninguna otra conducta que provoque daños a las personas o la propiedad. Tomamos con seriedad todas las denuncias de conducta amenazante o violencia y las investigaremos y adoptaremos medidas adecuadas. Contacte a la Línea gratuita de Ética o envíe un correo electrónico al Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento para denunciar casos de ese comportamiento. En caso de una emergencia, comuníquese con el departamento de recursos humanos local, el personal de seguridad del sitio y las autoridades locales.

CONSUMO DE SUSTANCIAS

Trabajar bajo los efectos de drogas o alcohol puede acarrear peligros de seguridad y afectar su juicio. Por consiguiente, Gentherm prohíbe que los empleados trabajen bajo los efectos de esas sustancias, conforme a lo previsto en las leyes aplicables. Esperamos que los empleados estén aptos para desempeñar sus funciones a fin de asegurar un entorno de trabajo seguro. Tenga en cuenta que determinados medicamentos recetados por un médico también pueden afectar su capacidad para hacer su trabajo de forma segura. Consulte con su médico el impacto que los medicamentos recetados pueden tener en su capacidad para realizar su trabajo de forma segura y comunique toda inquietud a su supervisor o RR. HH. local.



05

ESTAMOS COMPROMETIDOS CON EL DESEMPEÑO Y LA RESPONSABILIDAD

Se desarrolla una cultura de ética e integridad cuando las personas se comprometen a hacer lo correcto y actuar conforme a valores y principios predeterminados. La responsabilidad también constituye la esencia de la cultura ética. Si bien este Código y otras políticas brindan orientaciones, depende de cada uno de ustedes tomar la decisión correcta, hacer preguntas y expresar su opinión cuando sea necesario para garantizar el cumplimiento de nuestros valores.



CONFLICTOS DE INTERÉS

Los conflictos de interés se producen cuando los intereses o las actividades personales interfieren en nuestra capacidad para actuar de forma objetiva. En Gentherm, tratamos de evitar los conflictos de interés o incluso su mera apariencia. Si bien este Código no describe toda situación o instancia que pueda plantear posibles conflictos de interés, a continuación se mencionan algunas:

- **Relaciones personales:** supervisar a un amigo, familiar o alguien con quien tiene una relación romántica o personal estrecha.
- **Interés económico:** invertir en una compañía que hace negocios con Gentherm o compite Gentherm de alguna manera.
- **Oportunidades comerciales:** usar información que obtuvo debido a su trabajo o actividades con Gentherm para su beneficio, que incluye competir con Gentherm.
- **Familiares:** permitir que un familiar reciba beneficios o ganancias indebidas, en función de su puesto, conocimiento o actividades asociadas con Gentherm.
- **Relaciones con funcionarios del gobierno:** en virtud de leyes y regulaciones específicas, los empleados que tengan relaciones personales con funcionarios del gobierno deben asegurarse de notificar a su supervisor y a RR. HH. de tal situación.

Gentherm también espera que los empleados se enfoquen en sus compromisos con Gentherm como su principal forma de empleo. Si bien se permite que los empleados tengan otros trabajos, tal circunstancia deberá comunicarse al departamento de Recursos Humanos local y no deberá haber ningún conflicto de interés real o potencial. El empleo externo tampoco debe interferir con la capacidad del empleado para cumplir sus obligaciones con Gentherm.

Los conflictos de interés no siempre son claros o fáciles de identificar. Si tiene preguntas, debe consultar a su supervisor o enviar un correo electrónico al Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento.

CONSEJOS ÚTILES

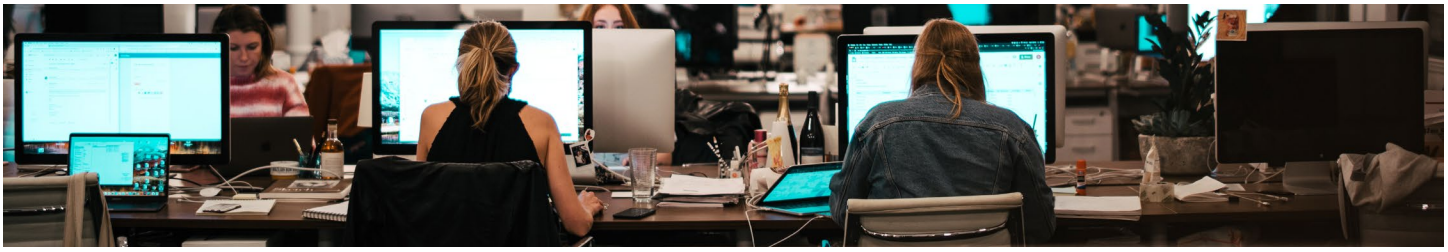
A fin de identificar la existencia de un posible conflicto de interés, hágase estas preguntas.

- ¿Interfiere con mi capacidad para hacer mi trabajo para Gentherm?
- ¿Estoy usando recursos, información o relaciones de la Compañía para mi propio beneficio o el de otra persona?
- ¿Podría parecerle a otra persona que existe un conflicto de intereses?
- ¿Mi decisión o mis acciones compiten con Gentherm o sus intereses?
- ¿Alguna parte de mi decisión está influenciada por mis relaciones personales o una ganancia personal?

Si la respuesta a estas preguntas es afirmativa, tiene un conflicto de interés. Recomendamos que hable con su supervisor para obtener más orientación.

Los siguientes ejemplos reflejan situaciones comunes que pueden derivar en conflictos de interés:

- Llevar a cabo negocios de Gentherm con un familiar, pareja o amigo cercano. En términos generales, debemos evitar situaciones en las que mezclemos relaciones personales y negocios, ya que esto podría crear un conflicto entre lo que es correcto hacer por un amigo, familiar o pareja y lo que es correcto para Gentherm. Esto incluye tomar una decisión de negocios que afectaría directamente a toda persona con quien tengamos una relación personal, como contratarlos como empleados o proveedores, comprar bienes o servicios en nombre de Gentherm o darles una ventaja comercial injusta. Favorecer a un familiar, pareja o amigo cercano al contratarlos o hacer negocios con ellos debido a la relación que tienen con usted se puede considerar un tipo de conflicto de interés conocido como nepotismo y presenta dificultades particulares. Obre con transparencia en todo momento y notifique a su supervisor o Recursos Humanos si surge o podría surgir este tipo de situación.
- Establecer o tener alguna suerte de relación de subordinación con un familiar, pariente o amigo personal cercano. Si dicha persona mantiene con usted una relación de subordinación directa o indirecta, o vice versa, su relación puede presentar un conflicto que debe informar a su equipo de RR. HH.
- Llevar a cabo negocios de Gentherm con un exempleado de Gentherm. En ocasiones los empleados de Gentherm abandonan la Compañía y trabajan con compañías que realizan negocios con Gentherm. Las negociaciones comerciales con estas personas pueden dar lugar a conflictos de interés, en particular si su compañía o Gentherm buscan o reciben una ventaja comercial injusta. Es importante revelar todo acuerdo comercial con exempleados de Gentherm para evitar posibles conflictos de interés.
- Empleo externo. No podemos aceptar empleos externos que afecten o interfieran de forma negativa en nuestras responsabilidades en Gentherm, como trabajar para un competidor o comenzar un negocio que compita o negocie con Gentherm.
- Invertir en otras compañías. No tener participaciones significativas en compañías que sean competidoras, proveedoras o clientes de Gentherm nos ayuda a evitar los conflictos de interés. Sin embargo, suele ser aceptable tener inversiones de poca cuantía en compañías que cotizan en bolsa.
- Desempeñarse en un directorio. Si se le pide que se desempeñe en un directorio de una organización caritativa, educativa o sin fines de lucro, o una asociación comercial, hable con su gerente o supervisor antes de aceptar, para asegurarse de que esta situación no genere un conflicto de interés. También debemos obtener la aprobación de la gerencia antes de aceptar un puesto como director o funcionario de cualquier organización externa.



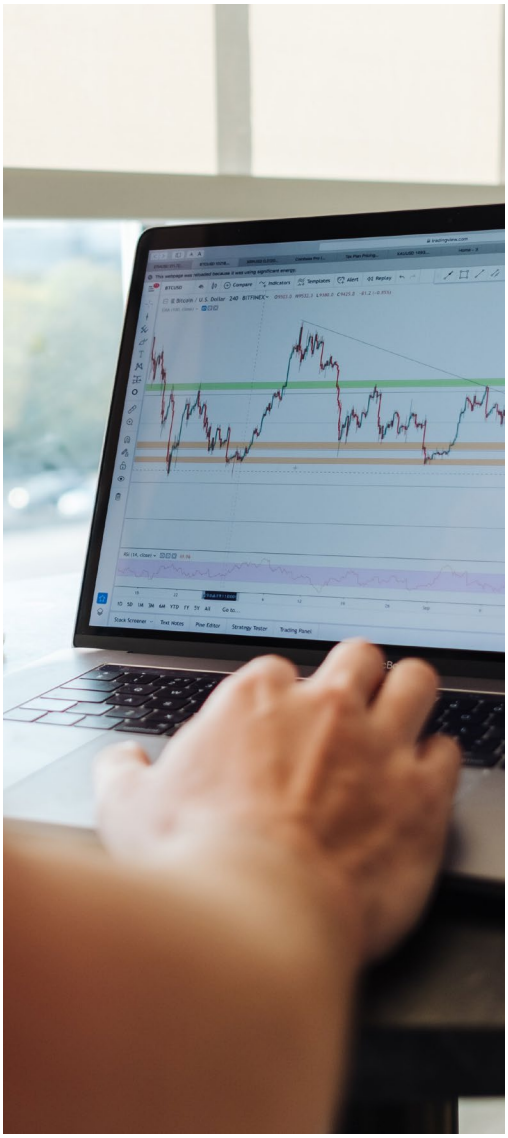
¿QUÉ HARÍA?

Pregunta: La planta de Gentherm en la que trabaja está buscando una compañía de paisajismo para realizar un trabajo. Su hermano tiene una compañía que está interesada en presentarse en la licitación. ¿Se puede hacer? ¿Hay conflicto de interés? ¿Qué haría?

Respuesta: Un conflicto de interés puede ser engañoso y no siempre resulta sencillo de identificar o abordar. En este caso, la compañía de su hermano es libre de ofertar en el proyecto y ser considerada al igual que otra compañía. El posible conflicto de interés depende de lo siguiente: (1) la participación que usted tenga en la selección de la oferta ganadora o su influencia al respecto, y (2) la transparencia que usted demuestre y la información adecuada que usted brinde con respecto a la relación que mantiene con el propietario de esa compañía.

Si no está involucrado o no tiene la capacidad de influir en el proceso de compra o las decisiones de la Compañía, probablemente no tenga ningún conflicto de interés. Cuanto más alejado esté de influir en el proceso, mejor.

Sin embargo, si tiene posibles inquietudes, debe informar la relación con el Equipo de Compras o su supervisor. Ser transparente ayuda a minimizar la apariencia de un conflicto de interés. El Equipo de Compras, junto con el Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento, analizará la información.



INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

En general es ilegal que una persona compre o venda acciones o títulos valores de una compañía que cotiza en bolsa si tiene información no pública importante acerca de esa compañía. "Importante" significa información que los inversores considerarían valiosa en la toma de decisiones de compra, venta o titularidad de títulos valores.

Gentherm es una compañía que cotiza en bolsa. Gentherm mantiene una Política de Negociación de Títulos Valores que prohíbe en términos generales a los empleados y directores de Gentherm, incluidos familiares o personas que residan con ellos u otras personas cuyas transacciones con títulos valores estén bajo su influencia y control:

- Comprar, vender o hacer transacciones directa o indirectamente con los títulos valores de Gentherm en cualquier momento mientras tengan información no pública importante sobre Gentherm.
- Llevar a cabo acciones para utilizar o transmitir a personas externas a Gentherm información no pública importante de la Compañía, o recomendarles a esas personas si es conveniente hacer transacciones con los títulos valores de Gentherm.
- Divulgar información no pública importante a personas externas a Gentherm, incluidos sus familiares, salvo que la divulgación tenga fines comerciales y esté protegida por un acuerdo de confidencialidad en beneficio de la Compañía, o que esté aprobada por escrito por el asesor general de Gentherm.

Otros terceros con acceso a información no pública de la Compañía pueden estar sujetos a prohibiciones similares.

Los miembros del Directorio de Gentherm, funcionarios y subordinados del director ejecutivo o director de finanzas, al igual que otros empleados designados como personas con información privilegiada, pueden realizar transacciones con los títulos valores de Gentherm únicamente dentro de los plazos de negociación abiertos designados y después de recibir la aprobación previa para hacerlo.

Además, las personas sujetas a la Política de Negociación de Títulos Valores no podrán cubrir los títulos valores de la Compañía, darlos en garantía ni realizar operaciones con derivados o a corto plazo en relación con dichos títulos valores.

Si no sabe si dispone de información privilegiada, comuníquese con el Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento de Gentherm para obtener aclaraciones. Para obtener más información acerca de la Política de Negociación de Títulos Valores de Gentherm, consulte nuestro sitio web aquí.

¿QUÉ HARÍA?

Pregunta: En una cena familiar, su hermano pregunta acerca del rendimiento comercial y financiero de Gentherm y si debería comprar acciones en la Compañía. Está pensando en comprar una cantidad pequeña de acciones. Hace poco usted se enteró en el trabajo de una ganancia comercial importante que todavía no se anunció al público. ¿Qué haría?

Respuesta: La información privilegiada no alcanza únicamente a su actividad de negociación personal, también implica "dar consejos" o contarles a los demás acerca de información no pública importante. Todo uso de la información interna es ilegal, independientemente de la magnitud de la transacción. Debe decirle a su hermano que no tiene permitido debatir los asuntos de la Compañía que mencionó.

REGALOS Y GRATIFICACIONES

Gentherm reconoce que intercambiar pequeños regalos y gratificaciones simples es algo normal del negocio y puede ser una parte importante en el desarrollo de relaciones profesionales. Sin embargo, los empleados deben tener cuidado de no estar influenciados por los Socios comerciales de forma perjudicial para la Compañía o en violación de la ley. Además, los empleados y otros representantes de la Compañía no deben ofrecer regalos ni otros artículos de valor a los Socios comerciales como práctica regular, y es posible que se les prohíba dar o aceptar esos artículos a determinadas personas o por encima de determinados valores. Quizás no siempre resulte claro qué regalos son apropiados o no. Consulte a un miembro del Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento si tiene preguntas en este sentido.

El uso de los recursos de la Compañía para regalos o gratificaciones a fin de desarrollar o mejorar relaciones comerciales en general está sujeto al estándar de razonabilidad y la revisión regular. Los regalos o gratificaciones nunca deben ser en efectivo. En general deben entregarse con poca frecuencia y seguir todas las pautas establecidas por las políticas aplicables de la sucursal de trabajo. En muchos casos, los regalos deben estar aprobados con antelación por la gerencia sénior.

Todo artículo de valor significativo debe devolverse de inmediato y denunciarse a su supervisor o miembro del Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento. Si no es posible devolverlo de inmediato, se debe entregar a la Compañía para su entrega caritativa u otro uso que la Compañía, a su criterio exclusivo, crea adecuado.

Si participa de un entretenimiento comercial en nombre de la Compañía, emplee el sentido común y la moderación. El entretenimiento y los regalos nunca se deben basar en acciones recíprocas. Todo entretenimiento comercial que se brinde a cualquiera persona que realice negocios con la Compañía, o bien que se acepte de ella, deberá ser poco frecuente, modesto, culturalmente adecuado y destinado a servir objetivos comerciales legítimos. Si sus planes parecen lujosos o los asistentes son funcionarios del gobierno, revise sus planes con el Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento.

Además de las directrices aquí descritas, existen otras restricciones especiales relacionadas con la oferta de regalos o donaciones a funcionarios del gobierno o agencias gubernamentales. Para obtener más orientaciones, consulte las Políticas de Regalos de Gentherm, que están disponibles internamente para los empleados de Gentherm.

Tenga en cuenta que no siempre será evidente quién es funcionario del gobierno. Si está considerando un regalo o donación a alguien que cree que puede estar indirectamente asociado con el gobierno, debe consultar a un miembro del Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento.

¿QUÉ HARÍA?

Pregunta: Un proveedor lo invita a cenar para debatir sus nuevos productos y demás actualizaciones comerciales de rutina. Cuando termina la cena, el proveedor le entrega un sobre que abre más tarde y encuentra una tarjeta de regalo "de agradecimiento" con un pequeño saldo. ¿Qué haría?

Respuesta: La cena y el debate parecen haber sido correctos y ajustarse a la política. Sin embargo, el regalo, independientemente del monto, no es adecuado y viola este Código. Debe comunicarse de inmediato con su supervisor y el Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento de Gentherm. Gentherm deberá revisar este proveedor y sus acciones y determinar los próximos pasos relacionados con la asociación comercial.



06

ESTAMOS COMPROMETIDOS CON UNA MENTALIDAD GLOBAL

Como compañía global, tener una mentalidad global respecto de cómo alinear nuestros valores y prácticas comerciales independientemente de dónde operemos y hagamos negocios es fundamental para construir una cultura ética.

PROHIBICIÓN DE CORRUPCIÓN Y SOBORNOS

Gentherm tiene un enfoque de tolerancia cero con respecto al soborno y la corrupción y está comprometida con la actuación profesional, justa e íntegra en todos nuestras negociaciones y relaciones comerciales. Nuestra compañía está sujeta a las leyes estadounidenses y no estadounidenses que prohíben los sobornos o los actos que sugieran que se aceptaría u ofrecería un soborno para facilitar el negocio, sin importar las prácticas locales o costumbres que otras compañías puedan usar. Darle algo de valor a alguien que se consideraría un funcionario del gobierno está prohibido en cualquier entorno y, además, nunca debe involucrar a un tercero que usted crea, con fundamentos razonables, que puede intentar ofrecer un soborno en relación con un negocio de la Compañía. Los Socios comerciales de Gentherm deben respetar el mismo estándar, sujeto a los límites de regalos y gratificaciones de acuerdo con nuestras políticas. La Política de Prohibición de Sobornos de Gentherm amplía este tema y está disponible en nuestro sitio web aquí.

Si piensa entregar un regalo, donación o entretenimiento comercial a un funcionario del gobierno en un país, debe cumplir estrictamente con la Política Global de Viajes, Regalos y Entretenimientos e Informe de Gastos de la Compañía de la Compañía y las leyes contra la corrupción y debe obtener la autorización previa del Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento de Gentherm. La información adicional, que incluye los niveles de regalo adecuados, los procesos de aprobación y otros datos, está disponible en la política interna de Gentherm, la Política Global de Viajes, Regalos y Entretenimientos e Informe de Gastos de la Compañía.



¿QUÉ HARÍA?

Pregunta: Su supervisor directo es el gerente de planta. Su sitio recientemente solicitó un permiso de construcción, pero el gobierno local lo rechazó. Después de la denegación, su supervisor le entregó una serie de paquetes a la oficina de planificación de la ciudad. De repente, unas semanas después, se aprueba el permiso de construcción. ¿Qué haría?

Respuesta: Parece ser un posible caso de soborno, y una posible violación de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA) en función de la participación de los funcionarios del gobierno. Debe denunciar esta cuestión al Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento o la Línea gratuita de Ética e incluir la mayor cantidad posible de detalles. El Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento de Gentherm recibirá el caso e investigará el asunto.

RESTRICCIONES COMERCIALES Y LEYES DE CONTROL DE EXPORTACIONES

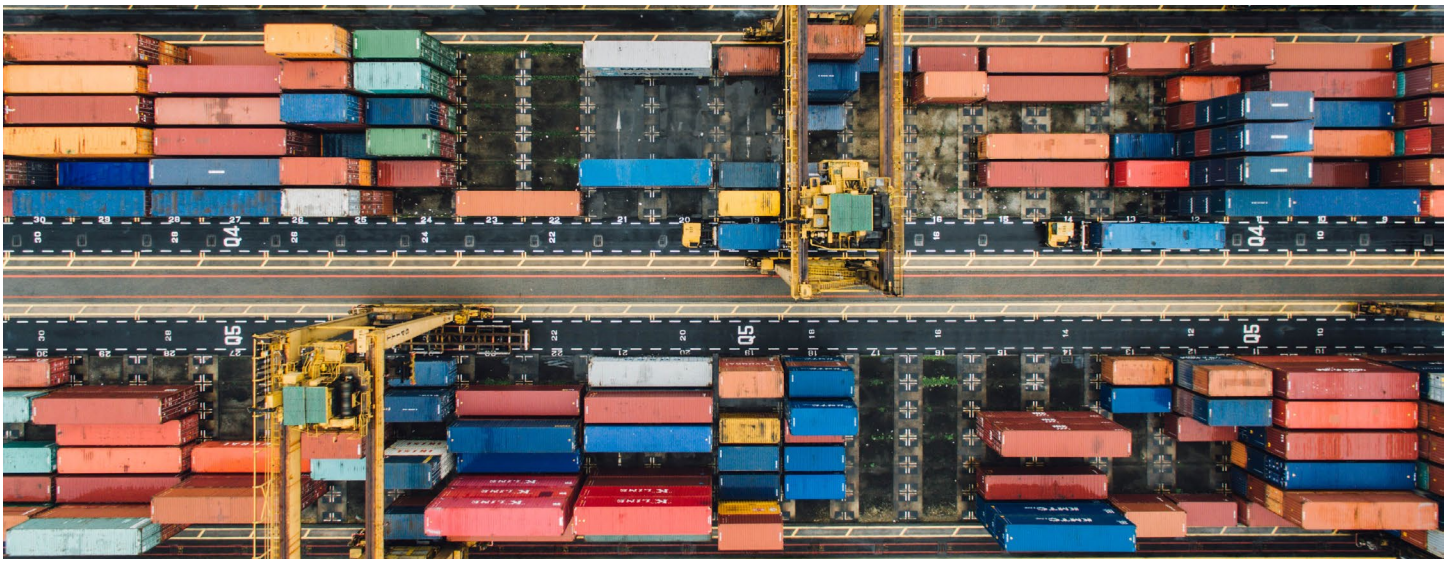
Existe una "exportación" cuando un producto, servicio, tecnología o información se envía o pone a disposición de una persona que se encuentre o sea de otro país. La exportación puede ser tan sencilla como compartir tecnología, información de tecnología o un código de software de cualquier forma, incluso verbalmente, a un extranjero. Los Estados Unidos y otros países tienen leyes que restringen la exportación de bienes, servicios y otros negocios con determinados países, entidades y personas. Estas restricciones se aplican a:

- Exportaciones a países y personas prohibidos.
- Investigaciones y otros negocios con países sancionados o con personas designadas.
- Exportación de alta tecnología o tecnologías "de grado militar".

Antes de involucrarse en una actividad de exportación, debe verificar los controles aplicables a los bienes, la tecnología o el software y la elegibilidad de la ubicación de la entrega y el destinatario dados los controles aplicables. La Compañía también debe obtener todas las licencias y permisos aplicables y pagar los impuestos obligatorios que cualquier país pueda aplicar.

La lista de países prohibidos y restricciones de exportación siempre está sujeta a cambios y es necesario revisarla regularmente. Por ende, si está involucrado en actividades comerciales internacionales, debe comunicarse con el Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento para verificar si se realizaron cambios que afecten las actividades permitidas y el modo de despachar adecuadamente los productos para la exportación. Del mismo modo, si recibe solicitudes inusuales o intimaciones de compromiso por parte de los Socios comerciales, siempre es mejor contactar al Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento y revisar la solicitud antes de aceptar algo en nombre de la Compañía.

Recuerde que, al ser una sociedad estadounidense, la Compañía debe operar de acuerdo con la legislación estadounidense, incluso fuera de los Estados Unidos. Esto incluye actividades relacionadas con las restricciones comerciales y exportaciones, pero también se aplica a otros temas regulatorios y de cumplimiento que puedan surgir. Para obtener información o formular preguntas relacionadas con las restricciones comerciales y leyes de control de exportaciones, comuníquese con el Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento.



¿QUÉ HARÍA?

Pregunta: Un cliente potencial a quien no conoce se comunica para consultarle acerca de la compra de un gran volumen de productos. Usted investiga un poco y descubre que el cliente potencial es un negocio ubicado en una región conocida por comprar estos productos y reexportarlos a naciones embargadas o sancionadas. Su cliente potencial no está en la lista negra y es un país que no tiene sanciones, por lo que parece correcto proceder con la venta. ¿Qué haría?

Respuesta: El cumplimiento de las sanciones de exportación no se limita al lugar donde vende productos, sino que también requiere comprender el riesgo de las reexportaciones o los planes conocidos de enviar los productos a lugares que no se ajustan a la legislación estadounidense. Si sabe o tiene sospechas razonables de que los productos se reexportarán a un lugar sujeto a sanciones o embargos, tiene la obligación de decirlo. Comuníquese con un miembro del Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento para obtener más información antes de involucrarse con el cliente potencial.

PIEZAS FALSIFICADAS

Nos esforzamos por asegurar que las piezas que compramos y usamos sean genuinas y legítimas. Las piezas falsificadas no se elaboran de acuerdo con los estándares de Gentherm y pueden generar fallas en las piezas o en el sistema general en los productos que producimos. Las fallas ocasionadas por las piezas falsificadas pueden perjudicar significativamente la reputación de Gentherm y las marcas de nuestros clientes. Cuando adquiera piezas, asegúrese de inspeccionar el paquete, comparar las piezas para garantizar que sean similares a otras piezas del mercado y comprar de fuentes conocidas por ser respetadas. Si sospecha que las piezas que Gentherm haya comprado o esté usando son falsificadas o si tiene información acerca de posibles actividades de falsificación, hable con su supervisor o comuníquese con el Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento.

ANTIMONOPOLIO Y COMPETENCIA JUSTA

Nuestro negocio está sujeto a las leyes federales antimonopolio y competencia y las leyes de competencia de otros países en donde opera Gentherm. Si bien Gentherm se esfuerza por competir activamente, siempre debemos cumplir las leyes antimonopolio y de competencia.

Las leyes antimonopolio y de competencia están diseñadas para proteger a los consumidores y competidores frente a las prácticas comerciales injustas y promover la competencia equitativa. Estas leyes, entre otras cosas, prohíben o restringen las actividades con competidores relacionadas con fijar, coordinar o controlar precios (que incluyen los términos que afectan los precios) o la producción, asignar o dividir a los clientes, territorios o mercados y llegar a un acuerdo con un competidor para boicotear a otro negocio.

A fin de asegurar el cumplimiento, no debe comunicarse con los competidores en relación con las actividades que podrían considerarse que restringen la competencia, fijan o controlan los precios o la producción, o que de otra forma coordinan las acciones de mercado. Esto incluye participar en asociaciones comerciales que intercambian datos sensibles sobre precios, producción o ventas de forma que se pueda considerar anticompetitiva. Los empleados deben notificar al asesor general de la Compañía si un competidor o asociación comercial participa en actividades sobre los márgenes de estos temas. Puede recopilar información de mercado de forma ética y legal, pero no debe comunicarse directamente con los competidores.

También pueden surgir riesgos antimonopolio en las negociaciones de la Compañía con los Socios comerciales. Imponer restricciones sobre la reventa de productos de la Compañía, "vincular" la compra de un segundo producto con la venta de un producto o cobrar precios diferentes a diferentes clientes en condiciones que pueden perjudicar la competencia son todas posibles violaciones de las leyes antimonopolio y competencia.

Para obtener información o formular preguntas relacionadas con los asuntos antimonopolio y de competencia justa, comuníquese con el Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento.

PREVENCIÓN DEL LAVADO DE DINERO

El lavado de dinero es un proceso que convierte el dinero o la propiedad adquirida a partir de actividades ilegales en dinero que parece haber sido obtenido legítimamente. Gentherm no permitirá que organizaciones o personas utilicen a nuestra compañía para lavar dinero o participar en una actividad que facilite el lavado de dinero o ayude a financiar actividades terroristas u otros actos criminales. Emplee su buen criterio y preste atención cuando trabaje con Socios comerciales, especialmente si la transacción involucra pagos en efectivo, pagos por adelantado excesivos, pagos a cuentas de terceros o en el extranjero, o si un Socio comercial se niega a dar la información de identificación obligatoria o tiene un nombre similar a una parte que figura en la lista de entidades prohibidas o sancionadas. Es preciso que sepa siempre quién está detrás de cada transacción y que solo haga negocios con terceros respetables involucrados en actividades comerciales legítimas. Tome medidas para evitar el uso de nuestras operaciones para estos fines e informe toda actividad sospechosa al Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento o la Línea gratuita de Ética.



LEYES AMBIENTALES Y SUSTENTABILIDAD

Nos comprometemos a proteger el ambiente en el que vivimos y trabajamos, así como a tomar las medidas adecuadas para reducir nuestra huella ambiental. También debemos cumplir los requisitos legales ambientales aplicables en los Estados Unidos y otros países donde operamos. Debe cumplir con las leyes y regulaciones ambientales federales, estatales, provinciales y locales en su sitio de trabajo, así como la Política de Medio Ambiente, Salud y Seguridad y otros estándares e iniciativas ambientales.

DONACIONES Y CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

Gentherm prohíbe las contribuciones de dinero, productos, servicios o cualquier cosa de valor a funcionarios del gobierno en nombre de la Compañía. Gentherm también prohíbe las contribuciones de dinero, productos, servicios o cualquier cosa de valor a los candidatos a puestos políticos, personas electas para un cargo o funcionarios de un partido político en nombre de la Compañía, salvo que el Directorio lo haya aprobado previamente. Puede participar en actividades políticas de manera personal. Sin embargo, al hacerlo, debe usar sus propios recursos y no los fondos ni recursos de Gentherm, evitar hablar en nombre de la Compañía y garantizar que toda participación en actividades políticas cumpla las leyes y regulaciones aplicables. Toda interacción o apoyo que pueda parecer que tengan consecuencias políticas en nombre de la Compañía debe informarse al Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento antes de la participación, y el Directorio podrá decidir si aprueba las actividades informadas o no.

¿QUIÉN SE CONSIDERA FUNCIONARIO DEL GOBIERNO?

Los funcionarios del gobierno incluyen empleados de sociedades de propiedad gubernamental o controladas por el gobierno, funcionarios tradicionales, como legisladores, jueces, ministros, gobernadores y reguladores, y miembros de organizaciones públicas.



07

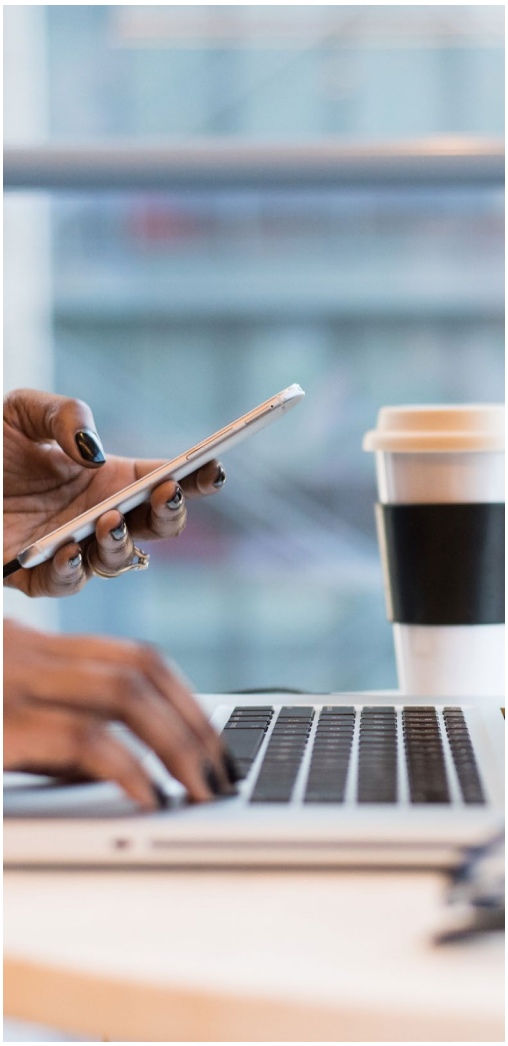
ESTAMOS COMPROMETIDOS CON EL ENFOQUE EN EL CLIENTE

Operamos de muchas formas para proteger los intereses de nuestras partes interesadas internas y externas, que incluye la protección de datos privados, la información de la Compañía y mucho más.

PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD

En Gentherm, es fundamental mantener la seguridad, privacidad e integridad de la información corporativa personal y no pública que la Compañía tiene o a la cual tiene acceso. Reconocemos que el manejo indebido de esa información puede perjudicar a nuestros empleados, Socios comerciales y otros terceros de quienes recopilamos información personal, así como desfavorecer a Gentherm en nuestras operaciones comerciales. La protección de datos y la privacidad es una rama del derecho que cambia rápidamente, y muchos países en el mundo tienen leyes que rigen la recopilación, el uso, el almacenamiento, la divulgación y la transferencia internacional de información personal. En virtud de esas leyes, la información personal en general incluye información que identifica o puede utilizarse razonablemente para identificar a una persona, por ejemplo, su nombre, dirección, información de contacto (incluso el correo electrónico y número de teléfono), información biométrica, información financiera (como la cuenta bancaria o la información de tarjeta de pago), información de salud o médica, fotografías, perfiles personales y números de identificación emitidos por el gobierno.

Estamos comprometidos con el cumplimiento de todas las leyes de protección de datos y privacidad aplicables (RGPD, etc.). Nuestro objetivo es implementar prácticas de protección de datos y privacidad razonables y adecuadas que cumplan las expectativas de nuestros empleados y Socios comerciales y cumplir nuestras obligaciones legales. Como empleado de la Compañía, tiene la responsabilidad de cumplir nuestros requisitos de seguridad de los datos y privacidad. Debe proteger con mucho cuidado toda la información personal que adquiere o a la cual tiene acceso en virtud de su empleo con la Compañía. Esto incluye información personal sobre los empleados de la Compañía, los Socios comerciales y otros terceros con quien la Compañía negocia. Sin embargo, tenga en cuenta que esta obligación no le impide brindar información acerca de los nombres de sus compañeros de trabajo, información de contacto, su salario o sus condiciones de trabajo en relación con las actividades cubiertas por la NLRA. Para obtener más información sobre la protección y privacidad de los datos, comuníquese con su equipo de Recursos Humanos local, el Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento o las políticas de apoyo aquí.



¿QUÉ HARÍA?

Pregunta: Recibe un correo electrónico de una compañía externa que pide información de contacto acerca de una persona que trabajaba con su equipo. Tiene el correo electrónico y número de teléfono de la persona. ¿Qué haría?

Respuesta: En Gentherm, la protección de la información privada y confidencial no finaliza cuando alguien abandona su equipo. Debe informar a la compañía externa que no puede compartir esa información. Si la persona sostiene que tiene un derecho legal, como representar a una agencia gubernamental, o cualquier tipo de proceso legal, comuníquese con Recursos Humanos o el Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento para obtener más orientación.

PROTECCIÓN Y USO CORRECTO DE LOS ACTIVOS CORPORATIVOS Y OPORTUNIDADES CORPORATIVAS

Nuestro negocio depende de la protección y el uso correcto de los activos que desarrollamos y mantenemos. Todo lo que cree en el marco de su relación laboral con Gentherm se considera propiedad intelectual de Gentherm. Debe seguir los procedimientos y las prácticas establecidas de Gentherm para proteger el valor de todos los activos de la Compañía, incluidos los activos físicos, los activos intangibles como la propiedad intelectual y la información confidencial. Debe tener cuidado para respetar los derechos de propiedad intelectual de los demás. Por ejemplo, no puede presentar, copiar, reproducir, transmitir ni usar el material protegido (por ejemplo, material cubierto por propiedad intelectual de terceros o su propia propiedad intelectual) en el cumplimiento de sus funciones o en los dispositivos o sistemas informáticos de Gentherm, como los trabajos de autoría, escritos, ilustraciones, música, videos, fotografías, cortos cinematográficos, invenciones, conocimiento técnico, secretos comerciales, software y elementos similares, salvo que Gentherm tenga una licencia expresa para esa actividad.

En todo momento, incluso después de finalizar su empleo con Gentherm, debe continuar protegiendo la información confidencial (ya sea de Gentherm u otra parte) y no puede usarla ni divulgarla sin la autorización escrita expresa de Gentherm. Además, no debe solicitar ni alentar a nadie a usar o divulgar información confidencial o privilegiada, presentarle información confidencial o privilegiada a Gentherm o colocar esa información en los sistemas o dispositivos de Gentherm, salvo que medie autorización del propietario de la información y, en la medida en que tome conocimiento de cualquiera divulgación que viole esta prohibición, deberá elevar el asunto a su supervisor o comunicarse con el Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento. Como se indicada anteriormente, esta obligación no le impide brindar información acerca de los nombres de sus compañeros de trabajo, información de contacto, su salario o sus condiciones de trabajo en relación con actividades cubiertas por la NLRA.

El robo, el descuido y el gasto tienen un impacto en nuestro rendimiento financiero y operativo. Si bien Gentherm respeta la privacidad de los empleados, no debe asumir que su escritorio, cubículo o uso de los dispositivos de computación y equipos de telefonía son privados o confidenciales. Sujeto a las leyes locales y con la orientación del Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento, Gentherm puede investigar y revisar tanto las comunicaciones entrantes como salientes de los recursos electrónicos y de la red de la Compañía, así como la información de los dispositivos de la Compañía, que incluye las comunicaciones protegidas con contraseña.

Además, tiene prohibido tomar oportunidades reales o potenciales personalmente que pertenezcan adecuadamente a la Compañía o que se descubran en el transcurso de su empleo o dirección en la Compañía sin primero obtener el consentimiento de la Compañía. Tampoco debe usar la propiedad corporativa, la información (que incluye, entre otros, las listas e información del cliente y otra información confidencial o de propiedad exclusiva) o puesto para obtener una ganancia personal o para competir con la Compañía.

Alentamos a todos nuestros empleados a involucrarse en nuestras comunidades y retribuir. Sin embargo, nunca debe usar los recursos ni el tiempo de la Compañía para apoyar a una organización benéfica sin permiso de su supervisor u otro personal adecuado.

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y DE PROPIEDAD EXCLUSIVA

La información confidencial y de propiedad exclusiva incluye toda la información no pública, incluida la información de terceros, encomendada a la Compañía. Tenga en cuenta que, de acuerdo con la NLRA, la información confidencial y de propiedad exclusiva no incluye información relacionada con sus salarios, nombres de compañeros de trabajo e información de contacto y sus condiciones de trabajo. Nuestra información confidencial y de propiedad exclusiva puede ser de utilidad para los competidores o perjudicial para la Compañía si se divulga. La información confidencial y de propiedad exclusiva es un activo clave para nuestra Compañía. Siempre mantenga la confidencialidad de la información confidencial o de propiedad exclusiva que le encomendamos a través de la Compañía o que los Socios comerciales le comparten a Gentherm, salvo cuando la divulgación esté expresamente autorizada por contrato o esté prevista o permitida por ley, en cuyo caso el asesor general de Gentherm lo determinará y se lo comunicará. La divulgación no autorizada de información confidencial o de propiedad exclusiva está prohibida y podría dar lugar a responsabilidades legales para usted y la Compañía.

Tome las medidas de precaución adecuadas para proteger la información confidencial y asegurarse de que no se difunda dentro de la Compañía, salvo a empleados que tengan necesidad de conocerla para realizar sus labores. Las medidas de precaución adecuadas implican no debatir ni revisar la información confidencial en lugares públicos o en lugares donde haya otras personas presentes.

No busque, use, acepte o suba a ningún recurso electrónico de la Compañía secretos comerciales de competidores ni información confidencial, salvo que la divulgación esté cubierta por un acuerdo de confidencialidad aprobado por el asesor general de Gentherm. Además, terceros de medios de comunicación, analistas de mercado o inversores pueden pedirle información sobre la Compañía. No comparta la información confidencial o de propiedad exclusiva con ninguna persona ajena a la Compañía, salvo que esté autorizado a hacerlo y, de ser necesario, exista un acuerdo de confidencialidad adecuado según lo establezca el asesor general de Gentherm. Todas las respuestas a consultas en nombre de la Compañía se deben brindar a través de los representantes autorizados de la Compañía.

PRECISIÓN DE LOS LIBROS Y REGISTROS E INFORMES PÚBLICOS

La precisión de nuestros libros, registros e informes públicos es fundamental para que Gentherm pueda cumplir sus obligaciones legales y regulatorias. Nuestros registros son la base de nuestras declaraciones de ganancias, estados financieros y otras divulgaciones y también guían nuestra toma de decisiones comercial y planificación estratégica. Gentherm hará divulgaciones completas, equitativas, precisas, oportunas y comprensibles en los informes y documentos presentados o enviados a la Comisión de Bolsa y Valores de EE. UU. (“SEC”) y otras comunicaciones públicas. Exigimos que todos los empleados informen correctamente todas las transacciones comerciales y mantengan registros precisos. A fin de asegurar que la Compañía mantenga registros precisos, según corresponda, deberá realizar lo siguiente:

- Registre todos los activos, pasivos, ganancias, gastos y transacciones comerciales por completo, con precisión, en el período adecuado y en tiempo oportuno.
- Procure que los registros y las cuentas se ajusten a los principios de contabilidad generalmente aceptados y nuestro sistema de controles internos.
- En ningún caso cree fondos en efectivo secretos o no registrados u otros activos o pasivos.
- Redacte la información de manera adecuada y precisa y evite las exageraciones cuando cree registros.

Además, no debe formular declaraciones falsas ni confusas de forma intencional a un contador en el marco de la correspondiente auditoría, revisión o examen de los estados financieros de la Compañía o en relación con la elaboración o presentación de un documento o informe ante la SEC.

Si sospecha que los libros, registros o informes públicos de la Compañía no son precisos, debe debatir el asunto con su supervisor, un miembro del Equipo de Contabilidad y Auditoría Interna de Gentherm, o un miembro del Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento. También puede contactar a la Línea gratuita de Ética haciendo clic aquí.

¿QUÉ HARÍA?

Pregunta: Uno de sus compañeros de trabajo menciona que encontró un pequeño error en los registros contables del último trimestre, pero no lo notaron hasta después de finalizar y presentar la información. Su compañero de trabajo dice que no es para tanto porque se trataba de una suma bastante pequeña e hicieron una corrección al comienzo del trimestre, así que nadie lo notará. ¿Qué haría?

Respuesta: Al ser una sociedad que cotiza en bolsa, tenemos la obligación legal de informar con precisión nuestros datos financieros. Si se detectan errores, incluso después de que se publiquen los datos, existe un proceso riguroso para determinar los próximos pasos por seguir. Debe comunicarse con su supervisor o el director contable de Gentherm para obtener más apoyo.



COMUNICACIONES RESPONSABLES

Todas las comunicaciones sobre Gentherm de nuestros empleados y directores afectan la reputación y marca de la Compañía. Todas las respuestas a consultas en nombre de la Compañía se deben a través de los representantes autorizados de la Compañía y debe identificar las opiniones como suyas, salvo que esté autorizado a hablar en nombre de la Compañía.

Su actividad en línea, incluso fuera del trabajo, podría ser perjudicial para la Compañía. Debe tener cuidado de no publicar contenido ilegal ni nada que razonablemente pudiera hacer que otros se sientan intimidados, amenazados, acosados o discriminados de manera ilegítima. La Política de Redes Sociales de Gentherm (disponible internamente para los empleados) amplía este tema y está disponible para todos los empleados de Gentherm.

Gentherm se compromete a garantizar la difusión oportuna, coherente y precisa de la información en las presentaciones ante la SEC y las comunicaciones de otras partes interesadas, en consonancia con las regulaciones y prácticas recomendadas aplicables. Establecimos procedimientos regulan la emisión y el uso de información no pública importante, así como las personas autorizadas que tienen permitido hablar en nombre de la Compañía con respecto a esos asuntos. Para obtener más información acerca de nuestros procedimientos de divulgaciones, consulte nuestra Política de Divulgaciones Justas (aquí).

INTEGRIDAD EN MARKETING Y VENTAS

Nuestros productos y servicios de alta calidad, combinados con nuestros valores e integridad, nos dan una ventaja competitiva en el mercado; no hablamos mal de los demás para tener éxito. Si las declaraciones acerca de productos o servicios competitivos están permitidos por la ley local, procure que las afirmaciones que realice al comparar los productos de los competidores y nuestros productos estén correctamente respaldadas por pruebas adecuadas y estén verificadas por personas idóneas. En ningún caso critique injustamente a nuestros competidores o busque desacreditar sus productos de forma indebida.

Además, debemos usar únicamente medios legales y honestos para recopilar información sobre nuestros competidores. En ningún caso oculte su identidad como empleado de Gentherm para recopilar información competitiva ni fuerce u obligue a nadie a divulgar dicha información. En caso de que se le ofrezca información competitiva que siente que no debería divulgarse, niéguese a aceptarla y notifique a su supervisor o comuníquese con el Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento.

GESTIÓN DE REGISTROS

En el curso de nuestro negocio, la Compañía produce y recibe muchos documentos. La Compañía se compromete a cumplir todas las leyes y regulaciones aplicables relacionadas con la conservación de registros. La política de la Compañía es identificar, mantener, proteger y destruir o retener, según corresponda, todos los registros en su poder de forma sistemática y regular.

Toda persona que tome conocimiento de una citación, un proceso legal pendiente o inminente, una intimación o investigación del gobierno deberá comunicarse de inmediato con el asesor general de Gentherm. La persona deberá conservar y preservar todos los registros que puedan corresponder a la citación o que se relacionen con la intimación, el proceso legal o la investigación hasta que el asesor general de Gentherm le indique cómo proceder. Las personas no deben destruir y, por el contrario, deben conservar y preservar todos los registros pertinentes, como correos electrónicos y mensajes de voz. La destrucción de estos registros, incluso si fuese involuntaria, podría perjudicar gravemente a la Compañía. Todas las preguntas acerca de si un registro particular corresponde a controversias, intimaciones, investigaciones o procesos legales pendientes o inminentes, o que pueda responder a una citación o preguntas acerca de cómo preservar tipos particulares de registros deben dirigirse al miembro del Departamento de Asuntos Legales y Cumplimiento.

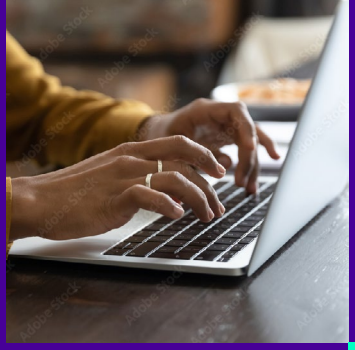


08

ESTAMOS COMPROMETIDOS CON HACER LO CORRECTO DE LA FORMA CORRECTA

Valoramos el compromiso de toda persona que haya revisado este Código y se comprometa a asegurar que realicemos nuestro negocio con los niveles más altos de ética e integridad. Con los principios y las directrices establecidas en este Código, esperamos que cada uno de ustedes ayude a construir y mantener una cultura de hacer las cosas de la manera correcta.





09

ENLACES A POLÍTICAS Y RECURSOS ÚTILES

- **Política Global de Derechos Humanos:** https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports
- **Línea gratuita de Ética de Gentherm:** www.gentherm.ethicspoint.com
- **Política de Medio Ambiente, Salud y Seguridad:** https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports
- **Política Global de Privacidad de los Datos:** https://gentherm.com/wp-content/uploads/Privacy-Policy.pdf
- **Política e informes de Gobierno Corporativo de Gentherm:** https://ir.gentherm.com/corporate-governance/documents-charters
- **Política de Transacciones con Personas Vinculadas de Gentherm:** https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports
- **Política de Negociación de Títulos Valores:** https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports
- **Política de Prohibición de Sobornos:** https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports
- **Sustentabilidad de Gentherm:** www.gentherm.com/en/esg
- **Política de Divulgaciones Justas de Gentherm:** https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports

Nota: Si necesita asistencia para encontrar las políticas internas de los empleados, comuníquese con:

- **Política de Redes Sociales:** Equipo de Marketing y Comunicaciones
- **Política Global de Viajes, Regalos y Entretenimientos e Informe de Gastos de Gentherm:** Recursos Humanos o Cumplimiento
- **Todas las demás políticas internas:** comuníquese con su supervisor o miembro del Equipo de Recursos Humanos

Apéndice

EXENCIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

El Directorio o el comité designado por el Directorio son los únicos que pueden otorgar una exención del cumplimiento de este Código a un funcionario ejecutivo o director de la Compañía. Toda exención de este Código para dichas personas se divulgará al público en la medida que sea previsto por las leyes y regulaciones aplicables. Solo el director ejecutivo y asesor general de Gentherm pueden eximir a otros empleados de la Compañía de las disposiciones de este Código. Si cree que le corresponde una excepción a las políticas incluidas en este Código en su caso, debe comunicarse con el asesor general de Gentherm para solicitar la correspondiente exención.

INCUMPLIMIENTO DE ESTE CÓDIGO

De conformidad con la ley aplicable, el incumplimiento de este Código derivará en la imposición de medidas disciplinarias, que incluyen la finalización de la relación laboral. Determinadas violaciones de este Código implicarán que la Compañía deba remitir el asunto a las autoridades policiales para su investigación o seguimiento. Todo supervisor o miembro de la gerencia que ordene, apruebe o ignore una conducta violatoria del presente Código, o que tenga conocimiento de esa conducta y no la denuncie de inmediato, estará sujeto a medidas disciplinarias, en la medida permitida por la ley aplicable.

APLICABILIDAD A DETERMINADAS PERSONAS

A efectos aclaratorios con respecto a las leyes de títulos valores de EE. UU. aplicables, este Código se aplica expresamente al director ejecutivo de la Compañía, el director financiero principal, el director contable principal y otras personas que cumplan funciones similares.

OTRAS DIRECTRICES DE LA COMPAÑÍA

Este Código está destinado únicamente a describir ciertos principios y políticas de la Compañía. Este Código no constituye una lista completa de las políticas y directrices de la Compañía. Se espera que conozca y cumpla todas las políticas y directrices de la Compañía relacionadas con su trabajo, cuyo incumplimiento podrá tener como consecuencia medidas disciplinarias, incluida la finalización de la relación laboral o el servicio.

AUSENCIA DE CREACIÓN DE DERECHOS

Este Código no pretende garantizar o prometer empleo ni crear otras obligaciones o derechos para ningún empleado, cliente, proveedor, competidor, accionista u otra persona o entidad, así como tampoco dar lugar a pretensiones a favor de terceros.

CAMBIOS A ESTE CÓDIGO

La Compañía tiene derecho a modificar, alterar o dejar sin efecto este Código en cualquier momento y por cualquier motivo. La versión más actual de este Código se puede encontrar en la intranet de la Compañía, así como en su sitio web.

Aprobado el