



# Código

de Conducta



## Estimados empleados,

Orientados hacia los clientes. Con valores familiares. Innovadores. Orientados al éxito. Estos son los valores en los que se basa LAPP y los que nos han hecho fuertes como compañía. Como negocio familiar, sabemos que solamente aunando esfuerzos, a través del trabajo en equipo dentro de la compañía y con nuestros socios comerciales, lograremos el éxito.

Este éxito se basa en nuestros valores. Si nos comportamos conforme a estos valores cada día, y nos tratamos unos a otros y a nuestros socios comerciales de manera justa y con respeto, perpetuaremos el historial de éxitos de LAPP como fabricante líder de soluciones de sistemas para la tecnología de cableado y conexiones.

Este enfoque basado en los valores es tarea y responsabilidad de todos y cada uno de los empleados. Los supervisores tienen la obligación especial de actuar como modelos de conducta a este respecto. En este Código de Conducta tratamos de describir con la mayor precisión posible qué significan nuestros valores para nuestro trabajo en el día a día.

En este punto, nos gustaría destacar que la Directiva no tolera ninguna forma de soborno, corrupción, discriminación o ninguna otra contravención de nuestros valores fundamentales. Por lo tanto tomaremos las acciones pertinentes contra estas infracciones con la máxima severidad.

Directiva de LAPP Holding AG





Puede remitirnos cualquier duda o consulta sobre cualquier aspecto del Código de Conducta llamando al **+49711-7838-8888**, o enviando un correo electrónico a **compliance@lappgroup.com**.



Encontrará información adicional de utilidad, así como las preguntas más frecuentes, en LAPPNet community **Global: Code of Conduct**.

### Contenido

Preámbulo	5
1. Conducta lícita	6
2. Relaciones y principios de los empleados	7
3. Evitar conflictos de intereses	10
4. Gestión de la información	12
5. Conducta con los socios comerciales y terceras partes	15
6. Calidad, seguridad ocupacional, protección medioambiental y sostenibilidad	22
7. Conformidad en las tareas de gestión, notificación de irregularidades y seguimiento	25

## Preámbulo



La conformidad absoluta con todos los requisitos legales es de máxima prioridad para nuestra compañía y también una parte integral de nuestros valores. La implantación y el cumplimiento se regulan a través de numerosas pautas y directivas internas.

Los elementos clave se resumen en este Código de Conducta, con el fin de facilitar a los empleados el cumplimiento de los requisitos. El Código de Conducta es válido para todos los empleados de LAPP en todo el mundo. Sin embargo, LAPP también espera que las demás personas que trabajen para la compañía (como becarios o asesores cumplan con este Código de Conducta.

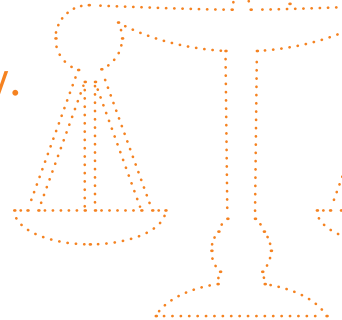
Las normas contenidas en este Código de Conducta se aplican directamente a las relaciones entre las compañías de LAPP y sus empleados, y además sirven como declaración para la cooperación con nuestros proveedores y socios comerciales. Este Código no supone la creación de derechos en favor de terceros.

## 1. Conducta lícita

Todas las acciones, medidas, contratos y demás transacciones de LAPP deberán realizarse al amparo de la ley. Defendemos el principio de actuar únicamente dentro de los confines de la ley, independientemente de si LAPP obtiene algún beneficio al hacerlo.

Todos nuestros empleados son personalmente responsables de adherirse a la ley en su propia área de trabajo. Queda prohibido inducir a terceros para que actúen de manera ilegal o que contribuyan conscientemente a cualquier acto de carácter ilegal. Actuar en contra de la ley no es algo que suponga ningún interés para la compañía y podría resultar en acusaciones, daños o pérdida de pedidos.

Siempre actuamos según la ley.



## 2. Relaciones y principios de los empleados

LAPP reconoce su responsabilidad social como grupo comercial que opera globalmente. Los siguientes principios se aplican basándose en una gestión corporativa orientada al valor y en consideración de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, los principios básicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las leyes aplicables y los aspectos culturales de los distintos países y ubicaciones:

### **a. Conducta en el trato a los demás**

Nuestra cultura de gestión se caracteriza por el aprecio y la confianza. Respetamos y protegemos la dignidad personal de cada individuo. La discriminación, el acoso o el menosprecio no se tolerarán en ningún centro de LAPP. En particular, la discriminación por motivos étnicos o culturales, discapacidad, género, creencias religiosas, edad u orientación sexual no se tolerarán. Todos nuestros empleados tienen derecho a ser tratados de manera justa, con educación y respeto. También reconocemos el derecho de todos los empleados de pertenecer a sindicatos y organismos de representación de los trabajadores, dentro de una base democrática y un entorno legal.



### **b. El trabajo infantil y los trabajos forzados**

El trabajo infantil y los trabajos forzados no se tolerarán y se rechazarán sin excepción, también en el caso de socios comerciales. Si se detecta algún caso de trabajo infantil o trabajos forzados relacionados directa o indirectamente con la compañía, por ejemplo por parte de un proveedor, deberá notificarse inmediatamente para poder identificar las consecuencias.

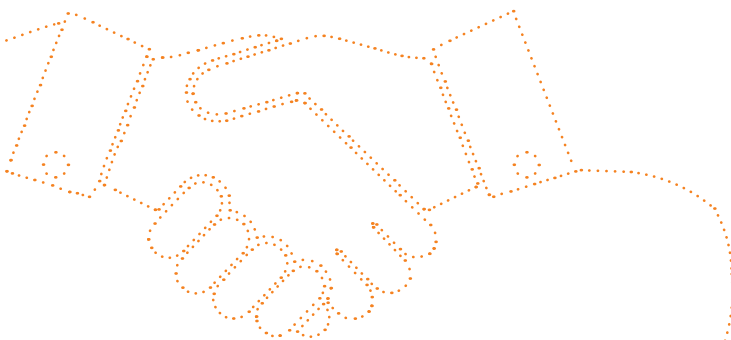
### **c. Cualificaciones y la remuneración**

En LAPP, siempre se selecciona, contrata y promociona a los empleados basándose en sus cualificaciones, sus habilidades y su personalidad. La compañía defiende la formación específica, continuada y basada en las necesidades de sus empleados, para garantizar altos niveles de rendimiento y un trabajo de gran calidad.



El derecho a una remuneración razonable se reconoce para todos los empleados. Los salarios y otros beneficios serán, al menos, acordes con las provisiones estatutarias correspondientes a nivel nacional y local o a nivel de los sectores industriales nacionales y las regiones.

Actuamos con justicia y respeto.



### 3. Evitar conflictos de intereses

Los intereses comerciales y privados se deben separar siempre rigurosamente. Un conflicto de intereses puede darse si los empleados toman medidas o tienen intereses personales que pudieran chocar con su trabajo en LAPP. En este caso, el daño solo puede prevenirse a través de una comunicación fluida y una total transparencia. Si existe alguna duda de si una situación determinada podría suponer un conflicto de intereses, deberá debatirse con un superior.

#### **a. Actividades secundarias**

Las actividades secundarias solo se pueden permitir con el consentimiento previo por escrito de la compañía. El consentimiento se garantizará si no hay riesgo de que se produzca algún impacto negativo en el rendimiento del trabajo. Los empleados solamente podrán llevar a cabo actividades secundarias o invertir en ellas con firmas de la competencia, proveedores o clientes si cuentan con la aprobación previa por escrito de la filial local correspondiente. Las decisiones se tomarán caso por caso.

**b. Relaciones comerciales**

Los empleados solamente podrán participar en transacciones con compañías en las que ellos, su pareja o cónyuge, o un familiar cercano tenga intereses u ocupe un puesto senior con el consentimiento previo por escrito de la filial local correspondiente, si el empleado pudiera influir en la relación comercial y pudiera darse un conflicto de intereses.

**c. Implicación de socios comerciales para fines privados**

Los empleados solamente pueden contactar a un socio comercial de LAPP para fines privados con el consentimiento previo por escrito de la filial local correspondiente, si su trabajo supone la implicación directa en la compensación o establecimiento de pedidos y se diera por tanto una situación potencial de conflicto de intereses. Esta provisión no es válida para los productos y servicios disponibles con carácter general.



Consulte siempre a un superior en caso de conflicto de intereses.

## 4. Gestión de la información

La información y su procesamiento son elementos clave, y son cruciales para el éxito de todas y cada una de las actividades comerciales. Al gestionar información, se debe prestar especial atención a la precisión y la exactitud, el grado relevante de confidencialidad y la protección de datos.

### **a. Documentación**

Todos nuestros registros, informes y declaraciones deben ser precisos y veraces. Los principios generales de responsabilidad deben ser incluidos. Los registros, archivos, etc. para los que se utiliza información confidencial de la compañía, solamente podrán crearse si sirven directamente a los intereses de LAPP y cumplen con todas las normas de protección de datos.

### **b. Confidencialidad**

La información confidencial perteneciente a la compañía debe mantenerse en secreto.

### **c. Protección de datos y seguridad de la información**

La protección de datos no se puede delegar y es responsabilidad, en último término, del equipo de gestión pertinente. Nuestro objetivo aquí se basa particularmente en el cumplimiento de los principios de legalidad, limitación de los fines, revocación y minimización de los datos y transparencia. Tratamos de procesar los datos con precisión, de buena fe y de limitar su almacenamiento, garantizando al mismo tiempo la integridad y confidencialidad de los mismos. Nos hacemos responsables de esto, defendiendo los derechos de los individuos y de todas las demás provisiones relativas a la legislación de la protección de datos.

Al desarrollar y procesar todos los procesos comerciales (de carácter informático) el derecho a la privacidad y a la vida privada debe protegerse y la seguridad de la información debe garantizarse. Esto se produce en base y de conformidad con los requisitos estatutarios aplicables respecto a la protección de datos, la seguridad de los datos y la seguridad informática.

Si, en relación con los procesos comerciales, se recopilan, procesan o transmiten datos personales (pertenecientes a clientes, proveedores, empleados u otras personas afectadas), LAPP observará las regulaciones de protección de datos europeas vigentes en la UE (Unión Europea) y el EEE (Espacio Económico Europeo).

Proteger la información de la  
compañía es una prioridad máxima.

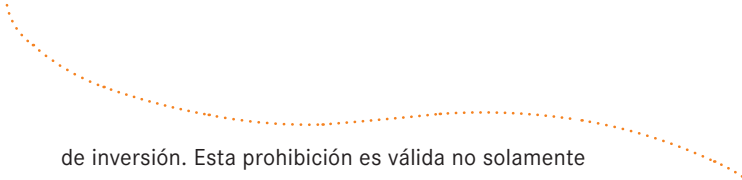


## 5. Conducta con los socios comerciales y terceras partes

Al tratar con socios comerciales (clientes, distribuidores, proveedores de servicios, etc.) y funcionarios del gobierno, debe trazarse una línea clara entre el alcance habitual de una relación comercial y los intereses privados. Las relaciones comerciales con nuestros socios comerciales se definen a través de una conducta ética. LAPP observa las normas de competencia justa y apoya todos los esfuerzos para lograr un mercado libre y una competencia abierta, tanto a nivel nacional como internacional. LAPP, por tanto, no aceptará ningún contrato que solamente pueda lograrse incumpliendo la ley.

### **a. Acuerdos, consorcios y renunciaciones a la competencia**

Todos los empleados tienen la obligación de observar las normas de la competencia justa según se definen en la ley vigente. En particular, no se permite delimitar áreas de ventas o dividir los clientes con un competidor, ni puede haber acuerdos o intercambios de información con competidores respecto a los precios y sus componentes, relaciones de distribución y las condiciones que las rigen, capacidad de producción o enfoques de licitación. Lo mismo se puede decir del intercambio de información relativa a estrategias comerciales y estrategias



de inversión. Esta prohibición es válida no solamente para los acuerdos por escrito, sino también para los acuerdos orales o la confabulación tácita (conducta paralela de manera consciente).

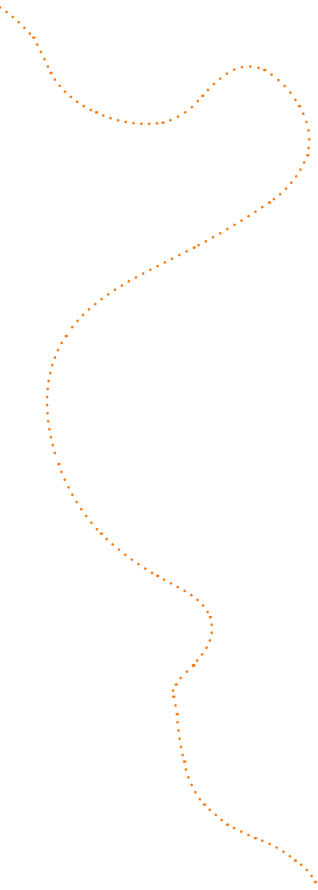
### **b. Selección de socios comerciales**

Los acuerdos con clientes, distribuidores y proveedores de servicios deben llevarse a cabo únicamente en interés de la compañía. Todos los empleados deben cumplir con las regulaciones de control internas de la compañía (p. ej. el principio de los 4 ojos). Los proveedores deberán seleccionarse únicamente por su mérito competitivo, basándose en una comparativa del precio, calidad, rendimiento e idoneidad de los productos o servicios que ofrecen. Además, también esperamos que nuestros socios comerciales cumplan con los principios de esta política.

### **c. Soborno, corrupción y otros incentivos**

LAPP no tolera ninguna forma de soborno, corrupción ni otras garantías ilegales de ventajas indebidas. Cualquier intento por parte de los proveedores o los clientes de ejercer una influencia injusta en las decisiones de los empleados de LAPP deberá notificarse a los superiores responsables.





Debe adoptarse un enfoque sumamente restrictivo en lo que respecta al intercambio de obsequios o invitaciones con socios comerciales. El ámbito financiero de estos obsequios o beneficios deberá analizarse basándose en si debería ser necesario que el receptor ocultase su aceptación, y no deberían hacer que el receptor se sienta en deuda. En caso de duda, deberá obtenerse la aprobación del superior correspondiente.

Las invitaciones a eventos de naturaleza social por parte de socios comerciales (como eventos deportivos o culturales) están permitidas si son acordes con la práctica comercial habitual, no tienen un valor injustificadamente alto y son proporcionales al estándar de vida normal de las personas implicadas. En caso de duda sobre la idoneidad de los obsequios, donaciones o invitaciones, deberá consultarse con antelación al superior del empleado o a la división de Cumplimiento.



#### **d. Donaciones y patrocinio**

Las compañías de LAPP realizan donaciones económicas y donaciones materiales en los campos de la educación, la ciencia, la cultura y los asuntos sociales. Al hacer donaciones, LAPP se preocupa por garantizar que la donación es transparente, es decir, que su uso y sus receptores son fácilmente rastreables. Las donaciones a personas individuales y los pagos a cuentas privadas no están permitidos.

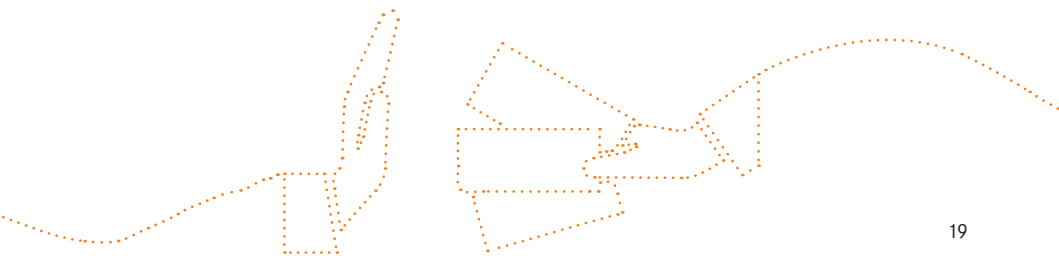
LAPP pretende, al realizar actividades de patrocinio, cumplir con una responsabilidad social y promocionar la marca y la imagen de la compañía. Los patrocinios son, por lo tanto, transacciones que implican un intercambio de ventajas. A este respecto, debe tenerse siempre cuidado para garantizar que los beneficios otorgados y recibidos son siempre proporcionales entre sí. Tanto las donaciones como los patrocinios deben recibir la aprobación del equipo de gestión local.

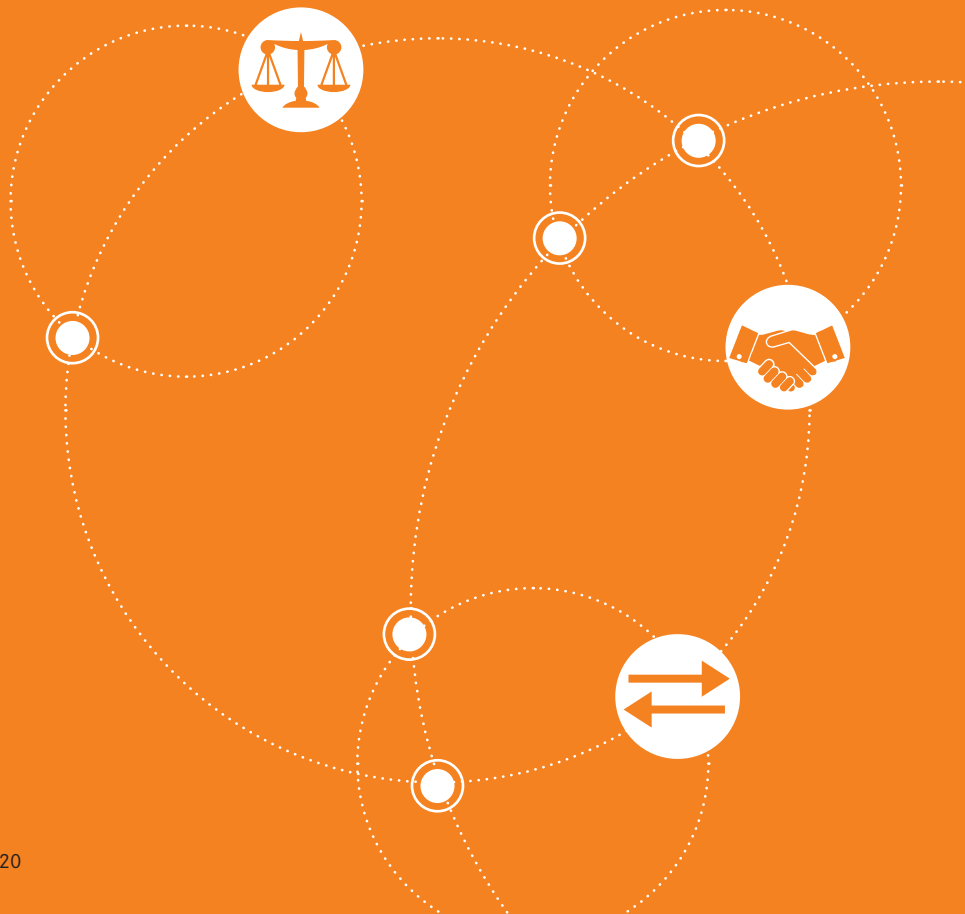
### **e. Conducta en público**

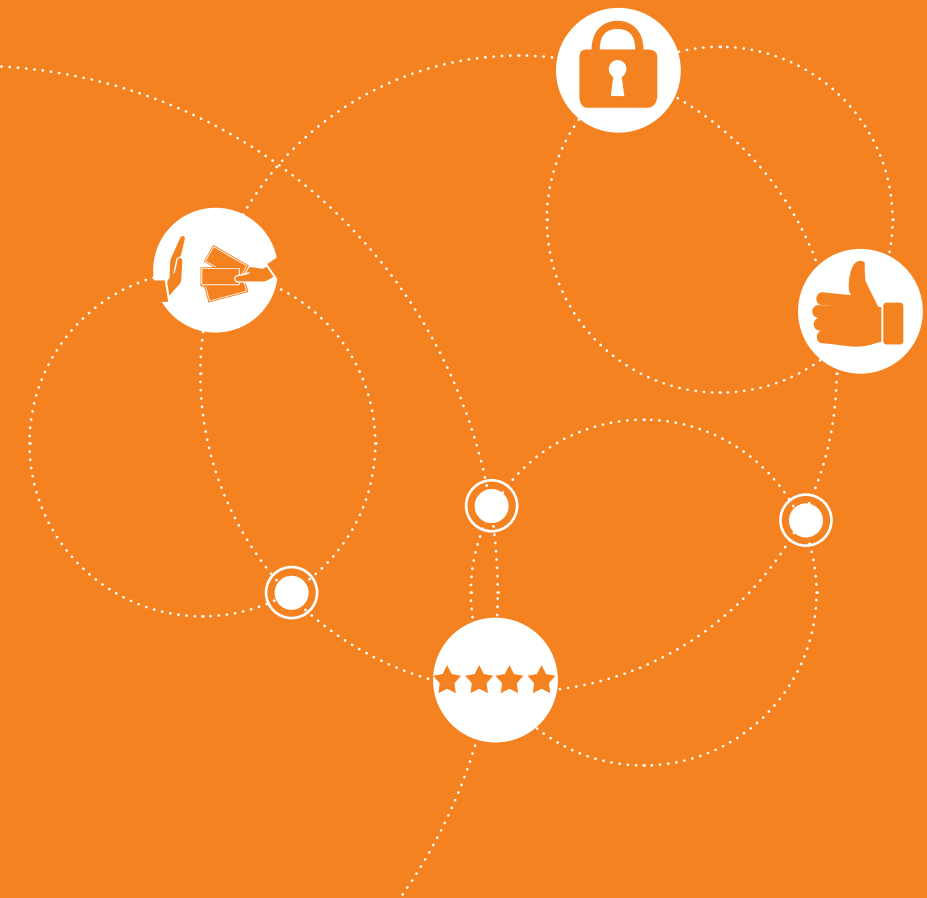
Todos los empleados de LAPP son representantes de nuestra compañía, y su conducta se refleja directa o indirectamente en LAPP. Los empleados deberán, por tanto, evitar cualquier conducta que pudiera tener un impacto negativo en nuestra imagen desde el punto de vista de nuestros clientes, otros empleados o el público en general, o que infrinja la ley vigente. Esto también es válido, en particular, en cuanto a las comunicaciones en las redes sociales y en Internet.

Todos los empleados deben actuar con la debida consideración en lo que respecta a la reputación de LAPP al llevar a cabo sus tareas.

## No toleramos la corrupción.







## 6. Calidad, seguridad ocupacional, protección medioambiental y sostenibilidad

“El éxito a través de la calidad” es uno de los principios que guían nuestra política comercial. Además de cumplir con los requisitos obligatorios, hacemos un esfuerzo activo por aumentar constantemente nuestra contribución a la protección medioambiental y la seguridad ocupacional.

### **a. Calidad**

Para cumplir con los altos estándares de calidad y seguridad que nuestros clientes esperan de nosotros, constantemente hacemos las mejoras necesarias de manera coherente, exhaustiva y a largo plazo. Si se produce alguna queja a pesar de nuestros esfuerzos, llevamos a cabo las acciones necesarias para eliminarlas de conformidad con las provisiones estatutarias y las obligaciones contractuales, y con la prioridad clara de prevenir lesiones o fallecimientos.

### **b. Salud y seguridad ocupacionales**

Es obligación de todos los empleados evitar riesgos para las personas y el entorno y utilizar los recursos con moderación. Los procesos, centros y materiales operativos deben cumplir con los requisitos legales e internos de aplicación en lo que respecta a la seguridad ocupacional, así como las provisiones sobre salud y protección medioambiental y la prevención de incendios. La salud, la seguridad ocupacional y unas condiciones de trabajo decentes son un elemento importante de la política de la compañía. Debe evitarse el uso de sustancias dañinas para la salud en nuestros productos y plantas de producción.

### **c. Protección medioambiental y sostenibilidad**

Cumplimos con las regulaciones medioambientales vigentes y tratamos de mantener nuestro impacto en el entorno al nivel más bajo posible. También procuramos dirigir nuestro negocio de manera que sea sostenible y respetuoso con el medio ambiente, y gestionar todos los recursos naturales con responsabilidad.

Evitamos, además, el uso de materias primas de regiones conflictivas (minerales conflictivos). Aspiramos a reducir nuestro impacto negativo en el entorno al mínimo inevitable desde el punto de vista técnico y organizativo. También damos una gran importancia a que nuestros proveedores, subcontratistas y otras partes implicadas cumplan con la legislación medioambiental cuando trabajen con nosotros.

Buscamos la excelencia en la  
calidad y la seguridad.





## 7. Conformidad en las tareas de gestión, notificación de irregularidades y seguimiento

Este Código de Conducta es un componente central de los valores por los que nos regimos en LAPP. Es fundamental que se observen estos valores de manera uniforme a lo largo del Grupo y cada empleado es responsable de cumplirlos.

### **a. La conformidad como tarea de gestión**

Todos los superiores de LAPP deben garantizar que se observe este Código de Conducta dentro de su área de responsabilidad. Deben garantizar que no se infringe el Código de Conducta ni ninguna otra regulación estatutaria dentro de su área de responsabilidad que podría haberse evitado o impedido mediante una supervisión adecuada. Los superiores también están obligados a informar a los empleados sobre este Código de Conducta y su contenido y lograr que se familiaricen con él. Deberán, además, dejar claro que las infracciones de la ley no se ven con buenos ojos y tendrán consecuencias disciplinarias, independientemente de la posición que ocupe el empleado en la jerarquía de la compañía. Los superiores deben actuar siempre como un modelo de conducta a este respecto, y de conformidad con los principios de aceptación, aprecio y confianza.

### **b. Notificación de irregularidades**

Todos los empleados tienen derecho a alertar a sus superiores antes circunstancias que parezcan indicar una infracción de este Código de Conducta. También pueden hacerlo de forma anónima. Los informes se investigarán y se tomarán las medidas correctivas que sean necesarias.

### **c. Monitorización**

Cada compañía de LAPP será responsable de garantizar que se cumplan las normas contenidas en este Código de Conducta, además de cualquier otra regulación interna dentro de su área de responsabilidad. El departamento de Auditoría interna tiene derecho ilimitado a obtener información y a llevar a cabo auditorías, salvo que las regulaciones estatutarias lo prohíban. Al llevar a cabo auditorías, el departamento de Auditoría interna presta especial atención al cumplimiento del Código de Conducta e incluye sus regulaciones y sus criterios de prueba.

El cumplimiento del Código de Conducta es una condición sine qua non para todos los empleados.



Comunicación interna

Lapp Holding AG

Oskar-Lapp-Str. 2

70565 Stuttgart

Tel.: +49 (0) 711 78 38-23 66

Versión: Junio de 2018

