

Código de conducta

**“El procedimiento de ética profesional de
IDEMIA”**

Código de conducta

El Grupo IDEMIA se basa en valores clave en los que el respeto de las normas éticas es omnipresente. Exigencia profesional, transparencia e integridad son valores que comparten todos los empleados. Se encuentran en la base de nuestra cultura de grupo y guían cada una de nuestras actividades.

Para la mayoría de nosotros, estos valores son implícitos. Sin embargo, en un grupo en pleno desarrollo que contrata cada año a numerosos empleados, es esencial establecer estos valores con claridad y de compartirlas.

Cuento con que cada uno de ustedes tendrá estas normas en cuenta y las respetará en la actividad diaria. De esta manera, IDEMIA podrá seguir contando con la confianza de sus clientes, empleados, socios y accionistas.

El respeto del código de conducta es indispensable para garantizar el desarrollo sostenible, así como el crecimiento armonioso de nuestro grupo.

Yann Delabrière
Presidente

Índice

OBJETIVO	5
PRINCIPIOS RECTORES	5
1. NUESTROS COMPROMISOS	5
1.1. CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y LOS REGLAMENTOS	5
1.2. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL TRÁFICO DE INFLUENCIAS	6
1.3. CONTROL DE LAS EXPORTACIONES E IMPORTACIONES	7
1.4. RESPETO DE LOS INDIVIDUOS	8
1.5. SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO	8
1.6. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	8
2. TRABAJAR JUNTOS	9
2.1. PROHIBIR EL TRABAJO INFANTIL.....	9
2.2. GARANTIZAR UN ENTORNO LABORAL GRATIFICANTE	9
2.3. RELACIONES RESPETUOSAS	9
2.4. PREVENIR LOS CONFLICTOS DE INTERESES	9
2.5. PROTEGER LA INFORMACIÓN ESPECÍFICA Y LA PROPIEDAD INTELECTUAL DEL GRUPO	10
2.6. PROTECCIÓN DE LOS DATOS Y LA VIDA PRIVADA	10
3. NUESTRAS RELACIONES CON NUESTROS CLIENTES	11
3.1. CALIDAD DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS	11
3.2. TRANSPARENCIA.....	11
3.3. 3.3. COMPETENCIA LEAL.....	11
4. NUESTRAS RELACIONES CON NUESTROS PROVEEDORES Y SOCIOS	12
4.1. PROVEEDORES	12
4.2. SELECCIÓN DE PROVEEDORES, MINERALES DE CONFLICTO	12
4.3. PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL	13

5. NUESTRAS RELACIONES CON NUESTROS ACCIONISTAS	14
5.1. CONFLICTOS DE INTERESES	14
5.2. UTILIZACIÓN DE LOS BIENES DEL GRUPO.....	14
5.3. EXACTITUD DE LOS LIBROS/REGISTROS.....	14
IMPLEMENTACIÓN	15
¿A QUIÉN DIRIGIRSE EN CASO DE DUDAS?	15
¿Y EN CASO DE INCUMPLIMIENTO?	16
REFERENCIAS	16

OBJETIVO

- En este Código se describe el conjunto de los principios y valores que rigen todas nuestras decisiones en la realización de nuestras actividades. Para la mayoría de personas, estos valores son implícitos, pero nos parece importante enunciarlos con claridad. No pretenden sustituir a las leyes y reglamentos en vigor, sino proporcionar a cada persona elementos de evaluación y referencias en el ejercicio de su actividad profesional como persona y como miembro de este grupo.
- El código de conducta se basa en textos de referencia y que se relacionan al final de este documento.
- - El Código de Conducta es aplicable a todos los empleados de todas las empresas del grupo IDEMIA, incluidos los trabajadores temporales y los proveedores de servicios (un documento específico es aplicable a nuestros proveedores; el "Código de Conducta del Proveedor").

Este documento también está disponible en la intranet y en la página web de IDEMIA.

PRINCIPIOS RECTORES

El presente Código está organizado en 5 secciones que contienen los principios rectores que sirven de guía a todos los empleados de IDEMIA, sea cual sea su papel, función o entidad de vinculación:

1. Nuestros compromisos
2. Trabajar juntos
3. Nuestras relaciones con nuestros clientes
4. Nuestras relaciones con nuestros proveedores y socios
5. Nuestras relaciones con nuestros accionistas

1. NUESTROS COMPROMISOS

1.1. **CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y LOS REGLAMENTOS**

Los empleados del grupo deben respetar la legislación del país donde trabajen, aunque el entorno jurídico y cultural sea muy diferente del que hayan podido conocer previamente.

Todo el personal procurará respetar las leyes que rigen especialmente la lucha contra la corrupción, el tráfico de influencias, el fraude, los actos coercitivos, la colusión, la competencia, el control de las exportaciones y reexportaciones, el trabajo y el empleo, la seguridad, la salud y la protección del medio ambiente, el respeto de la propiedad intelectual y la protección de los datos.

En caso de incertidumbre o duda, se deberá dirigir inmediatamente a su superior jerárquico o a la dirección jurídica.

1.2. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL TRÁFICO DE INFLUENCIAS

IDEMIA ha establecido un programa de Cumplimiento destinado a prevenir y detectar cualquier hecho de corrupción o tráfico de influencias, tanto en Francia como en el extranjero. Este programa mundial se basa en una organización secundada por una amplia red de agentes y un procedimiento específico.

Se entiende por corrupción el hecho de prometer, proponer u ofrecer, directa o indirectamente, cualquier ventaja indebida, monetaria o de otra índole, a un tercero para que, incumpliendo sus obligaciones, actúe o se abstenga de actuar para la obtención o la conservación de un acuerdo o de cualquier otra ventaja indebida en el desarrollo de una negociación.

La corrupción puede ser activa (cuando una persona ofrece una contraprestación, financiera o de otro tipo, o acuerda pagar un soborno, dar una ventaja, en cualquier forma que sea, a un tercero, con el fin de realizar o no un acto) o pasiva (cuando una persona recibe dinero o una ganancia, una ventaja y realiza el favor o acto que se espera de ella, o se abstiene de realizar un acto a cambio de una ventaja). A partir del momento que un funcionario público o de una institución pública está involucrada, se trata de corrupción pública.

Un funcionario público es:

- Una persona con autoridad pública: representantes del Estado o de las autoridades locales, funcionarios públicos, representantes de la policía, funcionarios públicos o ministros, cualquier persona que ejerza funciones de autoridad para el Estado (por ejemplo, el ejército).
- Una persona a cargo de una misión de servicio público - También puede ser una ONG, una Entidad Pública, o una asociación que ejerza una misión de servicio público.
- Una persona encargada de un mandato electivo, por lo tanto, responsable de actuar en nombre y por cuenta de sus electores, tenga o no poderes coercitivos: parlamentarios, diputados, senadores, cargos electos locales (alcaldes o concejales, concejales, departamentales, regionales, ejecutivos de las autoridades locales...).
- Personal judicial: Magistrados, secretarios, mediadores, administradores ad hoc, representantes judiciales, conciliadores, árbitros o agentes de tribunales extranjeros....
- Funcionarios públicos extranjeros, europeos o internacionales, consulares.
- Las sociedades o empresas controladas por el Estado en el sentido del Derecho mercantil.

El tráfico de influencias es el acto de ofrecer (tráfico activo de influencias), solicitar o aceptar (tráfico pasivo de influencias), sin derecho, en cualquier momento, directa o indirectamente, ofertas, promesas, donaciones, obsequios, obsequios o ventajas de cualquier tipo, con el fin de abusar o haber abusado de su influencia real o supuesta para obtener de una autoridad pública o de una administración, distinciones, empleos, mercados o cualquier otra decisión favorable.

El tráfico de influencias involucra a tres actores: el beneficiario (el que proporciona las prestaciones o donaciones), el intermediario (el que utiliza el crédito que posee por su cargo) y la persona destinataria que tiene el poder de decisión (autoridad o administración pública, magistrado, experto, etc.).

Por ejemplo, si usted ofrece a un funcionario o a cualquier otra persona pública ventajas o una suma de dinero, y le pide a cambio que utilice su influencia con una autoridad supervisora para obtener una autorización administrativa o cualquier otro beneficio, esto se denomina tráfico de influencias.

La diferencia entre corrupción y tráfico de influencias radica en la naturaleza del servicio esperado a cambio de la suma pagada o del beneficio indebido concedido o prometido. En el caso del tráfico de influencias, lo que se paga no es una ventaja de ningún tipo, sino el uso de la influencia real o supuesta que proporciona la función de la persona pública o privada involucrada.

El grupo, sus directivos y sus empleados no deben tolerar ninguna práctica contraria a los convenios internacionales de tráfico de influencias o de corrupción activa o pasiva, directa o indirecta, en beneficio de actores tanto del sector público como del sector privado, así como a las leyes vigentes en los países donde trabajen. La integridad y la prevención del riesgo de corrupción no son negociables, incluso aunque suponga la renuncia a contratos y al volumen de negocios asociado.

En ningún caso, el grupo y sus empleados recurrirán a un tercero para lograr lo que la ética o la ley les prohíbe que realicen ellos mismos. La contratación de los servicios de un socio comercial para influir o corromper a una persona, física o jurídica, es un delito relativo a las leyes de lucha contra la corrupción. Previamente a cualquier relación contractual con un socio comercial, se realizará un proceso de selección metódico y documentado, y su remuneración será razonable con respecto al contexto y las prestaciones previstas.

Este proceso de selección se rige por el Procedimiento 'Trade Compliance Procedure for Representatives' (referencia IWW - LEG – 11478).

REGALOS E INVITACIONES, PATROCINIO

Las gratificaciones comerciales, como los regalos e invitaciones, entregados a clientes o recibidos de proveedores y otros socios tienen el único objetivo de consolidar la imagen de marca y mantener buenas relaciones comerciales. Su valor debe ser simbólico y no pueden influir, o dar la impresión de que influyen, en una decisión comercial.

Además, dichas bonificaciones están prohibidas por ley en determinados países o bajo determinadas condiciones, y cualquier forma de patrocinio o mecenazgo debe ser aprobada por el Trade Compliance Officer del Grupo.

El Procedimiento de Cumplimiento Comercial Procedimiento de "Gifts and Hospitality" (referencia IWW - LEG - 11476) establece el marco para la aplicación de la política de regalos, invitaciones, patrocinio y mecenazgo en el grupo IDEMIA.

En caso de incertidumbre o duda sobre la aplicación de los procedimientos de Conformidad, el empleado deberá contactar inmediatamente a su superior jerárquico, al Oficial de Trade Compliance o a la Dirección Jurídica.

1.3. CONTROL DE LAS EXPORTACIONES E IMPORTACIONES

Respetamos estrictamente, en todos los países donde realizamos actividades, las legislaciones que sean aplicables y, en particular, la normativa relativa al control de las exportaciones y reexportaciones de productos a terceros países, en función de la clasificación de los productos, los usos finales, los usuarios finales y los países clientes.

Somos conscientes de que la aplicación de esta normativa requiere una vigilancia especial.

Del mismo modo, somos conscientes de que un incumplimiento de la norma podría tener consecuencias intolerables para el grupo, sus clientes e incluso a título individual para el personal responsable de tal incumplimiento.

Cada empleado, a su nivel, tiene como objetivo garantizar el buen funcionamiento de la organización y la aplicación estricta de los procedimientos que garanticen el estricto respeto de las restricciones a las exportaciones y reexportaciones impuestas por el país de origen de los bienes y tecnologías, y la protección de los productos y conocimientos técnicos nacionales.

No aceptamos ninguna importación o exportación con procedencia o destino de países que sean objeto de sanciones (es decir, sanciones económicas o comerciales adoptadas, administradas o impuestas por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, las autoridades de Estados Unidos o de la Unión Europea).

1.4. RESPECTO DE LOS INDIVIDUOS

Creemos en la dignidad fundamental de cada ser humano y en el respeto de los derechos individuales y colectivos.

Nos comprometemos a respetar los derechos humanos, tal como se definen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las enmiendas posteriores.

Condenamos el uso del trabajo forzoso y la explotación laboral infantil, y esperamos de nuestros proveedores que respeten también este requisito.

Respetamos la libertad de asociación de nuestros empleados.

Remuneramos a nuestros empleados de manera que puedan hacer frente a sus necesidades esenciales y les ofrecemos la oportunidad de desarrollar sus competencias y capacidades.

No practicamos ninguna discriminación, en ningún nivel de nuestra organización, tanto si se trata de raza, género, edad, creencias religiosas, convicciones políticas o filosóficas, afiliación sindical o cualquier característica legalmente protegida.

Tratamos a cada individuo de una manera equitativa y reclutamos, seleccionamos, formamos, alentamos y remuneramos a nuestros empleados basándonos en los conceptos de mérito, experiencia y otros criterios relacionados con el trabajo.

Ofrecemos un entorno laboral saludable y seguro. Creamos también entornos laborales en los que es posible conversar libremente, respetando las opiniones de todos los empleados, además de recompensar la creatividad y la innovación.

1.5. SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Nos comprometemos a respetar la totalidad de leyes y reglamentos aplicables en materia de medio ambiente, seguridad y salud en los países donde trabajamos, a crear y mantener entornos laborales seguros y saludables, y a prevenir los accidentes laborales.

Nos comprometemos a garantizar la protección de nuestros empleados en todos nuestros centros y, al respecto, hemos establecido políticas y procedimientos que abordan cuestiones como la igualdad de oportunidades, la violencia en el lugar de trabajo y el acoso, así como normas de conducta estándar.

Prohibimos el acoso sexual o cualquier otra forma de acoso de nuestros empleados en su lugar de trabajo o en el ejercicio de las actividades del grupo, en todos los lugares donde tenemos presencia.

Esperamos que nuestros empleados eviten exponerse a riesgos, que sigan las medidas de prevención de riesgos implementadas en el grupo y que no se encuentren bajo la influencia del alcohol o sustancias ilegales.

1.6. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Respetamos el contenido y el sentido de la totalidad de leyes y reglamentos aplicables en materia de medio ambiente y nos mostramos respetuosos con el medio ambiente en todos los países donde tenemos presencia.

Confirmamos que las consideraciones medioambientales forman parte integrante de nuestras prácticas operativas.

Recomendamos un enfoque prudente de los retos medioambientales y tomamos iniciativas encaminadas a promover una mayor responsabilidad medioambiental.

Fomentamos plenamente el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

2. TRABAJAR JUNTOS

Nos comprometemos a trabajar como un único y mismo equipo, y cada uno somos responsables frente a los demás miembros del equipo de la contribución que aportamos.

2.1. PROHIBIR EL TRABAJO INFANTIL

Procuramos que nuestras entidades y nuestros proveedores prohíban estrictamente el uso del trabajo infantil, independientemente del lugar donde se encuentren establecidos.

Nos comprometemos a no explotar a ningún menor en el marco de nuestras actividades, directa o indirectamente. No empleamos a ninguna persona que no tenga la edad legal mínima establecida por el derecho local.

Realizamos verificaciones estrictas y periódicas de la admisibilidad en el trabajo y anteriores a la contratación, de conformidad con las prescripciones legales mundiales y locales.

2.2. GARANTIZAR UN ENTORNO LABORAL GRATIFICANTE

Procuramos facilitar un entorno laboral que atraiga y retenga a personas con talento y les ayude a desarrollar plenamente su potencial; hacemos todo lo posible para ofrecer oportunidades de formación, educación y promoción que permitan el desarrollo y el ascenso profesional de todos los empleados. Todos tenemos la obligación de crear un clima de confianza y respeto, y de fomentar un entorno laboral productivo.

Nos esforzamos por mantener un entorno laboral comprometido con la dignidad, la seguridad y la protección de todos los empleados, que sea propicio a la obtención de buenos resultados y libre de cualquier forma de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

En ningún caso el horario laboral excederá la duración legal autorizada.

Nos comprometemos a respetar estrictamente las leyes y los reglamentos vinculados a la actividad sindical, y alentamos la libertad individual y el diálogo directo entre los empleados y la dirección.

2.3. RELACIONES RESPETUOSAS

Establecemos relaciones basadas en la confianza mutua. Todos los empleados, socios y partes interesadas deben ser respetados por sus capacidades y contribuciones individuales.

Fomentamos y respaldamos el espíritu de innovación en todos los ámbitos de nuestras actividades.

Respetamos la vida privada y la dignidad de nuestros empleados, y preservamos la confidencialidad de sus expedientes. Protegemos los datos personales de los empleados y únicamente los utilizamos con fines profesionales legítimos, de conformidad con todas las leyes aplicables.

2.4. PREVENIR LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Nuestros intereses personales no deben interferir en el tratamiento de las operaciones que realizamos en nombre de IDEMIA ni crear una situación de conflicto de intereses. La política de

gestión de conflictos de intereses se describe en el documento 'Conflict of Interest Policy' (referencia IWW - LEG – 23853).

Los empleados no deberán realizar actividades exteriores ni aceptar ningún empleo suplementario que sean susceptibles, de alguna manera, de entrar en conflicto con la buena ejecución de sus obligaciones, salvo autorización específica y por escrito de su superior jerárquico y del responsable de RRHH local.

2.5. PROTEGER LA INFORMACIÓN ESPECÍFICA Y LA PROPIEDAD INTELECTUAL DEL GRUPO

Todos los empleados deben preservar la confidencialidad de la información que sea propiedad del grupo y que les haya sido facilitada por IDEMIA o sus clientes, proveedores o socios.

Todos los empleados deben proteger la información del grupo que no sea del dominio público, aplicando las políticas, los procedimientos y los acuerdos contractuales establecidos por el grupo en materia de identificación, utilización, conservación, protección y divulgación de dicha información.

Nos esforzamos en proteger el prestigio de IDEMIA y en conservar y preservar los activos de IDEMIA, incluida la información sobre el grupo, en el ejercicio de su actividad.

Tenemos la responsabilidad de controlar la tecnología propiedad del grupo utilizada en los correos electrónicos, Internet y otros medios de comunicación, e investigar cualquier utilización indebida de estos medios de conformidad con las leyes locales aplicables.

Si bien respetamos los derechos de nuestros empleados a participar en actividades personales en Internet, serán responsables de cualquier daño o perjuicio causado a nuestro grupo o a nuestro prestigio como resultado de estas actividades en Internet que hayan tenido lugar durante el horario laboral o fuera del mismo. Por lo tanto, les invitamos a que actúen con discreción y sentido común en cuanto a las posibles consecuencias de sus actos.

2.6. PROTECCIÓN DE LOS DATOS Y LA VIDA PRIVADA

Como actor importante en los mercados de gestión de identidad civil y digital, seguridad en línea y confidencialidad de datos, la protección de los datos de carácter personal es el núcleo de nuestro negocio. Por lo tanto, la seguridad, la confidencialidad y la protección de los datos de carácter personal, que pueden tener un carácter sensible, son una preocupación constante para IDEMIA; es también una garantía de confianza para nuestros clientes, proveedores, socios, empleados y todas las partes interesadas.

IDEMIA se compromete a garantizar la protección y la seguridad de los datos de carácter personal, y a respetar la vida privada de las personas afectadas de conformidad con la legislación aplicable. Los datos de carácter personal que estamos obligados a recopilar y tratar en el marco de nuestras actividades se deben utilizar con una finalidad precisa y legítima, de una manera honesta y no se podrán conservar más allá de la duración necesaria para tal finalidad.

IDEMIA ha designado ante la CNIL (Comisión Nacional de Informática y Libertades francesa) un agente de protección de datos de carácter personal (CIL) y un Responsable de protección de datos encargado de velar por el cumplimiento y la seguridad del tratamiento de datos de carácter personal.

3. NUESTRAS RELACIONES CON NUESTROS CLIENTES

IDEMIA desea realizar sus actividades honradamente, equitativamente y en el cumplimiento de normas éticas elevadas, independientemente del lugar de realización de sus actividades.

3.1. CALIDAD DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

Nos comprometemos a satisfacer o superar las expectativas de nuestros clientes en términos de calidad, capacidad de respuesta y excelencia profesional, respetando al mismo tiempo los precios y plazos convenidos.

Nos comprometemos a satisfacer o superar los requisitos de nuestros clientes y los requisitos reglamentarios exigidos en lo que respecta a la investigación, el desarrollo, la fabricación, el envasado, el ensayo, el abastecimiento y la comercialización de nuestros productos y servicios. La calidad consiste en satisfacer de una manera constante los requisitos y las expectativas de la manera más rápida posible.

Debemos fidelizar a nuestros clientes desarrollando y suministrando productos, soluciones y servicios que tengan valor en términos de calidad, seguridad e impacto medioambiental. Por otra parte, nos comprometemos a respetar los principios de “Privacy by Design” (Privacidad desde el diseño) en todas nuestras soluciones.

3.2. TRANSPARENCIA

Procuramos que la información facilitada a nuestros clientes sobre nuestros productos, soluciones y servicios, especialmente la información relativa a la disponibilidad y la entrega, sea útil, exacta, presentada de una forma honesta y precisa, y mediante los medios apropiados.

Nos comprometemos, en caso de insatisfacción de nuestros clientes con respecto a nuestros productos, soluciones o servicios, a indicarles la ruta a seguir para realizar su reclamación y tratar todas las solicitudes de una manera rápida, equitativa, abierta y eficaz.

3.3. 3.3. COMPETENCIA LEAL

En nuestros mercados competimos basándonos en nuestros productos, soluciones y servicios y no establecemos ningún acuerdo con nuestros competidores encaminado a limitar ilegalmente el comercio y la competencia.

No realizamos ninguna comparación injusta, falsa o inexacta con los productos, soluciones y servicios de nuestros competidores ni ningún comentario público sobre la personalidad, la situación financiera o los posibles problemas jurídicos o reglamentarios de nuestros competidores.

4. NUESTRAS RELACIONES CON NUESTROS PROVEEDORES Y SOCIOS

Negociamos con nuestros proveedores, vendedores, contratistas, socios comerciales y otras personas con las que trabajamos (denominados colectivamente los “socios”).

4.1. PROVEEDORES

Como grupo ciudadano internacional, IDEMIA reconoce que tiene el deber de actuar de una manera responsable, respetando el medio ambiente y las comunidades con las que interactúa.

IDEMIA se compromete a garantizar unas condiciones laborales seguras a lo largo de su cadena de suministro, el respeto y la dignidad de los empleados, así como unos procesos de abastecimiento y fabricación ecológicamente responsables y éticos. Para poder adoptar prácticas realmente sostenibles, IDEMIA considera que es vital colaborar con socios que tengan las mismas exigencias en materia de normas éticas. IDEMIA se esfuerza por colaborar con contratistas que aceptan cumplir los requisitos de esta Carta ética, que respeta también los principios estipulados en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los principios rectores de la OCDE y los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Esta Carta ética se aplica a todas las actividades de compra y la aceptación de los principios que se definen en la misma influye en el procedimiento de selección de los contratistas. IDEMIA exigirá a sus contratistas que cumplan con esta Carta ética. En el caso de que los socios comerciales dispongan de sus propias normas de deontología, tales normas no deberán entrar en conflicto con esta Carta.

IDEMIA espera de todos sus contratistas y, a través de su esfera de influencia, de sus propios proveedores y subcontratistas, que actúen en total conformidad con las leyes, las normas y los reglamentos de los países en los que realicen sus actividades; en especial, respetando estrictamente las normas regionales, nacionales e internacionales relativas a los comportamientos éticos y responsables que se deben adoptar. Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar que se respetan los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

4.2. SELECCIÓN DE PROVEEDORES, MINERALES DE CONFLICTO

Elegimos los productos y servicios que mejor contribuyan en el bienestar de nuestro grupo a largo plazo. Elegimos a nuestros proveedores en función de los precios, la calidad, las condiciones de entrega, los servicios y la diversidad propuestos, así como en función de su prestigio y sus prácticas éticas, medioambientales y comerciales.

Demostramos responsabilidad en nuestras compras asegurándonos de la transparencia de las normas y prácticas que rigen la adjudicación de contratos y los pagos.

Nos comprometemos a colaborar con nuestros proveedores con el fin de crear unas condiciones y un entorno laboral saludables para el conjunto de sus empleados.

Las materias primas que adquirimos se deben producir de una manera equitativa y fiable, con el fin de respetar el conjunto de la legislación local y nacional aplicable, y los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Concedemos una importancia especial a la trazabilidad de nuestras cadenas de abastecimiento, en particular mediante la aplicación de los principios de la ley sobre los Minerales de Conflicto, tal como se establece en la Guía de la OCDE.

Nuestra política sobre los Minerales de Conflicto está disponible en nuestro sitio web y procuramos que los metales presentes en nuestros productos no estén vinculados, directa o indirectamente, con la financiación de conflictos armados.

Nos comprometemos a trabajar con proveedores que respalden y respeten la protección de los derechos humanos y excluimos especialmente a los proveedores que no respeten la ley sobre el trabajo infantil.

Nos comprometemos a trabajar con proveedores que tomen la iniciativa de fomentar una mayor responsabilidad medioambiental.

Tratamos a nuestros proveedores y subcontratistas con equidad e integridad. Respetamos las condiciones establecidas en los acuerdos que hayamos celebrado con nuestros proveedores y cumplimos nuestros compromisos.

Entablamos relaciones duraderas con nuestra red de proveedores “verdes” de materias primas y envases certificados FSC/PEFC.

4.3. PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL

Nos comprometemos a trabajar con proveedores dispuestos a respetar y proteger los derechos de propiedad intelectual de IDEMIA y terceros (incluidos, entre otros, programas informáticos, patentes, invenciones, marcas y diseños), en concreto, prohibiendo la copia, el uso o la divulgación de tales derechos de propiedad intelectual sin autorización previa.

5. NUESTRAS RELACIONES CON NUESTROS ACCIONISTAS

Adoptamos un enfoque respetuoso con nuestros accionistas, en concreto, informándoles con regularidad. Pretendemos entablar unas relaciones equilibradas y sostenibles con ellos, creando un entorno de trabajo serio y leal, y demostrando transparencia.

5.1. CONFLICTOS DE INTERESES

Tenemos la responsabilidad con nuestros accionistas de adoptar decisiones únicamente en función del interés superior del grupo, al margen de cualquier preocupación de orden personal. Debemos evitar las situaciones en que nuestra lealtad se ponga en entredicho, o lo parezca.

Para evitar cualquier conflicto de intereses con nuestros accionistas, hemos creado una gobernanza *ad hoc*, respetando las leyes y los reglamentos locales.

5.2. UTILIZACIÓN DE LOS BIENES DEL GRUPO

Nuestros accionistas tienen derecho a esperar que los bienes del grupo se mantengan adecuadamente y se utilicen de una manera económica y eficaz. En general, no debemos utilizar el material o los recursos del grupo de una manera abusiva para uso personal.

5.3. EXACTITUD DE LOS LIBROS/REGISTROS

Adoptamos nuestras decisiones en función de la información registrada a todos los niveles del grupo. Cualquier información inexacta o incompleta podría dar lugar a decisiones erróneas y tener repercusiones negativas.

Debemos registrar toda la información con honestidad y precisión. Todas las transacciones financieras y todos los pagos deberán ser autorizados y registrados de conformidad con las leyes y los reglamentos aplicables, así como con las prácticas vigentes en el sector. Preparamos y divulgamos nuestros estados financieros consolidados en cumplimiento de las normas contables (IFRS, por ejemplo), están libres de incorrecciones significativas, ya sea por fraude o error.

Debemos garantizar que facilitamos a nuestros inversores información que refleje el verdadero valor de nuestras operaciones. Debemos realizar una comunicación abierta con respecto a nuestras operaciones, sin comprometer la confidencialidad de la información que pertenezca al grupo.

Divulgamos honestamente los datos financieros y los resultados de las operaciones realizadas con respecto a nuestra actividad, nuestro grupo, nuestra situación financiera y nuestro desempeño, respetando los plazos convenidos.

APLICABILIDAD

El gobierno de este Código es responsabilidad del Comité de Ética de IDEMIA.

El Comité de Ética de IDEMIA está compuesto por el Director Jurídico del Grupo, el Director Financiero del Grupo, el Director de Recursos Humanos del Grupo, el Departamento de Comunicación del Grupo, el Director de Auditoría Interna y Gestión de Riesgos, y el Director de Trade Compliance del Grupo. El Comité de Ética se reúne al menos dos veces al año, y más si es necesario.

El presente Código facilita a todos los empleados de IDEMIA un marco que nos ayuda a adoptar las decisiones correctas. Los principios enunciados en el presente Código presentan un conjunto claro de normas, que se fundamenta en nuestros valores y sirve de base a nuestro comportamiento en todos los ámbitos de nuestra actividad profesional.

Esperamos que todos los empleados de IDEMIA actúen de conformidad con los principios enunciados en este Código.

IMPLEMENTACIÓN

¿Cómo implementar el Código? ¿Cómo podemos estar seguros de que estamos cumpliendo nuestros compromisos de acuerdo con este Código?

En el caso de tener alguna duda sobre la línea de conducta que se debe adoptar o en el caso de enfrentarse a determinadas dificultades, el planteamiento de las preguntas siguientes puede servir de ayuda para encontrar la manera adecuada de actuar:

- ¿Estoy defendiendo los valores de IDEMIA?
- ¿Son mis acciones legales y conformes con las normas de nuestra profesión?
- ¿Podrían mis acciones perjudicar el prestigio de IDEMIA?
- ¿Estoy comprometiendo mi integridad o la integridad de IDEMIA o la de nuestros clientes?
- ¿Trato a los demás de la manera en que me gustaría que me trataran a mí?
- ¿La acción que elijo es la mejor desde un punto de vista ético entre las diferentes opciones propuestas? ¿Estoy de acuerdo con mi elección?
- Si tuviera que justificar mi decisión, ¿estaría de acuerdo el examinador con el modo de acción que he elegido?
- ¿He consultado suficientemente con mis colegas?

IDEMIA establece capacitaciones relacionadas con el Código de Conducta que deben seguir todos los empleados del grupo.

¿A QUIÉN DIRIGIRSE EN CASO DE DUDAS?

Animamos a los empleados a que soliciten consejo acerca de la aplicación o interpretación del presente Código y esperamos que cooperen plenamente en cualquier investigación sobre un posible incumplimiento. Si no entiende los principios enunciados en el presente Código, o si no sabe cómo aplicarlos, no dude en consultar a su superior jerárquico y, a continuación, al responsable de RRHH local o a la dirección jurídica.

En la página siguiente se ofrece una lista de referencias.

¿Y EN CASO DE INCUMPLIMIENTO?

Las desviaciones o violaciones del Código de Conducta son inaceptables y estarán sujetas a sanciones.

IDEMIA ha establecido un dispositivo de recopilación de alertas de Auditoría Interna que permite recibir las denuncias presentadas por empleados sobre la existencia de conductas o situaciones contrarias al presente Código.

Este dispositivo de alerta se debe priorizar en comparación con cualquier otra forma de comunicación interna o externa.

Reconocemos que cualquier incumplimiento del Código de Conducta, con sujeción a las leyes y los reglamentos locales aplicables, podrá dar lugar a sanciones disciplinarias que pueden llegar al despido. El grado de la sanción aplicada dependerá en parte del nivel de cooperación del infractor.

REFERENCIAS

A continuación, se facilita la lista de los principales textos en los que se basa la presente Carta:

- el Convenio de la OCDE para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales (1997),
- los Convenios europeos de lucha contra la corrupción: el Convenio de la Comunidad Europea contra los actos de corrupción en los que estén implicados funcionarios de las Comunidades Europeas o de los Estados miembros de la Unión Europea (1997), el Convenio penal europeo sobre corrupción contra la corrupción activa y pasiva de funcionarios extranjeros (1999), el Convenio de derecho civil europeo sobre corrupción (1999),
- el Convenio de Naciones Unidas contra la delincuencia transnacional organizada (Italia, 2000),
- el Convenio de Naciones Unidas contra la corrupción, denominado “Merida” o “CNUCC/UNCAC” (2003).

Declaración Universal de los Derechos Humanos

<http://www.un.org/fr/documents/udhr/>

Organización Mundial del Trabajo – Códigos de práctica

<http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/lang--en/index.htm>

Pacto mundial de Naciones Unidas

<http://www.unglobalcompact.org/Languages/french/index.html>

Visión general del sistema de control de exportaciones estadounidense

<https://www.state.gov/strategictrade/overview/index.htm#>

Agencia Nacional de Seguridad de los Sistemas de Información – ANSSI Francia

<http://www.ssi.gouv.fr/>

Dirección General de Empresas – Servicio de los bienes de doble uso (SBDU) – Francia

<http://www.entreprises.gouv.fr/biens-double-usage/accueil>

Principios rectores de la OCDE para las empresas multinacionales

<http://www.oecd.org/fr/investissement/mne/>

Ley estadounidense: “Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero” o “FCPA”, 1977, modificada en 1998: “Ley internacional contra la corrupción y la competencia leal”

<http://www.justice.gov/criminal/fraud/fcpa/docs/fcpa-english.pdf>



Ley británica: “La ley antisoborno del Reino Unido” (2010)
http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/pdfs/ukpga_20100023_en.pdf

Ley francesa nº 2016-1691 de 9 de diciembre de 2016 relativa a la transparencia, la lucha contra la corrupción y la modernización de la vida económica - Ley Sapin2
http://www.cjoint.com/doc/16_12/FLknuHuFltM_loisapin2.pdf

Protección de los datos
<http://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/108>

Minerales de conflicto (Guía de la OCDE sobre el deber de diligencia con respecto a las cadenas de suministro responsables de minerales procedentes de zonas de conflicto o de alto riesgo)
<https://www.oecd.org/corporate/mne/GuidanceEdition2.pdf>