

	<b>Global Policy</b>	<b>GP17</b>	<b>Fecha de publicación:</b> <b>November-2024</b>
			<b>Page 1 of 5</b>
<b>Title:</b>	<b>Conflicto de interés</b>		

## I. PROPÓSITO

Como empleados y miembros del Consejo de Administración de Modine, tenemos la obligación ética y legal hacia Modine Manufacturing Company y sus subsidiarias (de manera colectiva e individual "Modine") de promover sus intereses legítimos y no promover nuestros intereses personales a expensas de Modine. Con el fin de mantener el más alto grado de integridad en la conducción de las actividades comerciales de Modine, debemos divulgar por completo y de manera oportuna todas las actividades, las participaciones y las relaciones cuando estas, pudieran estar o sea razonable que entren en conflicto de nuestros intereses personales con los intereses de Modine. No todos los Conflictos de Interés están prohibidos. Únicamente haciendo una divulgación adecuada y oportuna podrá Modine determinar si hay un conflicto y, de haberlo, cómo manejar de manera adecuada ese conflicto.

## II. ALCANCE

Todos los empleados y miembros del Consejo de Modine.

## III. DEFINICIONES

**1. Conflicto de interés:** Los conflictos de interés pueden asumir muchas formas y, aunque esta Política no pretende mencionar todos los conflictos posibles, un Conflicto de interés sucede cuando usted tiene un interés personal o externo (ajeno a Modine) que entre en conflicto, *o parezca causar conflicto* con los intereses de Modine o, en otras palabras, cuando se podría considerar de manera razonable que su relación o relaciones personales o intereses económicos influyen en su objetividad y obligación de actuar en favor de los mejores intereses de Modine. Esos intereses incluirían:

1. una participación financiera en otra empresa o en una transacción,
2. una relación personal con alguien, o
3. cualquier otro tipo de interés o relación que pudiera afectar de manera indebida su criterio o toma de decisiones cuando cumpla con sus obligaciones hacia Modine.

**2. Oportunidad corporativa:** una transacción comercial potencial que un empleado o miembro del consejo descubran mediante el uso de bienes o información de Modine, o el puesto en Modine del empleado o el miembro del consejo.

**3. Interés económico:** un interés económico que pudiera influir, o fuera razonable considerar que influya, en un criterio o acto. Un "Conflicto de Interés" no incluye:

1. la propiedad de valores de una empresa que cumplan con las siguientes tres condiciones:
  - a. los valores se cotizan en una bolsa de valores con reconocimiento o se comercian de manera habitual en operaciones extrabursátiles,
  - b. el total combinado de valores en su haber y el de todos los miembros de su familia inmediata constituye menos del uno por ciento de las acciones circulantes de dicha empresa y
  - c. el total combinado de los valores en su haber y el de todos los miembros su familia inmediata es de un monto relativamente insustancial como inversión personal; o

	<b>Global Policy</b>	<b>GP17</b>	<b>Fecha de publicación:</b> November-2024
			Page 2 of 5
Title:	<b>Conflicto de interés</b>		

2. la propiedad de valores que cumplan todas las condiciones siguientes:
  - a. los valores son emitidos por una empresa de propiedad privada,
  - b. el total de los valores en su haber y el de todos los miembros de su familia inmediata constituye menos del diez por ciento de los valores circulantes de dicha empresa y
  - c. el total de los valores en su haber y el de todos los miembros de su familia inmediata es de un monto relativamente insustancial como inversión personal.

**4. Familia inmediata:** el cónyuge o pareja de hecho de una persona, sus padres, padrastros, hijos, hijastros, hermanos, suegras, suegros, yernos, nueras, cuñados, cuñadas y cualquier otra persona con quien comparta el hogar y tenga una relación sustancialmente similar a las relaciones aquí descritas.

#### **IV. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA**

##### 1. Antecedentes

Parte de nuestra responsabilidad como empleados y miembros del consejo de Modine es tomar las mejores decisiones para Modine, independientemente de las influencias externas. Debemos ser capaces de cumplir con nuestras obligaciones y ejercer nuestro criterio en nombre de Modine sin que se produzcan Conflictos de Interés ni la *apariencia* de Conflictos de Interés.

En el área de los Conflictos de Interés, la *apariencia* de un problema a menudo puede crear tanto daño como la existencia real de un problema. La *apariencia* de un conflicto puede suscitar dudas o despertar sospechas entre compañeros de trabajo, clientes, proveedores, accionistas y otros que pueden ser dañinas por sí solas. Si tiene dudas sobre la existencia de un conflicto, es preferible que haga una divulgación completa, aunque no haya necesidad. Entonces nosotros determinaremos si realmente hay un conflicto y, de haberlo, decidiremos la solución adecuada para eliminarlo o manejarlo.

##### 2. Obligación

Su manera de actuar siempre debe ser por el bien de Modine y no de modo que pueda afectar de manera adversa la confianza que nuestros accionistas, clientes, proveedores o empleados tienen en la integridad de Modine, nuestros procedimientos o nuestros estados financieros.

##### 3. Apropiación indebida de oportunidades corporativas

Usted debe promover los intereses de Modine siempre que surja la oportunidad de hacerlo. No puede sacar ventaja personal de las oportunidades que pertenecen a Modine, salvo que lo apruebe previamente nuestro Comité de Ética Comercial o el Comité de Auditoría de nuestro Consejo de Administración. Por ejemplo, sin la divulgación total al Comité de Ética Comercial o el Comité de Auditoría de nuestro Consejo de Administración, y su aprobación previa por escrito, usted no puede:

- A. comprar, vender o arrendar inmuebles u otras instalaciones que usted sepa o tenga motivos para saber que le interesan o podría necesitar Modine en el futuro; o

	<b>Global Policy</b>	<b>GP17</b>	<b>Fecha de publicación:</b> <b>November-2024</b>
			<b>Page 3 of 5</b>
<b>Title:</b>	<b>Conflicto de interés</b>		

- B. sacar ventaja personal de una inversión u oportunidad comercial que le pertenezca como es debido a Modine.

#### 4. Obsequios e invitaciones

El prestigio de Modine y, en gran medida, nuestro éxito, se fundamentan en la integridad. Aunque el intercambio de cortesías comerciales puede ayudar a entablar relaciones comerciales, aceptar o dar cortesías comerciales que sean excesivas o incorrectas puede dañar el prestigio de Modine. Esto puede ser problemático porque las cortesías comerciales pueden ser vistas como intentos de influir en el desempeño de las obligaciones y podrían crear un Conflicto de Interés. Para conocer información detallada sobre nuestra política que rige los obsequios y las invitaciones, **por favor refiérase a nuestra lucha contra la corrupción y a nuestras políticas de entretenimiento y de regalo de terceros.**

#### 5. Relaciones familiares o personales en el lugar de trabajo

Un conflicto de intereses puede ocurrir en el lugar de trabajo cuando un familiar directo de un empleado también trabaja para la empresa o para un tercero (cliente o proveedor) que hace negocios con la empresa. Para evitar un conflicto de intereses en el lugar de trabajo, no debe participar en el proceso de contratación o promoción de un familiar directo y debe revelar la relación a su representante de RR. HH. de forma inmediata. En el caso de terceros, no debe participar en la selección o negociación con el cliente o proveedor. Los empleados deben informar a RR. HH. de cualquier posible conflicto de intereses que surja de relaciones familiares o personales. Los empleados están obligados a informar si hay familiares directos en su estructura jerárquica directa o familiares directos que trabajan con un tercero que hace negocios con la empresa.

#### 6. Servicio público y actividades de beneficencia

Como parte del compromiso de Modine de participar en las comunidades donde trabajamos y vivimos, le alentamos a hacer contribuciones de tiempo personal o recursos económicos a organizaciones de beneficencia, educativas y de servicio a la comunidad. No obstante, su servicio en nombre de organizaciones de beneficencia y comunitarias puede producir un conflicto o la apariencia de un conflicto, aunque no haya ganancia ni intereses personales involucrados.

Por ejemplo, si usted se entera de que una organización en la que participa ampliamente pretende hacer transacciones comerciales con Modine, como una obra de beneficencia que está contemplando la compra de equipo de aire acondicionado y calefacción, usted debe divulgar su relación con la organización de beneficencia como se indica en el Párrafo 8 a continuación.

No es adecuado que pida donativos para causas de beneficencia a proveedores y socios comerciales de Modine. Si se encuentra en una situación en la que considere que dicha petición sería adecuada, primero debe obtener la aprobación por escrito de nuestro Comité de Ética Comercial antes de comunicarse con el proveedor o socio comercial.

#### 7. Empleo externo

Modine reconoce que algunos empleados quizás quieran o necesiten tener trabajos adicionales fuera de la compañía. Se les puede permitir a los empleados de Modine realizar trabajos o tener otros trabajos, sujetos a ciertas restricciones, según preocupaciones razonables de la compañía. Modine aplica esta política de manera

	<b>Global Policy</b>	<b>GP17</b>	<b>Fecha de publicación:</b> <b>November-2024</b>
			<b>Page 4 of 5</b>
<b>Title:</b>	<b>Conflicto de interés</b>		

consistente y sin discriminar a todos los empleados, y cumpliendo con todas las leyes y regulaciones de empleo y trabajo aplicables. Las siguientes reglas de empleo externo aplican a todos los empleados que notifiquen a sus supervisores o gerentes su intención de tener un empleo externo:

- A. Las actividades relacionadas con el trabajo y que se realicen fuera de las instalaciones de Modine no deben competir con los intereses de la compañía, entrar en conflicto con estos ni comprometerlos o afectar de manera negativa el rendimiento del empleo y la capacidad de cumplir todas las responsabilidades en Modine. Los empleados tienen prohibido prestar servicios que normalmente Modine presta a sus clientes. Esta prohibición también se extiende al uso no autorizado de las herramientas y el equipo de la compañía, y al uso o la aplicación no autorizados de toda información confidencial de la compañía. Además, los empleados no pueden solicitar ni realizar ninguna actividad comercial externa durante las horas de trabajo en Modine.
- B. El empleo externo, o incluso la propiedad de la familia inmediata, de una empresa que participe en transacciones comerciales con Modine debe comunicarse al gerente del empleado a través del formulario de atestación.
- C. Los empleados deben considerar detenidamente las demandas de la actividad del trabajo adicional antes de aceptar un empleo externo. El empleo externo no se tomará en consideración como excusa por un mal desempeño laboral, absentismo, impuntualidad, irse temprano, negativa a viajar o a trabajar horas extra o en horarios diferentes. Si la actividad del empleo externo causa o contribuye a problemas relacionados con el trabajo en Modine, se le pedirá al empleado que ponga fin al empleo externo y el empleado puede estar sujeto a los procedimientos disciplinarios normales para lidiar con los problemas relacionados con el trabajo.
- D. Los empleados no pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada de Modine para trabajar para otro empleador.
- E. Si el empleo externo de un empleado presenta un Conflicto de Interés con Modine, tal como se define en la Política de Conflicto de Interés, o si el empleo externo puede causar un impacto negativo en Modine, se le pedirá al empleado que cese la actividad en su empleo externo.
- F. El uso fraudulento de la licencia por enfermedad remunerada o la negativa del empleado a cumplir con los pedidos razonables de Modine de finalizar su empleo externo puede provocar el cese de la relación laboral con Modine.

#### 8. Situaciones preexistentes que dan origen a conflictos

Dada la naturaleza cambiante de nuestra empresa, incluida la adquisición de nuevas líneas comerciales, los conflictos de interés y la apariencia de un conflicto pueden cambiar con el tiempo. Cuando exista una actividad o transacción antes de un acontecimiento que cree una situación de conflicto, usted debe hacer una total divulgación como se indica en el Párrafo 9 a continuación tan pronto como se entere de la existencia de un Conflicto de Interés real o aparente.

	<b>Global Policy</b>	<b>GP17</b>	<b>Fecha de publicación:</b> <b>November-2024</b>
			<b>Page 5 of 5</b>
<b>Title:</b>	<b>Conflicto de interés</b>		

### 9. Divulgación y testimonio

- A. En los primeros treinta (30) días después de empezar a trabajar para Modine, todos los empleados deberán realizar el curso sobre conflictos de intereses y completar el curso y el Formulario de divulgación y testimonio de Modine dentro de los treinta (30) días siguientes a su asignación. En los primeros treinta (30) días después de empezar a trabajar para Modine, todos los directores deberán rellenar el Formulario de divulgación y testimonio de Modine.
- B. Cada dos años, todos los empleados identificados por el Comité de Ética Empresarial deben hacer lo siguiente:
  - 1. tomar un curso de capacitación impartido por Modine sobre Conflictos de Interés,
  - 2. actualizar sus conocimientos sobre esta Política y LSP 01-06, y
  - 3. llenar el Formulario de Divulgación y Testimonio.
- C. Inmediatamente después de descubrir un Conflicto de Interés *o un aparente Conflicto de Interés*, todos los empleados y miembros del consejo están obligados a llenar el Formulario de Divulgación y Testimonio.

### **V. RESPONSABILIDAD DE CUMPLIMIENTO**

Cada empleado y consejero es responsable de asegurarse de cumplir con esta Política. En todos los casos, la responsabilidad de determinar si existe un conflicto real o percibido es de la persona cubierta y ningún acto u omisión por parte de Modine, de nuestro Comité de Ética Comercial o de cualquier otro empleado o miembro del consejo librará a una persona de responsabilidad.

El incumplimiento de esta Política puede hacer que la persona sea sometida a medidas disciplinarias, las cuales pueden incluir el despido justificado, independientemente de que el incumplimiento del empleado produzca o no una infracción a la ley.

Si tiene preguntas sobre esta Política, cómo se aplica a situaciones específicas o si sabe o sospecha de una infracción a esta Política, debe comunicarse con su supervisor, nuestro Departamento de Recursos Humanos o los Departamentos Legales, nuestro Comité de Ética Comercial o usar la Línea de ayuda de ética.