

# CÓDIGO de conducta



**lisi**

Versión: **enero de 2023**

# Prólogo

LISI ha construido su crecimiento, tanto interno como externo, sobre la base de una rigurosa gestión, la excelencia industrial, la integridad en el comportamiento y el cumplimiento de las leyes y mejores prácticas existentes. De acuerdo con sus valores, LISI se ha comprometido a aplicar el Pacto Mundial creado por la Organización de las Naciones. Este programa está destinado a desarrollar las empresas de forma sostenible, alineando sus estrategias y sus operaciones con diez principios universales (principios relacionados con los derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción). Este programa también está destinado a tomar medidas para hacer progresar los objetivos sociales y la puesta en marcha de objetivos de desarrollo sostenible, claros y medibles.

LISI se ha dotado de un código de conducta, para orientar a cada empleado en la conducta a mantener. Este código, parte de la razón de ser de LISI, se apoya en los valores del Grupo y la posición del Grupo en su entorno. Las reglas de conducta se elaboran, por lo tanto, en torno a un proyecto en 3P (People, Planet, Profit) y 7 orientaciones de trabajo. Estas reglas son precisas, pragmáticas, y sirven de guía para la toma de decisiones, o de comportamiento a adoptar.

LISI concede la mayor importancia a actuar de forma irreprochable con las partes interesadas. Para garantizar este compromiso, el Grupo intensifica sus acciones orientadas por el marco de la Ley Sapin II, y organiza misiones periódicas de auditoría, en todas sus instalaciones.

Empleado/a de LISI, en caso de dudas sobre una situación que pueda plantear un problema ético, debe hacerse las siguientes preguntas:

- ¿Mi decisión cumple los Valores de LISI?
- ¿Me sentiré cómodo al decir a mi responsable y/o a mis colegas lo que he hecho?
- ¿Estaría orgulloso si mi acción, o falta de acción, se hiciera pública de forma interna y/o externa a la sociedad?

En caso de dudas, es necesario pedir consejo a un superior jerárquico.

Cualquier incumplimiento de este Código, de las políticas de la Empresa o de las leyes aplicables, puede perjudicar gravemente la integridad y la reputación tanto de nuestra Empresa, como de la persona implicada.

El dispositivo implementado está destinado a prevenir estos riesgos y estamos a su disposición para responder a todas las preguntas que pudiera plantearse.

lisi

**Geoffroy Kohler**  
Director de Auditoría Interna, Riesgos y Compliance LISI



# Índice

<b>4</b>	<b>RAZÓN DE SER de LISI</b>
<b>5</b>	<b>Los valores de LISI</b>
5	Valores
6	LISI y el Global Compact
<b>7</b>	<b>El proyecto 3P y sus 7 orientaciones</b>
8	<b>PEOPLE :</b>
8	Proteger nuestros empleados
10	Fidelizar nuestros talentos
11	<b>PLANET :</b>
11	Proteger nuestro medio ambiente
11	Trabajar en favor de nuestros territorios
12	<b>PROFIT :</b>
12	Superar las expectativas de nuestros clientes
12	Asociar nuestros proveedores
13	Proteger nuestros recursos financieros
<b>14</b>	<b>La integridad, una responsabilidad compartida</b>
14	La integridad en el día a día: el código de deontología de LISI
18	¿Por qué señalar un problema de integridad?
18	¿A quién y cómo señalar un problema de integridad?
19	¿Qué hacer en caso de peligro inminente?
19	¿Una duda para hacer un señalamiento? LISI protege los lanzadores de alerta



# 1. RAZÓN DE SER de lisi

## Shape and share sustainable links

En el marco de su estrategia global, el Grupo LISI ha querido materializar su razón de ser para **dar sentido de forma sostenible a su acción**. Este enfoque afirma la fuerte voluntad de compartir nuestra visión y de comunicar lo que hacemos a diario y por qué lo hacemos.

Vínculos asocian ahora nuestro **desarrollo económico y nuestra responsabilidad social**, en el centro de nuestra razón de ser.

Desde hace tiempo, nuestra visión a largo plazo está regulada por la anticipación de los impactos de nuestra industria y por el fortalecimiento de los vínculos entre progreso económico, progreso social y progreso medioambiental. Hoy en día, nuestra razón de ser permite afirmar nuestro compromiso con respecto a los objetivos de desarrollo sostenible definidos por las Naciones Unidas. Para responder a estas metas y mejorar, de forma sostenible, el rendimiento, la seguridad y el bienestar de cada uno, LISI se apoya en palancas de actuación como **la innovación y la excelencia operativa**. Gracias a todas estas palancas esenciales, afirmamos nuestra confianza en el futuro

Al ser a la vez la expresión de nuestra identidad y de nuestro proyecto, la razón de ser tiene el valor de un verdadero compromiso inspirador y unificador: inspira nuestras actividades, nuestras innovaciones y nuestras ambiciones. Unifica nuestro ecosistema y nuestros valores entorno a nuestros empleados. **Orienta todas nuestras decisiones y nuestras acciones para un futuro mejor.**

**Dar forma y compartir vínculos sostenibles es nuestra razón de ser**; una razón de ser forjada en la innovación permanente y la excelencia industrial al servicio del rendimiento, de la seguridad y del bienestar de cada uno, en nuestro ecosistema y en el mundo.

**En el centro de nuestra cultura empresarial y de nuestro desarrollo, se encuentra nuestra razón de ser.**

- **Inclusiva y perenne**, la razón de ser de LISI es a la vez la esencia de nuestra actividad, la ambición que nos anima y la brújula que orienta nuestras decisiones y nuestras acciones. Inspira sosteniblemente nuestros compromisos con respecto a las partes interesadas que representan nuestro «ecosistema», en cuyo primer nivel se encuentran nuestros empleados.

- **Basada en valores empresariales**, no es solo un eslogan y su alcance no se limita a un programa de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Esta firma es, por un lado, la voluntad de promover, a través de nuestra identidad y de nuestra razón de ser, **la perennidad y el valor de un ecosistema** cuya solidez se basa en los vínculos sostenibles que estrechamos y que compartimos con nuestras partes interesadas: empleados, clientes, accionistas, socios bancarios, proveedores y territorios, tanto en Francia como en el ámbito internacional.

Por otro lado, es una referencia a nuestra identidad y nuestra capacidad para diseñar y entregar **soluciones de montaje fiables y sostenibles**; fijaciones y piezas complejas, cada vez de mayor rendimiento y ecorresponsables, soluciones cuya tecnicidad y fiabilidad están destinadas a la satisfacción a largo plazo de industrias de las más exigentes: aeronáutica, automovilística y sanitaria.



# 2. Los valores de lisi

## VALORES

Gracias a sus valores, el Grupo LISI otorga una importancia particular al recorrido profesional y personal de sus equipos, para que cada uno pueda expresar lo mejor de sí mismo. LISI quiere construir un colectivo sólido, a la vez que ofrece la autonomía necesaria y un entorno que fomenta la superación. Los valores de LISI que traducen su búsqueda constante de innovación y de excelencia operativa y permiten involucrar a cada empleado, se explican a continuación en este sentido.

### 1 VISIÓN A LARGO PLAZO. JUNTOS. #PERENNIDAD

El Grupo LISI siempre se ha adaptado a las evoluciones de su momento. En la actualidad, queremos continuar la obra de generaciones de mujeres y hombres que hicieron de LISI una empresa internacional, perenne y competente. Conscientes de nuestros impactos en la sociedad y el medio ambiente, privilegiamos el largo plazo y procuramos reducir nuestra huella medioambiental en nuestras instalaciones, de acuerdo con nuestro plan estratégico de desarrollo.

### 2 COMUNICAR CON TRANSPARENCIA. JUNTOS. #INTEGRIDAD #TRANSPARENCIA

Actuamos, en todo lo que hacemos, con honestidad, conciencia, franqueza y cumplimiento de las reglamentaciones. Esperamos de nuestros empleados y de nuestros socios un comportamiento ejemplar. Creamos relaciones transparentes y duraderas con nuestros clientes y nuestros proveedores, y comunicamos periódicamente sobre nuestros compromisos y nuestros resultados.

### 3 CULTIVAR LA INNOVACIÓN. JUNTOS. #INNOVACIÓN #DIGITAL

Nos anticipamos a las evoluciones y a los riesgos asociados con nuestras actividades, para ofrecer las mejores soluciones a las partes interesadas. La innovación se alimenta de tecnología y creatividad. Diseñamos productos y servicios respetuosos con el medio ambiente teniendo en cuenta el conjunto de su ciclo de vida útil.

### 4 DESARROLLAR NUESTRAS COMPETENCIAS. JUNTOS. #HUMANO #EVOLUCIÓN

Las mujeres y los hombres que trabajan en LISI son el primer motor de nuestro desarrollo. Aseguramos la promoción y el desarrollo de las competencias y nos comprometemos en promover las mujeres con talento que importan y que hacen la riqueza de nuestro Grupo. Preservamos la salud, seguridad y bienestar. Aplicamos una política de no discriminación y de diversidad en todas las etapas de la gestión de los recursos humanos.

### 5 APUNTAR CADA VEZ MÁS ALTO. JUNTOS. #EXCELENCIA #PRAGMATISMO

Empleamos todos nuestros esfuerzos para ofrecer productos y servicios competitivos de calidad que alcanzan los más altos estándares y la excelencia que esperan nuestras partes interesadas. Evaluamos continuamente nuestro rendimiento e intentamos mejorarlo continuamente. La satisfacción de nuestros clientes es la principal garantía de nuestra perennidad. Estamos individual y colectivamente comprometidos e involucrados, en anticipar y superar las expectativas de todas las partes interesadas. Nuestras acciones tienen por objeto ser prácticas y concretas.

## LISI y el Global Compact (Pacto Munt

El Pacto Mundial, (Global Compact), es una iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas lanzada en el año 2000, destinada a incitar a las empresas del mundo entero a adoptar una actitud socialmente responsable.

LISI decidió adherirse porque el Pacto Mundial está en perfecta adecuación con sus valores.

**Este pacto mundial** está construido en torno a **4 temas**, presentados en **10 principios**.

### DERECHOS HUMANOS

- Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos declarados internacionalmente.
- Asegurarse de no ser partícipes de vulneraciones de los derechos humanos.

### NORMAS INTERNACIONALES LABORALES

- Defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- Defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- Defender la abolición efectiva de la mano de obra infantil.
- Defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

### MEDIO AMBIENTE

- Apoyar un planteamiento preventivo con respecto a los desafíos ambientales.
- Llevar a cabo iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad ambiental.
- Promover el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

### LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como la extorsión y el soborno.

# 3.

## El proyecto 3P y sus 7 orientaciones



Como empresa ciudadana y responsable, LISI tiene en consideración las dimensiones sociales, humanas, económicas y medioambientales de su actividad en sus relaciones con cada una de sus partes interesadas. Actúa con un interés constante de progreso y perennidad de su actividad.

Orientada por nuestra razón de ser (**Shape and share sustainable links, Dar forma y compartir vínculos sostenibles**) y por nuestros valores, la estrategia de desarrollo sostenible de LISI está estructurada en torno a un proyecto en 3P:

**Este proyecto 3P se presenta en forma de siete orientaciones en las que se integran nuestras acciones:**



# PEOPLE

Las mujeres y los hombres de LISI son su capital más valioso. LISI se asegura de promover y desarrollar sus competencias, de preservar su salud, su seguridad y su bienestar. LISI aplica una política de no discriminación y de diversidad en todas las etapas de gestión de los recursos humanos. LISI valora el respeto mutuo, el realismo, el compromiso y la responsabilidad. LISI promueve la iniciativa de cada uno y fomenta la diversidad de opiniones. LISI implementa un marco laboral benéfico, innovador, estimulante y que permite a cada uno expresar su potencial.

## PROTEGER NUESTROS EMPLEADOS

### Derechos humanos y normas laborales

- nunca recurre a la mano de obra infantil y aplica una política de tolerancia cero con respecto a este tema.
- fija en 15 años la edad mínima de los aprendices, y en 18 años la de los empleados contratados bajo cualquier otro contrato laboral.
- nunca recurre al trabajo forzoso u obligatorio.
- cumple las leyes aplicables en cada país donde opera; leyes que reconocen y respetan los derechos de los empleados a la libertad de asociación y de negociación colectiva.
- paga una remuneración y ventajas sociales que cumplen las leyes aplicables.
- también cumple las leyes relativas a la duración del trabajo y a las horas extras.

### Lucha contra el acoso

lisi no tolera ninguna forma de comportamiento que fomente o pueda representar un entorno laboral hostil. Ningún empleado debe ser víctima de violencias físicas o verbales, de intimidación o de cualquier otra forma de acoso moral contrario a la ley, ya sea por parte de la dirección, de otro empleado o de un tercero.

lisi prohíbe las insinuaciones de carácter sexual y cualquier contacto físico considerado inoportuno, los gestos o propósitos de connotación sexual, así como colgar o difundir fotografías, caricaturas, bromas o cualquier otro documento de connotación sexual.

### Compromiso en favor de la salud y la seguridad

A través de su política de Higiene Salud y Medio ambiente, LISI se compromete encarecidamente a ofrecer a sus empleados un lugar de trabajo seguro y sano. Todos nuestros empleados y subcontratistas deben poder realizar su trabajo diario en toda seguridad, y salir de su puesto de trabajo en buen estado de salud. Este compromiso se concretiza mediante la integración de nuestras instalaciones de producción en la certificación ISO 45001.

Cada empleado de LISI debe promover la salud y la seguridad laboral, y cumplir las reglas vigentes.

Para alcanzar el nivel de seguridad esperado, cada uno debe mostrar constantemente vigilancia, prudencia y adoptar un comportamiento ejemplar.

Las reglas de oro (Golden Rules) son las reglas básicas de LISI en materia de seguridad, comunes a todas las instalaciones de producción. Todos los empleados las conocen y las aplican de forma ejemplar.

### Alcohol y drogas

Trabajar bajo la influencia de drogas o de alcohol puede provocar un riesgo para la seguridad y afectar nuestro juicio. Por este motivo LISI prohíbe que sus empleados trabajen bajo los efectos de estas sustancias.

### No violencia

lisi se compromete en favor de la prevención de todas las formas de violencia o amenazas en el lugar de trabajo. Las personas que cometen actos de violencia o recurren a amenazas se exponen a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.

### Prohibición de las armas

La posesión o el uso de armas que pueden incluir en particular las armas blancas, las armas de fuego y las armas relativas a las artes marciales, ya sea con un permiso para tenerlas o no, está prohibida en el lugar de trabajo. Esta prohibición no se aplica a los cuchillos y demás objetos afilados exigidos, autorizados o proporcionados por la sociedad, en el marco de su trabajo, o destinados a ser utilizados como herramientas. Salvo la eventual posesión de un arma en un vehículo privado cerrado y con la doble condición, sin embargo, que esta arma esté autorizada por la ley y por la sociedad, la posesión de un arma o parte de un arma (munición, por ejemplo) no está autorizada en las instalaciones de la sociedad (edificios, aparcamientos, vías y demás lugares en posesión, arrendados u ocupados por la sociedad).

### Protección de los datos personales

Se considera como dato personal cualquier información relativa a una persona y que permite, ya sea directa o indirectamente, identificarla, lo que incluye por ejemplo su nombre, su dirección electrónica, su salario, su dirección personal o su estado civil.

lisi reconoce la importancia de la protección de datos personales, tal como regulada por el Reglamento General sobre la Protección de Datos (RGPD) y se compromete a protegerlos, restringir su acceso a ellos solo al público autorizado y a quien los necesita en el marco de su trabajo. LISI se compromete a revisar periódicamente la existencia de la necesidad expresada por este público.

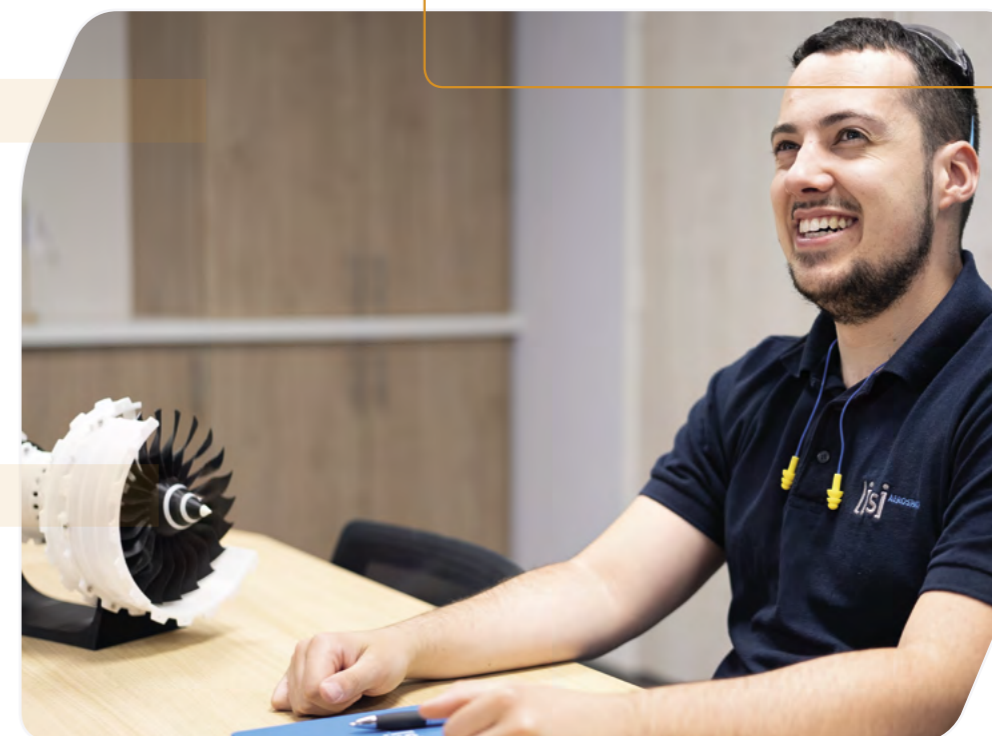
#### LOS DATOS PERSONALES RECABADOS DEBEN SER:

- Tratados de forma leal y lícita;
- Obtenidos para fines precisos, explícitos y legítimos;
- Adecuados, pertinentes y no excesivos con respecto a los fines para los que fueron recabados.

Los empleados disponen de un derecho de acceso y de rectificación de sus datos personales. Sin embargo, estos derechos solo se pueden ejercer de un modo razonable y legítimo, y en ningún caso de forma abusiva.

Para más información sobre los derechos de los empleados, consulte el apartado «Protección de Datos Personales» o el apartado «Ética» de la página Web del Grupo LISI :

<https://www.lisi-group.com>



## FIDELIZAR NUESTROS TALENTOS

### Sin honorarios para los candidatos

**lisi** prohíbe la práctica que pide a los candidatos que paguen honorarios para su contratación. Todos los honorarios relacionados con las contrataciones son sufragados por la sociedad.

### Respeto mutuo

**lisi** PIDE A SUS EMPLEADOS, EN TODAS LAS CIRCUNSTANCIAS QUE:

- Hablen con respeto a sus colegas y demás miembros de la Empresa;
- No usen un lenguaje excesivo y/o irrespetuoso;
- No adopten una actitud agresiva cuando se enfrentan a una situación frustrante o desagradable;
- No mantener, incluso en forma de broma, propósitos o cometer actos que puedan ofender, intimidar o incomodar a los demás.

**lisi** fomenta un diálogo abierto, basado en la confianza con sus empleados.

### Diversidad, integración, no discriminación

**lisi** lucha contra cualquier forma de discriminación y procura que todos los empleados, a todos los niveles, sean tratados de forma equitativa, en materia de contratación, remuneración, ventajas y progresión de carrera. Sus empleados toman sus decisiones solo sobre la base de criterios legítimos, como las calificaciones o competencias de las personas y, en ningún caso, según la edad, el género, la religión, el origen étnico o nacional, el estado de embarazo, la discapacidad, la orientación sexual o cualquier otra característica protegida por el derecho aplicable.

**lisi** afirma que nadie puede negarse a trabajar o a colaborar en equipo debido a las características mencionadas anteriormente.

**lisi** cumple y valora la diversidad que reflejan los recorridos de sus empleados, sus experiencias y sus ideas.

**lisi** trabaja para reforzar la igualdad profesional entre mujeres y hombres.

**lisi** trabaja con estructuras de apoyo para los jóvenes discapacitados para su formación, así como con estructuras de inserción social, profesional y de mantenimiento en el empleo.

### Cooperación con los representantes del personal

Para LISI, mantener una relación de confianza y una estrecha colaboración con los representantes del personal representa un elemento esencial de su responsabilidad empresarial. La confianza mutua y la cooperación se basan en un diálogo abierto y constructivo, caracterizado por el respeto mutuo.

### Consulta y participación de los empleados

Informar de los resultados y de los proyectos de la empresa, crear momentos de intercambio, forman parte de las acciones implementadas por el Grupo LISI para involucrar a sus empleados.

Todos los centros de trabajo de LISI deben informar y consultar a sus empleados, ya sea directamente o por mediación de sus representantes nombrados o elegidos, sobre las medidas o decisiones proyectadas que pueden afectar de forma sustancial sus condiciones laborales y el futuro de la empresa.

Los empleados o sus representantes reciben la información necesaria para su participación plena y eficaz a en esta consulta.

La consulta implica que la dirección no sólo comparta información con los empleados, sino también que los escuche y considere lo que digan antes de tomar decisiones.

En los centros de trabajo dotados de instancias de representación del personal, estas son el canal preferente de información y de consulta. Los centros de trabajo que no disponen de instancias de representación del personal deben organizar la información y la consulta de sus empleados de forma adecuada. Los empleados y/o sus representantes, cualquiera que sea su estatuto o su nivel de responsabilidad, deben tener la posibilidad de dar su opinión, pero también de participar a las actividades y/o decisiones en materia de salud y de seguridad, y de recursos para mejorarlas.

## PLANET

### PROTEGER NUESTRO MEDIO AMBIENTE

**lisi** se compromete a proteger el medio ambiente y a cumplir las normas medioambientales aplicables en los centros de trabajo donde ejerce sus actividades. LISI cumple todas las normas aplicables en materia de protección del medio ambiente cuando trata, utiliza y evacúa las materias y los productos químicos peligrosos. Este compromiso se concretiza mediante la certificación ISO 14001 concedida a LISI.

#### ASÍ MISMO, LISI SE COMPROMETE A:

- Mejorar la huella medioambiental de sus actividades,
- Reducir continuamente sus emisiones de gases de efecto invernadero en el marco de una estrategia de descarbonización a largo plazo.

**lisi** identifica, controla y trabaja en reducir su consumo energético, sus emisiones atmosféricas, sus residuos, su consumo hídrico y sus vertidos acuosos.

#### LISI PIDE QUE CADA CUAL:

- Cumpla rigurosamente las normas aplicables a la selección de residuos,
- Cumpla las normas de ahorro energético, por ejemplo apagando las luces, la calefacción, la climatización al salir de una estancia y parar las máquinas que consumen energía inútilmente,
- Señale cualquier incidente que pueda perjudicar el medio ambiente.

### TRABAJAR EN FAVOR DE NUESTROS TERRITORIOS

Las instalaciones de LISI desempeñan un papel importante en el desarrollo de los territorios y el empleo, en sus regiones respectivas.

Desde hace muchos años, LISI mantiene vínculos privilegiados con los organismos locales públicos y parapúblico, incluido por ejemplo escuelas y universidades, proveedores locales.



# PROFIT

El desarrollo económico sostenible de LISI es el garante de su perennidad. Para que este sea duradero, LISI ha implementado un círculo económico virtuoso que reúne socios financieros, gestión, empleados, proveedores, clientes y demás partes interesadas en torno a su visión a largo plazo y sus exigencias de excelencia operativa e innovadora. Este círculo económico virtuoso determina, así mismo, un comportamiento y una actitud cotidiana.

## SUPERAR LAS EXPECTATIVAS DE NUESTROS CLIENTES

Los vínculos que estrechamos con nuestros clientes son las bases de nuestra razón de ser y la principal garantía de nuestra perennidad. Como líder en nuestras actividades y socio de referencia de nuestros clientes, nos atribuimos el cometido de acompañarlos de forma duradera en su desarrollo, de compartir con ellos nuestro saber hacer y nuestro dinamismo, ofreciéndoles soluciones cada vez más innovadoras y exitosas, para responder a sus desafíos y progresar juntos.

**lisi** emplea todos sus esfuerzos para ofrecer productos y servicios competitivos de calidad que alcanzan los más altos estándares y la excelencia que esperan nuestras partes interesadas. Este compromiso está reconocido por organismos independientes que entregan las certificaciones de calidad que regulan nuestras actividades (IATF 16949, EN 9100, ISO 13485...). LISI mide continuamente sus resultados e intenta mejorar constantemente.

Cada empleado de LISI se compromete e involucra individual y colectivamente, para alcanzar, anticipar y superar las expectativas de todas las partes interesadas.

Las expectativas de nuestros clientes también incluyen la integridad necesaria a toda relación comercial. Cualquier transacción comercial que implica LISI debe generar un pago a cambio de la entrega de un bien o un servicio, y debe materializarse mediante una factura. No se debe falsificar ningún documento expedido o recibido por LISI. No debe ser introducido en los registros contables de LISI ningún dato falso o artificioso.

## ASOCIAR NUESTROS PROVEEDORES

La relación de LISI con sus proveedores representa un elemento esencial del éxito de la empresa.

**lisi** espera por su parte un estricto cumplimiento de las leyes y normativas vigentes en los países donde están presentes o en aquellos donde responden a las necesidades de LISI, por un lado y, el cumplimiento de los principios establecidos por el Pacto Mundial de la ONU, por otro lado. Este compromiso está formalizado en las condiciones generales de compra de LISI y en la Carta Proveedor LISI, ratificada por cada proveedor de LISI.

**lisi** se compromete a desarrollar con sus proveedores una colaboración duradera y a ofrecer oportunidades para incrementar las relaciones comerciales con cada una de sus entidades, con el fin de asegurar un éxito mutuo y perenne. En efecto, una colaboración sana y duradera con nuestros proveedores optimiza nuestros costes globales con el tiempo y, por lo tanto, nuestra competitividad y nuestros beneficios.

Los proveedores de LISI deben cumplir las normas ISO 14001 e ISO 45001, así como sus futuros cambios. Deben, además, iniciar un proyecto de reducción de su huella medioambiental.

**lisi** espera, en particular, por parte de sus proveedores que fomenten el desarrollo del potencial humano, que diseñen productos ecorresponsables y que cumplan la normativa relativa a los «Minerales de zonas de conflicto» (Conflict Minerals Act).

Para asegurar su deber de vigilancia y de lucha contra la corrupción, LISI espera por parte de sus proveedores que apliquen el Código de Conducta LISI. Para ello, el Código de Conducta LISI está detallado en las condiciones generales de compra, incluidas en cada contrato cerrado por LISI. Cualquier transacción comercial que genera un pago a cambio de la entrega de un bien o un servicio, debe ser materializada por una factura. No se debe falsificar ningún documento expedido o recibido por LISI. No debe ser introducido en los registros contables de LISI ningún dato falso o artificioso.

**lisi** pone a su disposición, así como a todas sus partes interesadas, un dispositivo de alerta en su página web.

## PROTEGER NUESTROS RECURSOS FINANCIEROS

Proteger nuestros recursos financieros es una necesidad para lograr la perennidad del Grupo LISI. LISI centra, por lo tanto, sus acciones, en el incremento sostenible del valor de la empresa, mediante una política de crecimiento selectiva y rentable. Animada por una voluntad de agilidad permanente, LISI busca constantemente el rendimiento adaptando con la mayor precisión sus recursos a sus necesidades. Rendimiento financiero, pero también excelencia estratégica (prospectiva, asignación de recursos, uso de activos), excelencia en el comportamiento (transparencia, lucha contra la corrupción, redes sociales, confidencialidad), excelencia operativa, excelencia digital (ciberseguridad). Este rendimiento debe concretarse en el día a día de cada empleado del Grupo LISI.



### Excelencia y Anticipación

**lisi** construye su búsqueda constante de la excelencia sobre la base de la calidad. LISI mide sus resultados constantemente y está determinada en alcanzarlos, con la mejora continua y la Excelencia en todos los ámbitos de la empresa.

**lisi** también valora los riesgos internos y externos a los que se enfrenta en su entorno, y toma todas las medidas necesarias para la protección de sus clientes, empleados, accionistas y demás partes interesadas.

### Exactitud de los datos comunicados

**lisi** asume su deber y su obligación legal de velar por la exhaustividad y exactitud de los datos que comunica en todos los informes y registros de la Sociedad.

#### ESTOS DATOS INCLUYEN, ENTRE OTROS Y SIN LIMITACIÓN:

- Los libros e informes contables y financieros
- Los indicadores clave de rendimiento (KPI)
- Los registros de Nómina y de gestión de los tiempos
- Los justificantes de desplazamientos y recibos de gastos

### Uso de los recursos y activos empresariales

Cada empleado de LISI debe proteger los activos de la Sociedad contra cualquier riesgo de uso desviado, despilfarro, abuso, robo o pérdida, y debe procurar que se usen con fines sólo profesionales.

Todos los recursos y activos de LISI sólo pueden ser utilizados en relación con las necesidades de la Empresa o con fines autorizados por la dirección.

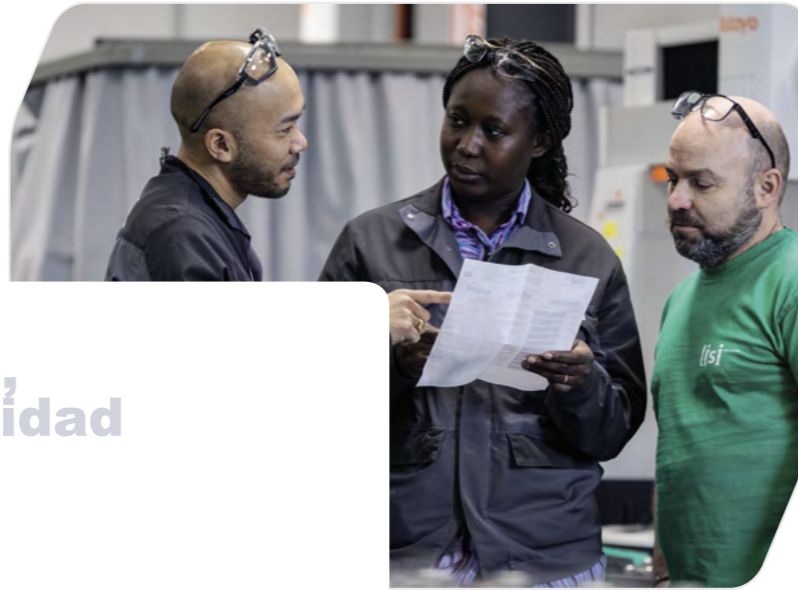
**lisi** autoriza el uso ocasional y accesorio de ordenadores, impresoras y medios de comunicación con fines personales, pero este uso debe ser mínimo.

Sin embargo, está estrictamente prohibido usar los recursos informáticos o de comunicación de la Sociedad para consultar páginas web que muestran contenido de carácter sexual o violento, que ofrecen juegos de dinero, que fomentan la intolerancia con respecto a los demás, o en contradicción con los Valores e intereses de LISI.

También es inapropiado usar estos mismos recursos de una forma que afecta la concentración y la productividad.

# 4.

## LA INTEGRIDAD, una responsabilidad compartida



## La integridad en el día a día: el código de deontología de lisi

### CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES VIGENTES

**lisi** está implantada en diferentes países, que tienen diferentes reglamentaciones. LISI se compromete a cumplir las reglamentaciones y las normas de cada país en el que opera. Si una de sus directivas va en contra de la reglamentación local, LISI aplica esta última.

**lisi** ejerce sus actividades con honestidad y de forma equitativa, conforme a las leyes y reglamentaciones aplicables, en particular (sin limitarse a esta lista) las leyes y reglamentos relativos a:

- El cumplimiento de la propiedad intelectual
- Aduanas, intercambios comerciales y control de las exportaciones
- La protección de la competencia
- Lucha contra la corrupción (ver a continuación)
- La lucha contra el fraude
- La lucha contra el blanqueo de capitales
- La lucha contra el tráfico de información privilegiada

### LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL TRÁFICO DE INFLUENCIAS

El Grupo LISI se ha comprometido en luchar contra todas las formas de corrupción, tráfico de influencias, perjudiciales o no para su actividad.

#### DEFINICIÓN DE LA CORRUPCIÓN & DEL TRÁFICO DE INFLUENCIAS

La corrupción consiste en solicitar o aceptar, ya sea directa o indirectamente, para sí mismo o para terceros, ofertas, promesas, regalos, obsequios o cualquier otra ventaja, en vistas de adquirir o conservar un negocio, remitir un negocio a otra persona, u obtener cualquier ventaja indebida.

También es el hecho de llevar a cabo un acto en el marco de su cargo, su misión o su cometido, o haberlo facilitado debido a su cargo, su misión o su cometido, a cambio o en contrapartida de una ventaja personal o para la Empresa. Los pagos de facilitación son actos de corrupción en forma de pagos que permiten facilitar algunos trámites administrativos. Este tipo de pago que concede una contrapartida está estrictamente prohibido por LISI.

Los sobornos representan una forma de corrupción que se materializa mediante sobres de dinero o transferencias a cuentas ocultas en contrapartida de acciones, influencias o decisiones. También pueden presentarse en forma de un objeto o servicio de valor regalado, como un viaje o un objeto de lujo, por ejemplo.

#### DEFINICIÓN DEL TRÁFICO DE INFLUENCIAS

El tráfico de influencias es el hecho, para una persona, de utilizar, a título lucrativo o no, su calidad o su influencia, real o supuesta, para influir en una decisión tomada por un tercero.

### CASO DE REGALOS, COMIDAS Y OCIO

Los regalos, comidas y ocio, utilizados para influir en una decisión, están considerados como actos de corrupción. Si se presentan oportunidades de que le regalen objetos, comidas y/u ocio, los empleados de LISI deben cumplir los siguientes principios:

- No deben ser a cambio de ninguna contrapartida;
- Sólo pueden ser aceptados en total transparencia con la jerarquía;
- Los únicos regalos aceptables son los artículos publicitarios de un valor razonable.

Una comida y/u ocio ofrecido en el marco normal de las relaciones de negocios puede ser aceptada, a condición de que cumpla los siguientes puntos:

- Tiene un carácter meramente profesional;
- Debe ser de un valor razonable y reconocido como tal por la jerarquía de LISI;
- No infringe en ningún otro punto las demás disposiciones del Código de Conducta de LISI y no perjudica la reputación de la Sociedad (Ej.: ocio reservado a adultos);
- Un representante de la empresa que invita debe estar presente;
- Los costes eventuales de viaje o de alojamiento son abonados por LISI.

En caso de dudas sobre el valor y/o la posibilidad de aceptar un regalo, una comida u ocio, cada empleado de LISI debe solicitar la opinión de la jerarquía.

Los regalos o invitaciones que no pueden ser rechazados, en el interés de la relación comercial, deben ser recogidos y beneficiar de forma equitativa a todos los empleados de la empresa, según las instrucciones establecidas por el responsable jerárquico afectado (Ej.: compartidos por sorteo, o utilizados para acciones oficiales y transparentes de reconocimiento).

Conceder regalos y/u ocio a terceros (representantes de clientes o clientes potenciales, demás socios o autoridades externas) exige la aprobación previa y formal del Director General de la División o de LISI. Esta regla no se aplica a los regalos promocionales (bolígrafos, bloques de notas, calendarios con el logotipo de la Empresa, etc.), a condición de que el objeto regalado no genere una obligación de reciprocidad.



## CONFLICTO DE INTERÉS

El conflicto de interés aparece cuando los intereses personales de los empleados de LISI se confunden directamente con los intereses de LISI y/o de sus filiales, y que el empleado afectado es el que toma las decisiones o tiene la capacidad de influir directamente en la decisión. Este caso debe ser comunicado, por el empleado en cuestión, a su responsable jerárquico para que se tome una decisión independiente.

## TERCEROS

La política de lucha contra la corrupción se aplica tanto a los pagos directos como indirectos. Los pagos realizados o cobrados por mediación de un tercero, como un consultor o un distribuidor, también infringen la política.

## DATOS CONFIDENCIALES

Algunos datos recibidos, por los empleados de LISI, en el marco del trabajo, son de carácter confidencial. Cada empleado tiene la responsabilidad de proteger estos datos confidenciales y de evitar su divulgación no autorizada.

Están considerados como confidenciales, todos los datos no públicos que puedan servir a terceros y/o que puedan perjudicar la Sociedad en caso de divulgación, como por ejemplo, pero no de forma exhaustiva:

- Los proyectos o secretos de negocios,
- Las listas de clientes o clientes potenciales,
- Los planes comerciales y/o productos de LISI,
- Los procedimientos de fabricación y métodos de trabajo de LISI,
- Los métodos comerciales de LISI,
- Los programas informáticos de LISI,
- Los datos relativos a los clientes o empleados

Está prohibido el uso y la divulgación no autorizada de estos datos por los empleados de LISI, para su uso propio o el de terceros (internos o externos), cualquiera que sea el tercero (futuros o pasados empleadores, por ejemplo).

Cada empleado debe proteger a LISI contra cualquier riesgo de divulgación de estos datos confidenciales. Esta obligación permanece incluso después de la salida eventual de los empleados de LISI, y hasta que estos datos sean públicos.

De forma recíproca, los empleados de LISI no deben divulgar datos confidenciales de un eventual empleador anterior a la dirección o a otros empleados de LISI.

## COMPROMISO EN FAVOR DE LA CIBERSEGURIDAD

La protección de los sistemas de información de LISI y de sus datos, es responsabilidad de cada empleado y prestatario de LISI. Garantiza la perennidad de LISI y responde a las expectativas de sus partes interesadas.

El uso inadecuado de la tecnología o de los datos, puede exponer la empresa a riesgos, como virus, fallos de seguridad, robo y pérdida de datos. Esto puede provocar ciberataques y, por lo tanto, tener un impacto en la capacidad de la empresa para funcionar.

Cada empleado de LISI dispone de la tecnología y de los datos que necesita para llevar a cabo correctamente su trabajo y está formado para su uso seguro. Por lo tanto, cada uno tiene la responsabilidad de usar y preservar la tecnología y los datos de LISI, de usarlos de forma segura y adaptada, y de protegerlos contra los daños, pérdidas, robos, alteraciones y accesos no autorizados.

### LISI REQUIERE POR PARTE DE CADA EMPLEADO QUE:

- Cree y genere contraseñas complejas
- Proteja y no comparta nunca dichas contraseñas
- Identifique los intentos de phishing y demás intentos de manipulación psicológica fraudulenta y señale de inmediato cualquier actividad sospechosa a la jerarquía

## COMPORTAMIENTO EN LAS REDES SOCIALES Y USO DE LOS SMARTPHONES

Las redes sociales digitales y las plataformas digitales generan nuevas oportunidades de comunicación y de colaboración para LISI. Implican, así mismo, nuevas responsabilidades que cada empleado de LISI debe conocer y respetar.

Los siguientes consejos se aplican a todas las formas de intercambio digitales, lo que incluye, sin ser limitativo:

- Redes sociales generalistas (Ej.: Facebook, Twitter, WeChat, TikTok, etc.)
- Redes sociales profesionales (Ej.: LinkedIn)
- Páginas Web para compartir fotos y vídeos (Ej.: YouTube, Instagram, Youku, etc.)
- Apartados de comentarios de blogs, foros en línea, etc.
- Aplicaciones diversas.

Se pide a cada empleado de LISI, en el marco de sus interacciones personales o profesionales, en las redes sociales, que actúe de forma responsable y que procure constantemente proteger su reputación y la de LISI.

Cada empleado de LISI debe cumplir los siguientes principios cuando usa las redes sociales (incluso fuera de las horas de trabajo) y que se identifica como empleado de LISI y/o publica comentarios sobre la Empresa:

- Concienciarse de la responsabilidad de lo que escribe, publica y comparte.
- No divulgar nunca datos confidenciales sobre el Grupo LISI, sus clientes y/o proveedores.
- Explicar de forma clara que las opiniones expresadas son personales y no representan para nada las de LISI.
- Proscribir cualquier contenido difamatorio, ofensor, amenazante y/o insultante.
- No publicar y/o transferir documentos de carácter pornográfico y/o violento.
- Demostrar respeto con respecto a sus colegas y todas las personas relacionados con LISI, lo que incluye clientes y proveedores.
- Recordar que la política de LISI relativa a la discriminación y el acoso también se aplica a las redes sociales.
- No publicar nunca documentos, partes de documentos, imágenes o grabaciones de vídeo o audio que muestran o describen el interior de las instalaciones de LISI, o procesos, productos y/o empleados de LISI, sin autorización oficial formal y previa de la Dirección General de LISI.

Cualquier acción que infrinja estas consignas puede ser considerada como una falta, incluso una falta grave o una falta muy grave.

El uso con fines personales de los smartphones y/o redes sociales en el lugar de trabajo afecta la concentración y, por lo tanto, tiene un impacto negativo en la seguridad y la productividad de los empleados. El uso de Internet y/o de las redes sociales con fines personales en el lugar de trabajo, cualquiera que sea el aparato utilizado (ya sea personal o profesional), debe, por lo tanto, ser limitado.

**lisi** autoriza, por cualquier motivo legítimo (seguridad, concentración, exigencias de calidad, disponibilidad para los demás, calidad del servicio, etc.), a los directores del centro, a aplicar mediante nota de servicio una política más estricta y prohibir, por ejemplo, el uso de los smartphones personales durante las horas laborales.

## ¿Por qué señalar un problema de integridad?

**lisi** quiere ser reconocida por su honestidad y su integridad sin fallos.

Incluso la percepción, por parte de un gestor, Director General o cualquier otro empleado de LISI, de un pequeño desvío con respecto a las normas éticas de LISI, puede perjudicar la reputación de nuestra Empresa y/o provocar graves perjuicios a cada uno de nosotros.

## ¿A quién y cómo señalar un problema de integridad?

Cualquier empleado de LISI que tiene un motivo para pensar que el Código de Conducta de LISI ha sido o podría ser infringido, tiene el deber de señalarlo mediante uno de los recursos puestos a su disposición, en el orden en que están listados a continuación.

En caso de imposibilidad de uso del canal habitual, por cuestiones de confidencialidad o de implicación por ejemplo de un superior jerárquico, es posible evitar/rodear uno o varios de estos canales. Dispone de los recursos siguientes:

- El superior jerárquico;
- El director del centro/fábrica y/o el responsable de Recursos Humanos (RR.HH.);
- El Director General de Business Group o Función Central;
- El departamento de RR.HH. central o el departamento Jurídico central de LISI;
- El dispositivo de señalamientos de LISI.

Se puede acceder al dispositivo de señalamiento de LISI mediante el apartado «Ética» de la página Web del Grupo LISI:

<https://www.lisi-group.com>



Este dispositivo permite señalamientos en todos los idiomas de los países en los que el Grupo LISI ejerce sus actividades. Puede ser utilizado tanto por los empleados como por terceros (proveedores, clientes y cualquier otra «parte interesada»). Durante el uso del dispositivo de señalamiento de internet de LISI, es necesario que el lanzador de alerta indique sus apellidos y nombre, así como una dirección e-mail válida, profesional o personal. En efecto, LISI rechaza el señalamiento anónimo, porque:

- No forma parte de la cultura del LISI;
- Impide una investigación de los hechos eficaz y eficiente, que sólo se puede realizar hablando con el lanzador de alerta (por teléfono, videoconferencia o en un cara a cara).

### UNA VEZ LANZADA LA ALERTA, EL LANZADOR DE ALERTA RECIBE DOS E-MAILS GENERADOS AUTOMÁTICAMENTE:

- Un primer e-mail que contiene un número de señalamiento,
- Un segundo e-mail que indica una contraseña y un enlace a utilizar para acceder al formulario electrónico de señalamiento.

El señalamiento se transmite mediante el sistema, de forma segura y confidencial, al Comité Compliance LISI. El Comité Compliance responde, mediante el sistema, siempre de forma confidencial y segura.

Si es necesario, el Comité Compliance encarga a un profesional experimentado que lleve a cabo una investigación, sobre los hechos señalados o alegados.

Salvo que el lanzador de alerta acepte renunciar al principio de confidencialidad, su identidad no será revelada. Sin embargo, el lanzador de alerta debe ser consciente de que, en algunos casos, una investigación sólo es posible si se revela la identidad del lanzador de alerta, en condiciones que se establecerán entonces entre la sociedad y el lanzador de alerta.

Sobre la base de los resultados de la investigación, se toman las decisiones adecuadas, y se aplican con el respaldo de la dirección competente, del departamento de RR.HH. y/o del servicio jurídico correspondientes.

## ¿Qué hacer en caso de peligro inminente?

En caso de necesidad de ayuda urgente, el empleado de LISI debe contactar con su dirección local, los servicios de emergencia y/o, si es necesario, las autoridades competentes. No se debe utilizar el sistema de señalamientos de LISI para señalar acontecimientos que presentan una amenaza inmediata para la vida o los bienes. Los señalamientos presentados mediante este dispositivo pueden, en efecto, no tener una respuesta inmediata.

## Une hésitation à faire un signalement ? LISI protège les lanceurs d'alerte

En caso de dudas, el lanzador de alerta debe saber que LISI tiene una política de no represalias. En efecto, LISI no tolera que una persona que ha señalado de buena fe un incumplimiento pueda ser el objeto de cualquier reproche. Esta política protege, por lo tanto, las personas que envían un señalamiento de buena fe.



A white line graphic that starts as a horizontal line from the left edge, curves downwards at its right end, and then continues as a diagonal line extending towards the top right corner of the page.

**lisi**