

CÓDIGO DE CONDUCTA

LCN Automotive Equipment, S.A y LCN Steering Systems, S.L., en adelante LCN, somos una compañía que desde los inicios hemos basado nuestra actividad en la integridad, la honestidad, la transparencia, el trato justo y el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables.

En este Código de Conducta se recogen nuestros Principios Corporativos Empresariales, estableciendo ciertas normas mínimas de comportamiento no negociables, brindando un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad:

- **Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones**

LCN y sus empleados están regidos por la ley, por lo que el cumplimiento de las mismas y de las regulaciones aplicables, nunca debe comprometerse. Además, los empleados deberán adherirse a las normas y regulaciones internas según las mismas resulten aplicables en una situación determinada. Dichas normas internas, recogidas en el Convenio Colectivo, son específicas de la compañía y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.

- **Conflictos de interés**

Un Conflicto de Interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o los intereses de un tercero compiten con los intereses de LCN. Siempre que sea posible, los empleados deberán evitar los Conflictos de Interés. Si se hubiera producido un Conflicto de Interés o si un empleado se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un Conflicto de Interés, el empleado deberá comunicarlo a su superior inmediato y/o al responsable del área de Recursos Humanos, a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

	CÓDIGO DE CONDUCTA	Fecha: 12/11/2017
		Actualizado: 04/02/2020
		Pág. 3 de 8

- **Actividades externas que puedan entrar en conflicto con las responsabilidades de los empleados hacia LCN**

No deben desarrollarse actividades fuera de LCN que interfieran con las responsabilidades de los empleados hacia nuestra compañía, o si las mismas implican un riesgo para la reputación de LCN o si de alguna otra forma se encuentran en conflicto con los intereses de LCN.

En caso de tener alguna duda acerca de si una actividad está permitida, los empleados deberán consultar al responsable del área de Recursos Humanos.

- **Oportunidades corporativas**

Los empleados de LCN no competirán con la compañía ni tampoco tomarán ventaja personal de las oportunidades comerciales que se les presenten durante el transcurso de su relación laboral, a menos que LCN haya abandonado expresamente su interés de perseguir dicha oportunidad.

Si los empleados desean perseguir oportunidades comerciales que pudieran ser de interés de LCN, deberán comunicarlo al Dpto. de Recursos Humanos, que obtendrá una decisión gerencial respecto de si la compañía desea o no perseguir la oportunidad. Aún en el caso de que la Dirección de LCN resuelva no perseguir la oportunidad, el empleado podrá hacerlo para su propio beneficio únicamente si resulta claro que esto no generará una competencia directa o indirecta con las operaciones de la compañía.

	CÓDIGO DE CONDUCTA	Fecha: 12/11/2017
		Actualizado: 04/02/2020
		Pág. 4 de 8

- **Manejo de información privilegiada y/o confidencial**

LCN prohíbe la utilización de información privilegiada y/o confidencial por parte de sus empleados para obtener beneficios personales o que puedan perjudicar al desarrollo de proyectos de LCN y esta obligación subsiste una vez extinguida la relación laboral.

El incumplimiento de esta norma no sólo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.

En caso de tener dudas acerca de la interpretación o aplicación de las Normas de Manejo de Información Privilegiada de LCN, los empleados deberán consultar con el Dpto. de Recursos Humanos, que obtendrá una resolución acerca de esta situación.

- **Defensa de la competencia y legalidad comercial**

En LCN creemos en la importancia de la libre competencia y estamos preparados para competir en forma exitosa en el mercado actual, cumpliendo siempre todas las leyes aplicables en materia de defensa de la competencia, antimonopólicas y de lealtad comercial.

- **Fraude, protección de activos de la compañía, contabilidad**

En LCN hacemos hincapié en la honestidad y respetamos los activos y bienes de la compañía, por lo que los empleados de LCN nunca deberán verse envueltos en un accionar fraudulento u otra conducta deshonestas que involucre los bienes o activos o los registros financieros y la contabilidad de la compañía

o de un tercero. Esta conducta no sólo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales. Por lo tanto, todos los registros financieros deben ser precisos y conformes a los principios contables de LCN.

Los empleados deben proteger los bienes de LCN y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente. Todos los empleados intentarán proteger los bienes de la compañía contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, el know-how, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos. En la medida permitida por la legislación aplicable, LCN se reserva el derecho a controlar e inspeccionar el modo en el que los empleados utilizan sus activos, incluido el derecho a inspeccionar todos los correos electrónicos, datos y archivos mantenidos en la red de computadoras de LCN.

- **Corrupción, Extorsión y Soborno**

En LCN rechazamos cualquier tipo de conducta de corrupción, extorsión y soborno en la empresa, para cuya denuncia se dispone de un protocolo de actuación conocido por toda la organización. Este tipo de acto no sólo tiene un impacto negativo en la empresa, para la que denota deslealtad, injusticia con el que paga y con los demás proveedores o competidores que no recurren a esos procedimientos ilícitos; sino también, afectan negativamente en la sociedad y en la economía en general.

En LCN, por tanto, abogamos por un comportamiento honesto y digno de confianza en el desarrollo de nuestras actividades, las cuales estarán siempre de acuerdo con la legislación vigente en cada uno de los lugares donde operamos, así como con las políticas y reglas de la propia compañía.

	CÓDIGO DE CONDUCTA	Fecha: 12/11/2017
		Actualizado: 04/02/2020
		Pág. 6 de 8

Este tipo de conducta es considerado como falta muy grave, pudiendo traducirse en la suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días o despido disciplinario.

En caso de tener alguna duda, los empleados de LCN deberán solicitar el asesoramiento del Dpto. de Recursos humanos que, haciendo las consultas pertinentes, resolverá la duda planteada.

- **Discriminación y/o acoso**

En LCN fomentamos la diversidad y respetamos la dignidad personal de nuestros empleados. Por lo tanto, está totalmente prohibido atender verbal o físicamente contra los derechos personales de otros empleados por cuestiones de nacionalidad, religión, raza, género, edad, orientación sexual, discapacidad o por cualquier otro motivo.

Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba, de manera personal o hacia terceros, deben plantear sus preocupaciones al Dpto. de Recursos Humanos, que dará inicio a la investigación pertinente.

Este tipo de conducta es considerado como falta muy grave, pudiendo traducirse en la suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días o despido disciplinario.

- **Acoso Sexual y Acoso por razones de sexo**

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen un atentado contra la dignidad de las personas, por lo que son totalmente inaceptables y no pueden, ni deben ser

	CÓDIGO DE CONDUCTA	Fecha: 12/11/2017
		Actualizado: 04/02/2020
		Pág. 7 de 8

tolerados. Por ello, LCN asegurará un entorno laboral exento de cualquiera de estas dos formas de acoso.

En LCN poseemos un protocolo de prevención y actuación frente a conductas de acoso sexual y acoso por razones de sexo conocido por toda la organización. Este protocolo se basa en:

- El compromiso de prevenir y no tolerar ninguna forma de acoso sexual ni por razón de sexo.
- El deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad y al honor, así como la igualdad de trato y de oportunidades.
- El tratamiento reservado de las quejas por hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja.

Las disposiciones de este protocolo serán de aplicación para todas las personas que presten sus servicios en LCN y estarán sujetos a la mismas todos los comportamientos que se produzcan tanto en las instalaciones de la compañía, como en los emplazamientos en los que nuestros empleados desarrollan la prestación de sus servicios.

La ocurrencia de este tipo de conducta es considerada como falta muy grave, pudiendo traducirse en la suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días o despido disciplinario.

	CÓDIGO DE CONDUCTA	Fecha: 12/11/2017
		Actualizado: 04/02/2020
		Pág. 8 de 8

- **Incumplimiento**

Es responsabilidad y obligación de cada empleado, y la misma no puede delegarse, garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código y de ser necesario buscar ayuda por parte del Dpto. de Recursos Humanos para ello.

En caso de tener dudas, los empleados siempre deberán guiarse por los principios básicos establecidos en la introducción de este Código. Todo incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales

- **Comunicación de conductas ilegales o violatorias**

LCN y sus empleados asumimos la responsabilidad de garantizar que todos actuamos con integridad en todas las situaciones, por lo que, siempre que alguno de los integrantes de la compañía tenga constancia o sospecha de alguna práctica o acción inadecuada o incluso ilegal, la comunicarán al Dpto. de Recursos Humanos, que dará el tratamiento pertinente al suceso y, en caso de ser probado el hecho, será considerado como falta muy grave, pudiendo traducirse en la suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días o despido disciplinario.

En líneas generales, para todos los supuestos de este Código para los que se haya interpuesto algún reclamo o denuncia, en LCN llevaremos a cabo una investigación de los hechos. Del mismo modo, prohibimos cualquier tipo de represalia contra cualquier empleado respecto de aquellos reclamos presentados de buena fe, y a su vez protegemos los derechos de las personas involucradas en los mismos.

	CÓDIGO DE CONDUCTA	Fecha: 12/11/2017
		Actualizado: 04/02/2020
		Pág. 9 de 8

La presente política entra en vigor el día de aprobación por la Dirección de LCN y permanecerá en vigor mientras no se apruebe su actualización, revisión o derogación.

Gerente,



Lorenzo Caballero del Nuevo