



ECKERLE
E-MOTION TECHNOLOGY

Código de conducta Eckerle



Prólogo

Estimados lectores, Estimados empleados,

En los últimos meses hemos definido con los accionistas los objetivos para los próximos años y la estrategia para llevarlos a cabo. En los próximos años, Eckerle se convertirá en el líder tecnológico en nuestros segmentos de mercado. Para ello, nos basaremos en los productos y los conocimientos técnicos de los procesos existentes y los complementaremos con nuevos productos y nuevas tecnologías.

Eckerle es una empresa familiar del Grupo Prettl. En una época de constantes y grandes cambios, tenemos una clara dirección estratégica diseñada para el crecimiento y, al mismo tiempo, estamos comprometidos con valores firmes y principios vinculantes. Vivimos los valores de una empresa familiar global.

La integridad, la equidad y el respeto mutuo en nuestras relaciones comerciales han sido siempre la base de nuestro trabajo diario.

Nuestros principios de liderazgo se basan en la confianza, la confiabilidad, la transparencia y la coherencia de nuestro trabajo en equipo.

A pesar de nuestro crecimiento, no hacemos negocios a cualquier precio. No aceptamos comportamientos poco éticos o violaciones de leyes y derechos por parte de nuestros empleados o nuestros socios comerciales. Sólo así podremos generar confianza y trabajar juntos en el futuro.

Todos asumimos la responsabilidad del futuro de la empresa Eckerle y de las generaciones futuras. Por lo tanto, actuamos y tomamos decisiones a largo plazo y en el marco de la legislación aplicable y el derecho vigente.

La sustentabilidad, la protección del clima, la seguridad laboral y la protección del medio ambiente son elementos importantes para nosotros, que incluimos en nuestras decisiones y que promovemos.

Estimados empleados y socios comerciales,

El Código describe los valores y el comportamiento que esperamos de nuestros empleados y socios comerciales. Hemos redactado este Código para orientarlos, sabiendo que para muchos los puntos enumerados ya son algo habitual hoy en día. No obstante, es importante para nosotros comunicarle este Código de Conducta y esperamos que las infracciones de este Código se pongan en conocimiento de la dirección o del departamento de recursos humanos de acuerdo con el punto 6 de este acuerdo.

Le agradecemos su apoyo personal en la aplicación y el cumplimiento de este Código.

Ottersweier, a 6 de diciembre de 2023



Andreas Göhring

Contenido

Prólogo	2
Principios básicos y requisitos de comportamiento	4
1.1. Integridad	5
1.2. Confianza, confiabilidad, transparencia y coherencia	5
1.3. Cumplimiento de la legislación aplicable	5
1.4. Cómo hacer frente a los riesgos	5
1.5. Evitar conflictos de intereses	5
1.6. Respeto de los derechos humanos	5
1.7. Cuidado en el manejo de los activos de la empresa	6
1.8. Contabilidad e informes financieros adecuados	6
1.9. Apariencia adecuada en público	6
2. Conducta hacia los socios comerciales y terceros	8
2.1. Competencia justa	9
2.2. Lucha contra la corrupción	9
Regalos, invitaciones y otros beneficios	9
Donaciones y patrocinio	9
2.3. Prevención del lavado de dinero y del financiamiento del terrorismo	9
2.4. Impuestos y aranceles	9
2.5. Legislación sobre el control de exportaciones y sanciones	9
3. Manejo de datos e información	10
3.1. Digitalización	11
3.2. Protección de la información relevante para la empresa	11
3.3. Protección de datos personales	11
3.4. Seguridad informática	11
3.5. Información interna	11
4. Trato con los empleados y compañeros	12
4.1. Condiciones de trabajo justas y desarrollo de los empleados	13
4.2. Conciliación de la vida laboral y familiar	13
4.3. Diversidad y principio de igualdad de trato	13
4.4. Diálogo con los trabajadores y los representantes de los trabajadores	13
4.5. Rechazo del trabajo forzado y del trabajo infantil	13
5. Sustentabilidad, medio ambiente, seguridad y salud	14
5.1. Sustentabilidad	15
5.2. Protección del medio ambiente y del clima	15
5.3. Salud y seguridad en el trabajo	15
6. Notificación, información y personas de contacto	16

1. PRINCIPIOS BÁSICOS Y REQUISITOS DE COMPORTAMIENTO

1.1. Integridad

La integridad significa que las prácticas comerciales de Eckerle están siempre en consonancia con los valores y principios de conducta de la empresa. Eckerle y sus empleados cumplen tanto la legislación aplicable como la normativa interna. Actúan de acuerdo con los valores de la empresa y siguen su brújula interior para que las normas se conviertan en valores vividos.

Eckerle y sus empleados mantienen la integridad en sus relaciones con los demás y también esperan la integridad de los socios comerciales.

Eckerle mantiene relaciones comerciales sólo con aquellos terceros cuyas prácticas comerciales son consistentes con los valores y principios de conducta establecidos en este Código, protegiendo así a la Compañía y a sus empleados de la responsabilidad penal o de otro tipo y preservando la buena reputación de Eckerle.

1.2. Confianza, confiabilidad, transparencia y coherencia

Eckerle es un socio justo y confiable. Por lo tanto, Eckerle y sus empleados actúan de forma transparente con sus accionistas, socios comerciales y entre sí.

La transparencia genera confianza y la confianza es la base de una cooperación exitosa y a largo plazo.

Para nosotros, la confiabilidad significa que hacemos lo que acordamos entre nosotros. La cooperación responsable requiere acciones y decisiones transparentes y comprensibles. Sólo así conseguirán la aceptación necesaria. Para la cooperación, la transparencia también significa abordar los problemas abiertamente y tratar a los demás con honestidad. La honestidad también incluye la coherencia. Respetamos que se cometan errores. Es importante que aprendamos de estos errores para mejorar continuamente. Sin embargo, si esto no se vive, o si se viola deliberadamente este código, entonces esto lleva a las consecuencias apropiadas.

1.3. Cumplimiento de la legislación aplicable

Eckerle y sus empleados respetan y cumplen todas las leyes y reglamentos locales, nacionales e internacionales aplicables. El cumplimiento de estas leyes y reglamentos es la base del éxito económico de Eckerle a largo plazo. Las infracciones de estas leyes y reglamentos pueden provocar daños considerables y tener graves consecuencias para la empresa, así como para los empleados, socios comerciales y accionistas.

1.4. Cómo hacer frente a los riesgos

Eckerle asume riesgos empresariales calculados con prudencia para aplicar la estrategia corporativa y aprovechar las oportunidades asociadas. Por regla general, el éxito empresarial requiere que se aprovechen las oportunidades y se identifiquen, evalúen y gestionen los riesgos asociados en una fase temprana.

Eckerle entiende los riesgos como el peligro de que acontecimientos o acciones impidan a la empresa alcanzar sus planes o aplicar con éxito su estrategia.

Los riesgos se manejan activamente con la ayuda del sistema de gestión de riesgos implantado en el Grupo Eckerle (véase IATF 16949). El manejo de los riesgos se perfecciona en todos los niveles corporativos y empresariales, abordando de forma coherente los riesgos y supervisando periódicamente los factores que los provocan.

De este modo, garantizamos una conciencia de riesgo continua y a nivel de todo el Grupo en todos los niveles de la empresa y reforzamos la cultura de riesgo vivida. Es responsabilidad de cada empleado manejar apropiadamente los riesgos del negocio dentro de sus responsabilidades asignadas. No se aceptan riesgos individuales que puedan poner en peligro la continuidad de la empresa.

1.5. Evitar conflictos de intereses

Eckerle espera lealtad e integridad de todos sus empleados. Esto significa que todos los empleados actúan en el mejor interés de Eckerle dentro del ámbito de su empleo con la empresa y toman decisiones comerciales en el mejor interés de la empresa. Los intereses personales o económicos no deben influir o afectar negativamente a los intereses de Eckerle.

Por lo tanto, los empleados deben evitar situaciones en las que los intereses y acciones personales entren en conflicto con los intereses de la empresa. Si no se pueden evitar los conflictos de intereses, los revelan y buscan una solución junto con su superior que proteja los intereses de Eckerle.

1.6. Respeto de los derechos humanos

El respeto de los derechos humanos forma parte de la responsabilidad empresarial de Eckerle. La empresa está comprometida con el código internacional de derechos humanos de las Naciones Unidas, los "Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos", los diez principios del "Pacto Mundial de las Naciones Unidas" y las normas internacionalmente reconocidas de las ocho

normas laborales básicas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En consecuencia, todos los empleados respetan la dignidad y los derechos personales del individuo, así como de todos los actores con los que la empresa está relacionada a través de sus actividades, relaciones comerciales o productos. Eckerle previene activamente el menoscabo de los derechos humanos y elimina dichos menoscabos en el marco del proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos. Eckerle trabaja para respetar los derechos personales de todas las personas con las que se relaciona la empresa.

1.7. Cuidado en el manejo de los activos de la empresa

Eckerle y sus empleados manejan los activos de la empresa con cuidado y responsabilidad. Esto incluye activos tangibles, como edificios, instalaciones y equipos, así como tecnología de la información, software, datos y propiedad intelectual. Todos los empleados son responsables de utilizar los recursos, el equipo y la información que se les confía exclusivamente de acuerdo con los objetivos de la empresa. Los protegen de las influencias negativas y los mantienen en perfecto estado. Los empleados observan y cumplen las normas de uso, aprovechamiento y seguridad de los bienes de la empresa.

1.8. Contabilidad e informes financieros adecuados

Eckerle siempre cumple con los principios de una contabilidad adecuada. Con una información financiera correcta basada en esto, Eckerle crea confianza con sus socios contractuales y el público.

Eckerle mantiene sus libros, registros y documentación veraces, exactos, completos y actualizados de acuerdo con el requisito de transparencia. Eckerle informa regularmente a las partes interesadas mediante la publicación de sus estados financieros, que se preparan de acuerdo con las normas internacionales de contabilidad.

Para garantizar la correcta presentación de reportes financieros, Eckerle ha establecido un sistema de control interno que regula y supervisa los riesgos a través de actividades de control efectivas y, por lo tanto, garantiza la creación de valor sostenible.

1.9. Apariencia adecuada en público

Eckerle espera que sus empleados se abstengan de hacer declaraciones públicas en nombre de la empresa y que, en cambio, remitan siempre las consultas a la dirección de Eckerle Holding. Eckerle tiene una actitud positiva hacia el uso de las redes sociales por parte de los empleados y respeta el derecho a la libertad de expresión. Al expresar sus opiniones en público, los empleados deberán observar las formas generales de cortesía y mantener un tono respetuoso.



2. CONDUCTA HACIA LOS SOCIOS COMERCIALES Y TERCEROS

2.1. Competencia justa

Eckerle defiende una competencia justa y sin falsedades. Eckerle y sus empleados observan y cumplen las disposiciones antimonopolio de los mercados en los que opera y en los que las actividades económicas de Eckerle pueden tener un impacto.

Casi todos los países tienen leyes y reglamentos que prohíben los acuerdos, arreglos y prácticas acordadas entre competidores, proveedores, compradores y distribuidores que tienen como objeto o efecto la restricción de la competencia. Lo mismo ocurre con el abuso de poder de mercado a través de una conducta unilateral.

Eckerle espera que sus empleados no participen en conductas que violen las leyes de competencia y antimonopolio.

2.2. Lucha contra la corrupción

Eckerle no tolera ninguna forma de corrupción. Se prohíbe cualquier conducta, tanto de los empleados como de los socios comerciales, que pueda dar la impresión de influir indebidamente en las decisiones empresariales. Eckerle quiere evitar de antemano la apariencia de que las decisiones empresariales o el éxito económico dependen de los beneficios.

Regalos, invitaciones y otros beneficios

Los beneficios, como regalos, invitaciones u otras ventajas, sólo están permitidos si son adecuados y transparentes. Está prohibido conceder y aceptar una ventaja en cualquier forma con el fin de influir en una persona del sector público o privado. Asimismo, no se tolerarán las gratificaciones a funcionarios públicos, oficiales del gobierno o representantes de dichas personas para la promoción ilegítima del negocio. Lo mismo ocurre con los pagos de agilización y las contribuciones indirectas, por ejemplo, a través de socios comerciales u otros terceros. Los pagos para agilización son pequeños pagos a funcionarios públicos, no previstos por la ley, para agilizar actos oficiales rutinarios a los que generalmente se tiene derecho. Por lo tanto, todos los empleados de Eckerle deben cumplir con las leyes anticorrupción aplicables en los países en los que Eckerle hace negocios.

Donaciones y patrocinio

Eckerle está consciente de su responsabilidad social. Con las donaciones, dentro de las posibilidades, se promueve el compromiso caritativo. No se realizan donaciones a partidos políticos, sus representantes, políticos y cargos electos o candidatos a cargos políti-

cos, así como a particulares.

Las actividades de patrocinio sirven para configurar positivamente la reputación y la percepción de Eckerle en el público a largo plazo.

Se recomienda tener cuidado con las solicitudes u ofertas de donaciones y patrocinio, ya que estos beneficios también pueden interpretarse como un soborno (encubierto). Por lo tanto, cada donación y cada actividad de patrocinio debe cumplir con las leyes y los reglamentos internos de Eckerle y requiere una aprobación por separado con la participación de la dirección y, en su caso, de los accionistas.

2.3. Prevención del lavado de dinero y del financiamiento del terrorismo

Eckerle cumple con sus obligaciones legales de lucha contra el lavado de dinero y el financiamiento del terrorismo y no participa, permite o tolera ninguna actividad relacionada con el lavado de dinero y el financiamiento del terrorismo. Todos los empleados están obligados a informar a la dirección o a los accionistas de las transacciones financieras que puedan dar lugar a sospechas de lavado de dinero.

2.4. Impuestos y aranceles

Eckerle se compromete a cumplir con todas las leyes fiscales y reglamentos aduaneros aplicables y no persigue ninguna estrategia de evitar impuestos inapropiada.

Eckerle está consciente de la responsabilidad social de la empresa, así como de la necesidad de un financiamiento gubernamental adecuado, y está dispuesta a hacer una contribución apropiada a los ingresos fiscales, de acuerdo con el desempeño del Grupo Eckerle en el país y en el extranjero.

La cooperación con las autoridades fiscales es abierta y respetuosa.

2.5. Legislación sobre el control de exportaciones y sanciones

Las leyes y normativas nacionales e internacionales regulan la importación y exportación, así como las transacciones comerciales, de intermediación o de financiamiento, la prestación de servicios y la transferencia de bienes (mercancías, software y tecnología). Eckerle asegura con procesos adecuados que las transacciones y actividades tanto con terceros como dentro del Grupo Eckerle no violan la ley de control de exportaciones y sanciones.

3. MANEJO DE DATOS E INFORMACIÓN

3.1. Digitalización

Eckerle considera que la digitalización es una tarea corporativa estratégica y reconoce que las modernas tecnologías de la información, como la nube, la inteligencia artificial, el Internet de las cosas o los gemelos digitales, ofrecen diversas oportunidades y potencial. Las oportunidades digitales, como la automatización de los procesos empresariales, las ganancias de información adicionales realizables a partir de datos estructurados y no estructurados y la creación de redes dentro de la empresa, así como con las partes interesadas externas, permiten a Eckerle, sus empleados y clientes oportunidades a lo largo de toda la cadena de valor.

Eckerle maneja los datos con responsabilidad. Las soluciones digitales avanzan de forma sostenible y orientada al valor. Para todas las soluciones digitales internas y externas, Eckerle siempre presta atención al mayor nivel posible de ciberseguridad.

3.2. Protección de la información relevante para la empresa

Eckerle protege la información relevante para la empresa contra el uso indebido, la pérdida, la destrucción y la manipulación. Para ello, aplicamos las normas de seguridad pertinentes y adoptamos las medidas de confidencialidad adecuadas.

Esto se aplica no sólo a la información propia de la empresa, sino también a la información confidencial confiada a Eckerle por sus socios comerciales.

La seguridad de la información y la ciberseguridad es una gran prioridad en Eckerle. Está orientado a la mejora continua de la garantía de los objetivos de protección de la confidencialidad, la disponibilidad y la integridad. Un sistema de manejo de la seguridad de la información constituye el marco normativo para ello.

3.3. Protección de datos personales

Eckerle protege y respeta los derechos personales de sus empleados y socios comerciales. Se toman las medidas adecuadas para garantizar el cumplimiento de los requisitos y leyes aplicables, en particular en lo que respecta al manejo de los datos personales.

3.4. Seguridad informática

En Eckerle, los sistemas informáticos se diseñan con un alto estándar de seguridad informática. Los datos empresariales procesados, así como los datos de los empleados y socios comerciales, están protegidos por las medidas de seguridad informática técnicas y organizativas implementadas de la mejor manera posible y siempre en cumplimiento de la ley.

3.5. Información interna

La información privilegiada, es decir, la información concreta que podría influir significativamente en el precio de los títulos cotizados si se diera a conocer públicamente, debe ser tratada como estrictamente confidencial. Los directivos y empleados que dispongan de dicha información privilegiada están obligados a no utilizarla para negociar con valores u otros instrumentos financieros, a no transmitirla a terceros ni a utilizarla para hacer recomendaciones sobre la compra o venta de valores u otros instrumentos financieros.

4. TRATO CON LOS EMPLEADOS Y COMPAÑEROS

4.1. Condiciones de trabajo justas y desarrollo de los empleados

Eckerle se compromete con las normas de las ocho normas laborales fundamentales de la OIT, reconoce el derecho de sus empleados a una remuneración adecuada y cumple con los salarios mínimos legalmente garantizados en los respectivos mercados laborales. Eckerle cumple con la legislación laboral aplicable en todas sus empresas. Eckerle respeta el horario máximo de trabajo. Eckerle cumple con los derechos legales de los empleados a las vacaciones mínimas.

La empresa espera que sus socios comerciales (en particular también los proveedores de servicios de personal) respeten el derecho de sus empleados a una remuneración justa y respeten nuestros valores y principios de conducta en sus relaciones. En Eckerle, nos enfocamos en nuestros empleados y en trabajar juntos en un espíritu de confianza. Vemos el desarrollo de nuestros empleados como una inversión en el futuro de cada individuo, así como en la competitividad de nuestra empresa.

Ofrecemos un amplio espectro de oportunidades de desarrollo y de carrera profesional para dar forma al futuro de Eckerle junto con nuestros empleados. Ofrecen a cada empleado la oportunidad de desarrollarse según sus habilidades individuales y sus intereses profesionales y personales. Eckerle valora y promueve el aprendizaje permanente, es decir, aprender a través de la experiencia, de los demás y en las capacitaciones, para ser y seguir siendo innovadores y exitosos. El liderazgo desempeña un papel fundamental a la hora de alinear los intereses de la empresa con las necesidades individuales.

4.2. Conciliación de la vida laboral y familiar

Como empresa familiar global, es especialmente importante para Eckerle contribuir al mejor equilibrio posible entre la vida laboral y la personal mediante acuerdos favorables a la familia.

Al tener en cuenta las necesidades especiales de las familias, Eckerle quiere aumentar la satisfacción y la motivación de sus empleados y, por tanto, el desempeño de la empresa.

La base del éxito de la cooperación en interés de los empleados y de la empresa es una cooperación que siempre se caracteriza por la confianza y la transparencia.

4.3. Diversidad y principio de igualdad de trato

Eckerle se compromete de forma sostenible a crear un ambiente de trabajo apreciativo y libre de prejuicios, entendiendo la diversidad como un factor de éxito. Todo el mundo debe ser valorado, independientemente de su edad, sexo, identidad de género, origen étnico o social, nacionalidad, religión o creencias, discapacidad u orientación sexual.

Eckerle valora las experiencias multiculturales y la diversidad y las considera puntos fuertes de la organización global. Por ello, nos respetamos mutuamente y nos esforzamos por conseguir un entorno de trabajo que viva activamente la inclusión y esté libre de discriminación, intimidación y acoso.

4.4. Diálogo con los trabajadores y los representantes de los trabajadores

Eckerle respeta el derecho de sus empleados a la libertad de asociación y les concede el derecho a participar en negociaciones colectivas para regular las condiciones de trabajo. Para ello, Eckerle colabora con los representantes de los trabajadores de forma confiada y constructiva. Independientemente de esto, Eckerle siempre permite a sus empleados expresar sus preocupaciones directamente. Eckerle asegura que los empleados tienen libre acceso a la gerencia.

4.5. Rechazo del trabajo forzado y del trabajo infantil

Eckerle rechaza estrictamente cualquier forma de trabajo infantil, trabajo forzado y obligatorio, esclavitud moderna, trabajo involuntario o de explotación en prisión, tráfico de personas u otras formas de explotación en sus propias actividades empresariales. Eckerle también exige esto a sus socios comerciales.

5. SUSTENTABILIDAD, MEDIO AMBIENTE, SEGURIDAD Y SALUD

5.1. Sustentabilidad

La sostenibilidad está firmemente anclada en los valores y acciones de Eckerle. La creación de valor sostenible se basa en la terna de la responsabilidad económica, ecológica y social, tanto en lo que se refiere a nuestros productos como a su producción y a la cadena de suministro. Por ello, Eckerle considera que la acción sostenible es una cuestión transversal que afecta a todas las áreas de la empresa.

Eckerle forma parte del proyecto GoZero del Grupo Prettl, cuyo objetivo es ser neutro en emisiones de CO2 para 2025.

Los empleados contribuyen activamente basando su comportamiento en los valores sociales y alineando sus acciones diarias para minimizar el consumo de recursos y contribuir al desarrollo de todos los aspectos relevantes de la sostenibilidad. Eckerle mantiene un completo sistema de gestión del medio ambiente, salud y seguridad en todos los centros de producción del mundo. La empresa concede gran importancia a la protección de la salud, la seguridad y el cumplimiento de las leyes locales de protección del medio ambiente y los requisitos internacionales. Eckerle colabora con sus socios comerciales para garantizar que reconocen y cumplen su responsabilidad en materia de protección medioambiental y climática, protección de la salud y seguridad laboral.

5.2. Protección del medio ambiente y del clima

La protección de nuestro medio ambiente es una parte integral de la responsabilidad corporativa de Eckerle. Esto se aplica a todo el proceso de fabricación industrial, la actividad operativa antes, durante y hasta la terminación de la aplicación del transporte, la eliminación y el reciclaje. Gracias a la utilización de procesos respetuosos con el medio ambiente en todos los emplazamientos, el impacto medioambiental se

reduce al mínimo y la protección del medio ambiente mejora continuamente. Para garantizar las normas medioambientales, en Eckerle se aplican sistemas que garantizan la seguridad, el control y la medición.

Los empleados comparten la responsabilidad en todas sus actividades, por ejemplo en la reducción de los residuos, el consumo de energía y agua y las emisiones de gases de efecto invernadero. El principio de la economía circular es la base de nuestras acciones: desde el diseño de los productos hasta su producción y la prolongación de su vida útil, pasando por el reciclaje de los materiales.

La cartera de productos del Grupo Eckerle también se centra en soluciones para la movilidad sin emisiones. Eckerle apoya la expansión de la generación de energías renovables. Así, la empresa contribuye activamente al cambio social junto con sus clientes, diseñando tecnologías respetuosas con el medio ambiente y el clima.

5.3. Salud y seguridad en el trabajo

Eckerle proporciona un entorno de trabajo seguro para sus empleados, cumpliendo o superando los requisitos legales pertinentes, los reglamentos o las directrices de la empresa en materia de seguridad laboral y protección de la salud activa. Según Eckerle, las enfermedades y accidentes laborales son fundamentalmente evitables. Eckerle aplica activamente medidas para reducir el número y la gravedad de los accidentes laborales. Además, Eckerle preserva y promueve la salud física y mental de sus empleados. Los directores, en particular, tienen la tarea de garantizar que se tomen las precauciones adecuadas en materia de salud y seguridad. La atención se centra en los empleados que son especialmente dignos de protección, como los jóvenes, las mujeres embarazadas y las personas con capacidades reducidas. Estos están protegidos de los trabajos que puedan perjudicar su salud o seguridad.

GOZERO
PRETTL

OUR PATH TO CO2 NEUTRALITY

LEADER



ECKERLE

6. NOTIFICACIÓN, INFORMACIÓN Y PERSONAS DE CONTACTO

La dirección de Eckerle desea conocer las violaciones, los comentarios, las quejas y las opiniones sobre este Código para que la empresa pueda mejorar continuamente.

Los denunciantes tienen la seguridad de que no deben temer represalias.

Las notificaciones pueden hacerse de forma anónima por correo postal, o con la opción de comunicación por correo electrónico.

Desde el 16 de diciembre de 2023, también tiene la posibilidad de denunciar de forma anónima online en nuestro sitio web infracciones de las normas relacionadas con las actividades del grupo Eckerle. Puede comunicarse con nuestro sistema de denuncia de irregularidades a través del siguiente enlace: <https://eckerle-gruppe.hinweis.digital/>

Correo postal:

Corporate Compliance
Eckerle Holding GmbH
Industriestr.15
Alemania
77833 Ottersweier

Correo electrónico:

compliance@de.eckerle-gruppe.com