

Código de conducta

Code of Conduct

Para facilitar la legibilidad, en este Código de Conducta (Code of Conduct) se utilizará el masculino genérico. Todas las referencias a personas incluyen por igual a hombres, mujeres y otras identidades de género.



Índice

1	Introducción	4
2	Cooperación con socios comerciales	5
2.1	Competencia	5
2.1.1	Concertaciones, cárteles y renuncias a la competencia	6
2.1.2	Sobornos, corrupción y blanqueo de capitales	6
2.1.2.1	Ofrecimiento y concesión de beneficios	6
2.1.2.2	Solicitud y aceptación de beneficios	7
2.1.2.3	Blanqueo de capitales	8
2.1.2.4	Contribuciones a organizaciones políticas, donaciones y patrocinios	8
2.1.3	Patentes y derechos de propiedad industrial	8
2.2	Selección de socios comerciales	8
2.3	Normas de control de comercio	9
2.3.1	Embargo	9
2.3.2	Listas de sancionados	9
3	Empleados de Leadec	10
3.1	Principio de los cuatro ojos	10
3.2	Gestión de recursos humanos	10
3.3	Igualdad de oportunidades	10
3.4	Condiciones de trabajo	11
3.5	Prevención de los conflictos de interés	11
3.5.1	Empleo externo	11
3.5.2	Actividades políticas	11
3.6	Protección de bienes	12
3.7	Pagos	12
3.8	Uso de la información	13
3.8.1	Confidencialidad	13
3.8.2	Protección de datos y seguridad de la información	13
3.8.3	Información privilegiada	13
3.8.4	Presentación correcta de la información	13
3.9	Seguridad laboral, salud, protección del medio ambiente y sostenibilidad	14
3.10	Calidad	14
4	Implementación del Código de Conducta	14
4.1	Organización del cumplimiento	14
4.2	Asesoramiento	15
4.3	Quejas y comentarios	15
4.4	Disposiciones de desarrollo	16
4.5	Generalidades	16

Índice de modificaciones

Tabla de versiones			
N.º de versión	Fecha	Modificaciones	Responsable
0	29/01/2018	Primera versión	M. Glaser-Gallion
1	18/05/2021	Modificación de la estructura del grupo	M. Glaser-Gallion
2	20/01/2023	Varios añadidos y concreciones	M. Glaser-Gallion

1 Introducción

Leadec es líder global especializado en la prestación de servicios para el ciclo de vida completo de la fábrica y sus infraestructuras. Llevamos más de 60 años ayudando a nuestros clientes del sector de la fabricación; desde la planificación, instalación y automatización hasta la explotación de fábricas y edificios. Y lo hacemos siguiendo nuestra visión: Somos el especialista líder en servicios para la fábrica de hoy y mañana. Nuestra misión: Mantenemos las fábricas en marcha y las preparamos para el futuro. Cómo lo hacemos Mediante nuestra experticia en el ciclo de vida completo de la fábrica en más de 300 centros de producción de todo el mundo y mediante plataformas digitales propias.

Los valores que nos guían son una absoluta dedicación, fiabilidad y ventaja. Estos valores están arraigados en toda la organización para cautivar a los clientes, crear una identidad fuerte, aumentar el valor de la empresa, crecer de forma rentable, prestar un servicio sostenible y captar empleados comprometidos.

Leadec vive del compromiso de sus empleados, que cada día hacen todo lo necesario para que los procesos de los clientes discurren de forma segura y sin complicaciones. Nuestra tasa de siniestralidad es muy inferior a la media en el sector; no en vano nuestro lema es «Safety – it's your life» [Seguridad – Se trata de tu vida]. Como proveedor de servicios para los mejores del sector, Leadec cuenta con conocimientos sólidos y una red global en cuatro continentes. De esta forma, Leadec garantiza a sus clientes la ventaja que dan el dinamismo de la empresa y las relaciones de cooperación consolidadas durante décadas. Movidos por nuestra pasión por la técnica, conocimientos expertos y mucha experiencia en el sector de servicios en automoción, Leadec ayuda a fabricantes y proveedores de todo el mundo a hacer su producción más fiable, más eficiente y mejor. Leadec ofrece fiabilidad a sus clientes y, además, habla su idioma. Nuestros clientes saben que siempre estamos dispuestos a ir un paso más allá por ellos.

Cada empleado desempeña un rol a la hora de garantizar la confianza de nuestros clientes, los propietarios, los colegas y el público en general. Para poder mantener esa confianza, todos los empleados respetan las leyes y los reglamentos internos de nuestra compañía (cumplimiento). El presente Código de Conducta resume las reglas más importantes que se aplican a todos los empleados de Leadec a nivel mundial. También constituye una guía para los empleados para ayudarlos a desempeñarse de manera independiente y favorable para la compañía.

Cada empleado es responsable de asegurarse de que su comportamiento respete en todo momento las disposiciones de este Código de Conducta. Nuestros supervisores también deben dar el ejemplo en este sentido. No sólo deben comunicar estas normas de una manera efectiva, sino que también deben establecer un ejemplo y garantizar la observancia por parte de los empleados a su cargo. Nuestro equipo directivo debería ser el primer punto de contacto en caso de que sus empleados deseen realizar alguna consulta relacionada con este Código de Conducta.

El Código de Conducta y las disposiciones que lo integran forman parte de nuestro sistema de gestión de riesgos. Tiene la finalidad de proteger a Leadec Group y a cada uno de sus empleados. El Código describe un marco normativo mínimo que debe ampliarse regionalmente de conformidad con requisitos legales más estrictos y costumbres culturales a nivel local. En los casos en que además de este Código de Conducta existan disposiciones separadas sobre cuestiones especiales, esas disposiciones se mantendrán vigentes como normas complementarias al presente Código de Conducta. Las disposiciones vigentes actualmente están disponibles en la página “Compliance” (Cumplimiento) de la Intranet.

Este Código de conducta rige a todos los empleados de Leadec Group a nivel mundial. Las disposiciones contenidas en este código se aplicarán a las relaciones entre todas y cada una de las compañías de Leadec Group y sus empleados. No constituirán fundamento para la creación de derechos de terceros.

2 Cooperación con socios comerciales

Leadec presta servicios de alta calidad a clientes y otros socios comerciales y actúa con un alto grado de profesionalismo e integridad absoluta en sus interacciones con ellos. Es por ello por lo que la corrección, la honestidad y la transparencia deben constituir la base de todas las comunicaciones y relaciones contractuales.

2.1 Competencia

Leadec presta servicios de alta calidad a clientes, proveedores y otros socios comerciales y actúa con un alto grado de profesionalismo e integridad absoluta en sus interacciones con ellos. Es por ello por lo que la corrección, la honestidad y la transparencia deben constituir la base de todas las comunicaciones y relaciones contractuales.

2.1.1 Concertaciones, cárteles y renunciaciones a la competencia

Todos los empleados están obligados a obedecer las leyes contra restricciones de la competencia. Por tanto, está prohibido celebrar acuerdos formales o informales con competidores cuya finalidad sea la obstaculización de la competencia. Lo mismo se aplicará a las prácticas tácitas, concertadas conscientemente. En consecuencia, se prohíbe la demarcación de áreas geográficas de ventas o el reparto de clientes con un competidor, así como los acuerdos o intercambios de información con competidores con relación a precios, relaciones de suministro, condiciones comerciales, capacidades, cuotas de mercado, márgenes de ganancias, costos, datos sobre clientes y contenidos o comportamientos de la oferta. En el supuesto de que Leadec alcanzará una posición dominante en el mercado, no podrá aprovecharse de ella de forma ilícita.

Todos los acuerdos que se pretendan celebrar con competidores deberán presentarse previamente ante el departamento de asuntos jurídicos correspondiente para su revisión y ante el CFO (Director Financiero) de Leadec Group para su aprobación.

2.1.2 Sobornos, corrupción y blanqueo de capitales

Leadec no tolerará ningún tipo de soborno, actos de corrupción o blanqueo de capitales. Todas las actividades comerciales relacionadas con la compañía deberán llevarse a cabo con un espíritu de honestidad y responsabilidad.

2.1.2.1 Ofrecimiento y concesión de beneficios

En el ejercicio de la competencia, Leadec apuesta por la calidad y el éxito de sus servicios. Por lo tanto, queda prohibida la celebración de cualquier acuerdo o pacto accesorio que implique la concesión de beneficios inadmisibles. Esta disposición se aplica a la concesión directa o indirecta de beneficios a favor de determinadas personas u organizaciones con respecto a la mediación, la adjudicación, la autorización, el suministro, la implementación o el pago de contratos.

Afecta también a todos los acuerdos celebrados con socios comerciales, sus empleados y ejecutivos y cualesquiera otros terceros. Asimismo, se aplica a los beneficios relacionados con procedimientos administrativos.

Los beneficios inadmisibles pueden consistir en asignaciones dinerarias, en especie o de otro tipo. La concesión de beneficios a una persona también podrá ser inadmisibles aun cuando solo se beneficie indirectamente a dicha persona. Tal beneficio indirecto puede

existir si se satisface alguna prestación a un familiar de esa persona o si se efectúan pagos (por ejemplo, donaciones) a favor de terceros, mediante los cuales la persona en cuestión obtiene una ventaja, como, por ejemplo, una mejora de su posición social o política.

Los regalos y las invitaciones solo serán admisibles en la medida en que, por causa de su valor, su alcance financiero o social o por cualquier otro aspecto no puedan estar encaminados a influir de manera indebida en las actuaciones o decisiones del beneficiario o a crear en el beneficiario una sensación de obligación. En el caso de las invitaciones a eventos, deberá tenerse en cuenta además que el evento sea usual en las transacciones comerciales y adecuado en cuanto a su naturaleza y dimensiones y que esté claramente relacionado con los negocios. En el caso de los funcionarios públicos será preciso aplicar criterios especialmente estrictos. Se prohíben los regalos dinerarios, en cualquier caso.

Todas las remuneraciones (por ejemplo, las comisiones) que se paguen a terceros (como representantes, agentes, asesores o intermediarios) deberán guardar una relación adecuada y razonable con respecto al trabajo realizado. Dichas remuneraciones deberán medirse de tal forma que no permita suponer que se utilizan para eludir las disposiciones precedentes relativas a la concesión de beneficios inadmisibles. Los acuerdos con representantes, agentes, asesores o intermediarios, inclusive cualquier modificación posterior de dichos acuerdos, deberán redactarse íntegramente por escrito y deberán obligar a las partes contratantes a observar en todo momento las disposiciones precedentes y a no efectuar sobornos. Antes de su celebración, dichos acuerdos requerirán la aprobación del CFO de Leadec Group.

2.1.2.2 Solicitud y aceptación de beneficios

Aunque los regalos de socios comerciales son habituales en un marco reducido, pueden poner en peligro la reputación de la empresa o redundar en conflictos de interés. Por esa razón, los empleados de Leadec tienen estrictamente prohibido solicitar o aceptar beneficios personales, como, por ejemplo, servicios o invitaciones inapropiadas, para ellos mismos o para personas o instituciones cercanas. Quedan exceptuados los regalos ocasionales de escaso valor. Los regalos dinerarios quedan prohibidos bajo cualquier circunstancia. Los ofrecimientos de regalos o beneficios que vayan más allá de lo aquí establecido deberán rechazarse y será preciso informar al supervisor acerca de esto. Por lo demás, se aplicarán las disposiciones contempladas más arriba.

2.1.2.3 Blanqueo de capitales

Leadec se asegura de que se respetan todas las estipulaciones vigentes contra el blanqueo de capitales.

2.1.2.4 Contribuciones a organizaciones políticas, donaciones y patrocinios

Leadec recibe solicitudes de donaciones de diversas organizaciones e instituciones. Las donaciones deberán realizarse de un modo transparente. Esto significa que deberán conocerse el beneficiario y el uso que se le planea dar al dinero. No se permitirán los pagos a cuentas bancarias privadas. No se efectuarán pagos a organizaciones que puedan dañar la reputación de Leadec. Cuando se concedan donaciones será imprescindible asegurarse de que se respeten las disposiciones establecidas en el presente. Esto se aplicará especialmente a las donaciones realizadas en una fecha cercana a la adjudicación de un contrato o a las donaciones cuyo contenido guarda relación con un contrato. Las donaciones de cualquier naturaleza a partidos políticos precisarán de la aprobación de la Junta Directiva de Leadec Group. En los patrocinios deberá tenerse en cuenta que exista una relación adecuada entre la asignación y la contraprestación acordada.

2.1.3 Patentes y derechos de propiedad industrial

El desarrollo continuo de la tecnología propia de la empresa mediante inventos y la mejora de los conocimientos técnicos tienen una importancia decisiva para mantener la competitividad. Por este motivo, ningún empleado podrá divulgar de manera indebida nuevos conocimientos o secretos empresariales a terceros. Debe protegerse la propiedad intelectual de Leadec. Todos los empleados deberán respetar los derechos de propiedad industrial vigentes de terceros. Ningún empleado podrá acceder o utilizar sin autorización los secretos de un tercero. El robo de propiedad intelectual ajena está estrictamente prohibido.

No deben ponerse en circulación ni comprarse falsificaciones. En caso de encontrarse con una, se deberá notificar inmediatamente a la dirección de la empresa.

2.2 Selección de socios comerciales

Leadec examina todas las ofertas/solicitudes de sus proveedores, subcontratistas y clientes (“socios comerciales”) de forma justa e imparcial. La evaluación, decisión, adjudicación y gestión de un contrato deberán basarse en criterios profesionales estrictos y deberán llevarse a cabo de modo transparente. Los acuerdos de Leadec con sus socios comerciales

estarán documentos de forma clara y completa, incluidas las modificaciones o añadidos posteriores. Queda prohibido por norma general conferir un trato preferente ilícito u obstaculizar de forma ilícita a los socios comerciales. A la hora de seleccionar a los socios comerciales, Leadec exige que también el socio respete los valores indicados en esta guía. El incumplimiento por parte del socio comercial puede conllevar la finalización de la relación comercial. Los detalles de la colaboración con socios comerciales se regulan en el Código de Conducta para los Socios Comerciales de Leadec.

2.3 Normas de control de comercio

2.3.1 Embargo

Muchas jurisdicciones en las que Leadec opera han sancionado leyes y normas de control de comercio que restringen o prohíben la transferencia transfronteriza de bienes, servicios, tecnología y ciertas transacciones de capital y pagos internacionales.

Estas normas pueden afectar la exportación e importación de bienes, servicios o tecnología desde o hacia esos países.

Todos los empleados que intervienen en la exportación o importación de bienes, servicios, tecnología o transacciones de capital y pagos internacionales deben conocer y respetar estrictamente las leyes y normas de control de comercio vigentes.

2.3.2 Listas de sancionados

Las listas de sancionados constituyen un registro oficial que enumera a las personas, grupos u organizaciones a las que se les han impuesto restricciones económicas y/o legales.

Las listas de sancionados deberían ayudar a privar al terrorismo internacional de financiamiento al impedir toda transacción financiera y el uso de recursos económicos. En consecuencia, se prohíben las relaciones de comercio o de otra naturaleza empresarial con personas, empresas, grupos u organizaciones que integran las listas de sancionados.

Leadec Group no celebrará ni mantendrá ninguna relación de comercio o de otra naturaleza empresarial con personas, empresas, grupos u organizaciones que figuren en las listas de sancionados

3 Empleados de Leadec

La productividad y la humanidad son imprescindibles conjuntamente para alcanzar un éxito empresarial sostenible. El éxito económico de Leadec depende de la ayuda y la cooperación de sus empleados a nivel mundial. Como proveedor de servicios, sus empleados constituyen el principal activo de Leadec.

3.1 Principio de los cuatro ojos

El “principio de los cuatro ojos” tiene por objeto garantizar la reducción del riesgo que implica un proceso deficiente de toma de decisiones, ya sea en las decisiones internas o al momento de representar a la compañía de manera externa. Salvo que la representación conjunta sea legalmente impracticable en las gestiones con terceros, se deben establecer normas internas para salvaguardar el “principio de los cuatro ojos”. Fundamentalmente, el poder exclusivo de representación solo puede conferirse de forma limitada para acciones específicas, y únicamente si cuenta con la aprobación previa del CFO de Leadec Group.

3.2 Gestión de recursos humanos

Todos los empleados están obligados al cumplimiento de este Código de Conducta, siendo especialmente los directivos quienes desempeñan una función ejemplarizante en ese sentido. Son ellos quienes, en el marco de la cultura de confianza que cultiva Leadec, tienen la responsabilidad de que en su área correspondiente no se produzcan infracciones contra dicho código que puedan impedirse o dificultarse con una supervisión adecuada.

3.3 Igualdad de oportunidades

Leadec respeta los derechos humanos y los derechos de la mujer, de las minorías y de los pueblos indígenas en todo el mundo. Como grupo empresarial que actúa a nivel global, Leadec trabaja con empleados y socios comerciales de distintas nacionalidades, culturas e ideologías. Leadec se declara a favor de la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades y defiende un entorno de trabajo marcado por la tolerancia y el respeto y en el que todas las personas se sientan valoradas. Leadec no tolera el tratamiento diferenciado de manera ilícita (discriminación), el hostigamiento ni la degradación. En especial, Leadec no tolera ningún tipo de discriminación por motivos racistas o por origen étnico, sexo, embarazo o paternidad/maternidad, estado civil, religión o ideología, opiniones políticas, limitaciones físicas o intelectuales, edad o identidad sexual.

3.4 Condiciones de trabajo

Los empleados serán reclutados y contratados de una manera éticamente correcta y sobre la base de unas condiciones de trabajo justas y conforme a la legislación. No se impedirá la creación de grupos de representación de los intereses legítimos de los trabajadores. Si se contrata a empleados jóvenes, se tendrá cuidado de que no se les encomienden tareas que superen su capacidad física o mental o que estén sujetas a efectos nocivos de sustancias peligrosas. A todos los empleados se les aplicarán los requisitos mínimos legales; en particular, no se superará la jornada de trabajo máxima legal y se respetarán las estipulaciones legales sobre trabajo nocturno, horas de descanso, vacaciones anuales y pausas. En ausencia de normas mínimas o estipulaciones legales, se aplicará el estándar internacional de la OIT de un máximo de 48 horas a la semana con un descanso mínimo de 24 horas cada siete días. Además, conforme a la OIT, de vez en cuando y en casos de emergencia podrán hacerse un máximo de 12 horas extra a la semana. Se atenderá y protegerá la salud y seguridad de los trabajadores

Leadec ofrece a sus empleados una remuneración adecuada y condiciones de trabajo justas que cumplen con todos los requisitos legales. En consecuencia, Leadec rechaza también cualquier forma de trabajo forzoso o infantil y de esclavitud moderna y tráfico de personas.

3.5 Prevención de los conflictos de interés

Para Leadec es importante que sus empleados no incurran en conflictos de interés o de lealtad durante su trabajo para la empresa. Tales conflictos pueden producirse, por ejemplo, si existen negocios entre las empresas de Leadec y los empleados o familiares cercanos de estos. Cualquier transacción de ese tipo debe informarse por anticipado al supervisor correspondiente para su aprobación.

3.5.1 Empleo externo

El emprendimiento de una actividad laboral secundaria y remunerada por parte de un empleado deberá ser autorizado previamente y por escrito por el supervisor correspondiente y, en el caso de los supervisores, por el Consejo Consultivo y el Departamento de Recursos Humanos.

3.5.2 Actividades políticas

Leadec no participa en actividades político-partidistas. Pero en ningún caso se impide a los empleados que en su tiempo libre participen de una forma adecuada en los procesos políticos. Leadec aplaude expresamente el compromiso cívico y social de sus empleados,

así como su participación en actividades sociales y de beneficencia. Los empleados que participan en dichas actividades lo hacen a título particular. Sin embargo, esto ha de suceder de modo tal que se garantice que no haya conflictos de interés con su trabajo.

3.6 Protección de bienes

Leadec exige que sus empleados protejan los bienes tangibles e intangibles de la empresa. Forman parte de dichos bienes, entre otros, los inmuebles, los medios de explotación y las existencias en almacén; los títulos valores y los fondos en efectivo; el mobiliario y material de oficina; los sistemas de información y el software, así como las patentes, los derechos de marca y los conocimientos técnicos. Se denunciarán y perseguirán por la vía jurídico-penal las infracciones a la ley, como, por ejemplo, el fraude, el robo, la malversación de fondos y el lavado de dinero. Con respecto a la aceptación del riesgo comercial, consulte el Sistema de Gestión de Riesgos.

Toda la maquinaria y los equipos de Leadec podrán utilizarse únicamente con fines empresariales, salvo que se autorice expresamente el uso particular. Respecto al uso de Internet, deberá tenerse en cuenta que no está permitido en ningún caso descargar o transmitir información que induzca al odio racial, al enaltecimiento de la violencia o a otros delitos o que tenga un contenido ofensivo.

3.7 Pagos

Para garantizar la transparencia total, los pagos de Leadec Group deberán realizarse únicamente a través de transferencia bancaria. En la medida de lo posible, deberán evitarse los pagos en efectivo.

Todos los pagos deberán realizarse de manera directa al socio comercial correspondiente. Ningún empleado podrá efectuar pagos bajo un nombre especial o a una cuenta numerada o una cuenta de un tercero (aun cuando así lo solicitará expresamente el socio comercial).

Si no puede evitarse el pago en efectivo, el empleado deberá dejar registro del pago, informando el nombre de la persona que efectúa el pago, el nombre de la persona que autorizó el pago, el nombre y la dirección del beneficiario, el importe, la fecha y el concepto del pago. Esta documentación debe presentarse de forma inmediata ante el departamento de finanzas de la empresa correspondiente de Leadec Group.

Ningún empleado podrá realizar, autorizar o influir para que se realice ningún pago de Leadec Group a sí mismo o a un miembro de su familia.

3.8 Uso de la información

Leadec exige que los empleados tomen las precauciones adecuadas al momento de utilizar información perteneciente a la compañía.

3.8.1 Confidencialidad

Respecto a los asuntos internos que no se den a conocer públicamente, deberá guardarse secreto. Esto regirá también para los inventos y para cualquier otro conocimiento técnico. Estos elementos son la piedra angular para el éxito sostenible y garantes del futuro de Leadec Group. Por consiguiente, ningún empleado podrá de ninguna manera facilitar injustificadamente conocimientos nuevos o secretos industriales o comerciales a terceros. Esto regirá también una vez finalizada la relación laboral.

3.8.2 Protección de datos y seguridad de la información

El intercambio electrónico de información a nivel mundial es un requisito decisivo para la efectividad de los empleados y para el éxito de los negocios en términos generales. Sin embargo, las ventajas de la comunicación electrónica pueden entrañar riesgos para la protección y la seguridad de los datos. Por este motivo, la documentación y los soportes de datos empresariales deberán protegerse siempre frente al acceso por parte de terceros. La prevención eficaz de estos riesgos es tanto una labor de las esferas directivas como un cometido de cada empleado y constituye una parte importante de la gestión de la tecnología de la información.

Los empleados que trabajan con datos personales contarán con el asesoramiento y apoyo del delegado de protección de datos competente.

3.8.3 Información privilegiada

No está permitido obtener ventaja personal o para otros mediante el uso de conocimientos internos de la empresa. Lo mismo rige para la divulgación no autorizada de información privilegiada.

3.8.4 Presentación correcta de la información

Tanto en los informes internos como en los externos, los empleados están obligados a emitir, verbalmente y por escrito, manifestaciones que se ajusten a la verdad. Queda prohibida

cualquier tipo de manipulación o falsedad de los contenidos. Leadec es consciente de su responsabilidad financiera y cumple todas las reglas establecidas para una contabilidad ordenada y segura para la auditoría.

3.9 Seguridad laboral, salud, protección del medio ambiente y sostenibilidad

Leadec se preocupa por la protección de las personas y los animales, de la vida, la salud y la biodiversidad, así como por el manejo responsable de los recursos de todo tipo (el agua, el aire, el suelo, las materias primas, la energía), de los productos químicos y de las sustancias nocivas. Compete a todos los empleados evitar cualquier peligro para las personas en el lugar de trabajo, respetar el bienestar animal, minimizar los impactos sobre el medio ambiente (por ejemplo, utilizando energías renovables, soluciones alternativas más ecológicas o productos biodegradables) y manejar los recursos haciendo un uso moderado de los mismos. Leadec respeta las leyes y normas medioambientales vigentes a nivel nacional e internacional. Además, Leadec se esfuerza por mejorar la eficiencia energética, reducir los efectos sobre el medioambiente y tomar medidas contra el cambio climático.

En la prestación de sus servicios, Leadec se rige por los principios de la sostenibilidad y el respeto por el medio ambiente. Leadec destaca expresamente la prohibición de realizar desalojos de tierras, bosques y masas de agua cuando compre, edifique o utilice de alguna otra manera terrenos, bosques o masas de agua que representen la base para la subsistencia de personas. Debe procurarse minimizar el uso del suelo y evitar o compensar la deforestación.

3.10 Calidad

El éxito del que gozan los servicios de Leadec en el mercado va unido de forma inseparable a su calidad. Leadec Group exige un alto nivel de competencia profesional, creatividad, destreza y diligencia por parte de todos los empleados. Leadec no tolera ninguna conducta que tenga como consecuencia una merma de la calidad de los servicios.

4 Implementación del Código de Conducta

4.1 Organización del cumplimiento

Leadec ha creado un Comité de Cumplimiento cuya labor consiste en velar por la implementación y el cumplimiento del Código de Conducta. De conformidad con la organización del sistema de gestión de riesgos de Leadec, el CFO de Leadec Group se

desempeña como la persona de contacto en su rol de oficial de cumplimiento y es responsable de la implementación del Código de Conducta. En el seno de las distintas sociedades de Leadec, esta tarea estará a cargo del FD o de un supervisor designado por el CFO de Leadec Group.

4.2 Asesoramiento

Leadec pone a disposición de los empleados la información pertinente que les ayuda a evitar posibles infracciones a las leyes y al presente Código de conducta. Esto comprende especialmente, cursos de formación sobre determinados campos temáticos y en ámbitos de riesgo seleccionados. Si a pesar de ello persistieran dudas, todo empleado podrá dirigir sus preguntas al FD de la empresa, al Departamento de Asuntos Jurídicos o de Recursos Humanos competente o a los miembros del Comité de Cumplimiento. Además, Leadec ha instalado un servicio de asistencia para este tipo de preguntas. Los datos de contacto correspondientes, así como la información adicional relevante sobre el tema cumplimiento se pueden encontrar en la aplicación “Compliance” (Cumplimiento) de la intranet de Leadec.

4.3 Quejas y comentarios

Todo empleado tiene la posibilidad y el derecho de notificar a Leadec cualquier infracción contra el Código de conducta o cualquier caso de sospecha correspondiente. Esta notificación puede hacerse de manera anónima. Su persona de contacto a estos efectos será, a criterio del empleado, su supervisor directo, el encargado del Departamento de Recursos Humanos correspondiente, el FD de la empresa, el CFO de Leadec Group o cualquier miembro del Comité de Cumplimiento. Los datos necesarios para contactar con estas instancias se pondrán a disposición de todos los empleados de forma adecuada en todo el grupo, entre otras formas, a través de la página de internet “Compliance” (Cumplimiento).

Un empleado que sobre la base de indicios concretos haya llegado de buena fe a la conclusión de que se ha cometido o de que es posible que se haya cometido una infracción de las leyes o del Código de Conducta y que haga uso del derecho a denunciar la situación ante Leadec no sufrirá por ello ningún tipo de represalia. Si fuera preciso, Leadec adoptará en cada caso concreto las medidas oportunas para proteger al empleado de tales represalias. En la medida de lo posible, y siempre que resulte legalmente admisible o necesario, Leadec tratará de forma confidencial la identidad de los empleados que denuncien una infracción al Código de Conducta o un caso sospechoso según las presentes

disposiciones. Lo mismo regirá en cuanto a la identidad de los empleados que cooperen en la investigación de infracciones o sospechas de infracciones al Código de Conducta.

4.4 Disposiciones de desarrollo

Leadec publicará otras disposiciones respecto de la implementación de campos temáticos seleccionados del presente Código de Conducta. Éstas también tratarán y describirán las cuestiones dudosas, así como los procedimientos de aprobación.

Este Código de Conducta de Leadec Group está disponible en varios idiomas. En caso de existir discordancias o contradicciones entre las versiones en los distintos idiomas, será determinante la versión en idioma alemán. La versión más reciente está siempre disponible en Internet en www.leadec-services.com/the-leadec-group/compliance.

4.5 Generalidades

Es posible que, en determinados países, campos de actividad o mercados, o frente a algunos socios comerciales, existan normas más estrictas que las que se incluyen en este Código de Conducta. En general, en tales casos se aplicarán las normas que sean más estrictas.

Stuttgart, 30/08/2023

Markus Glaser-Gallion
CEO Leadec-Gruppe

Christian Geissler
CFO Leadec-Gruppe

Markus Hucko
COO Leadec-Gruppe