



CÓDIGO DE ÉTICA
Y CONDUCTA EMPRESARIAL

Departamento de Cumplimiento normativo del Grupo



Establecer una relación de confianza con nuestros grupos de interés es fundamental para nuestra estrategia. Queremos convertirnos en un socio de referencia en los mercados de pagos. En este sentido, estamos convencidos de que nuestra capacidad de inspirar confianza reside tanto en nuestros conocimientos técnicos como en comportamientos éticos y prácticas empresariales intachables.

La honestidad y la integridad son los pilares fundamentales de nuestra actividad diaria. Nos esforzamos particularmente en proteger los derechos humanos internacionalmente reconocidos y en combatir el fraude y la corrupción.

La constancia genera confianza. Por esta razón, es imprescindible que todos nuestros grupos de interés (empleados, accionistas, clientes, proveedores, etc.) se adhieran a nuestro programa de ética y cumplimiento normativo.

Teniendo esto en cuenta, el Código de ética y conducta empresarial define nuestros compromisos y lo que esperamos de nuestros grupos de interés. Este documento sirve de guía para nuestros equipos en todo el mundo.

Al respetar los principios del presente Código, fomentamos el cumplimiento normativo y el comportamiento ético en nuestro entorno empresarial. Ingenico Group se compromete a actuar de forma ética con la colaboración de todos.



Nicolas Huss
Consejero delegado de Ingenico Group

Índice

1. Principios generales y ámbito de aplicación del Código de ética y conducta empresarial4

1.1 Ámbito de aplicación y objetivos del Código de ética y conducta empresarial	4
1.2 Ética e integridad empresarial	4
1.2.1 Prácticas empresariales éticas y responsables	4
1.2.2 Estricta prohibición de sobornos en el sector público y privado	4
1.2.3 Blanqueo de capitales	4
1.2.4 Protección de los activos de Ingenico	4
1.2.5 Evasión de impuestos.....	5
1.2.6 Competencia leal.....	5
1.2.7 Medioambiente.....	5
1.3 Mecanismo de denuncia del Grupo	5
1.3.1 Derecho de denuncia	5
1.3.2 Ámbito de aplicación y gestión de las denuncias	5

2. Derechos y deberes específicos de los empleados.....6

2.1 Derechos fundamentales de los empleados.....	6
2.1.1 Igualdad de oportunidades basada en los méritos y las aptitudes profesionales.....	6
2.1.2 Prohibición de la discriminación y el acoso sexual y moral	6
2.1.3 Remuneración y jornada laboral	6
2.1.4 Salud y seguridad	6
2.1.5 Libertad de expresión y derechos de representación	6
2.1.6 Prohibición del trabajo infantil.....	6
2.1.7 Prohibición del trabajo forzoso u obligatorio o de cualquier forma de esclavitud moderna o trata de personas.....	6
2.2 Deberes de los empleados.....	7
2.2.1 Conflicto de intereses.....	7
2.2.2 Protección de información confidencial, personal y privilegiada	7
2.2.3 Obsequios	7
2.2.4 Formación obligatoria	7

1. Principios generales y ámbito de aplicación del Código de ética y conducta empresarial

1.1 Ámbito de aplicación y objetivos del Código de ética y conducta empresarial

De conformidad con las leyes y los reglamentos aplicables a Ingenico¹, el presente Código define una serie de principios de integridad empresarial comunes a todos los empleados².

Ingenico espera que los terceros³ con los que mantiene una relación comercial apliquen normas éticas cuando menos equivalentes a las definidas en el presente Código.

En concreto, el Código:

- Tiene el objetivo de garantizar que las actividades del Grupo se desarrollan de forma legal y honesta.
- Constituye una garantía de derechos mínimos para todos los empleados.
- Fomenta una cultura empresarial común que beneficia a accionistas, empleados y terceros.

El Consejo de Administración de Ingenico Group SA ha aprobado el presente Código, que figura como anexo del Reglamento interno de Ingenico Group SA y que comprende, en forma de anexos, la Política de denuncias, la Política de obsequios y atenciones y la Política anticorrupción del Grupo.

La aplicación del presente Código en las actividades diarias es una prioridad para Ingenico.

Cualquier incumplimiento real o potencial del Código deberá comunicarse según la Política de denuncias del Grupo y la sección 1.3 a continuación.

Los empleados que incumplan el Código pueden enfrentarse a sanciones disciplinarias, incluido el despido.

Ingenico puede decidir no iniciar una relación o poner fin a una relación existente con un tercero que no cumpla el Código.

1.2 Ética e integridad empresarial

Ingenico necesita que sus empleados y los terceros con los que interactúa respalden sus esfuerzos por actuar con ética e integridad.

1.2.1 PRÁCTICAS EMPRESARIALES ÉTICAS Y RESPONSABLES

Ingenico se compromete a respetar las normas más estrictas en materia de salud, medioambiente, condiciones de trabajo y justicia social en las relaciones con todos sus grupos de interés y especialmente a lo largo de la cadena de suministro.

1.2.2 ESTRUCTA PROHIBICIÓN DE SOBORNOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Ingenico no tolera ninguna forma de soborno o corrupción, a saber, solicitar, ofrecer o aceptar, tanto directa como indirectamente, cualquier cosa de valor para influir indebidamente en las acciones o las decisiones de una persona como parte del ejercicio de sus funciones, en particular para obtener una ventaja ilegal o indebida.

Ingenico dispone de un programa específico para detectar y prevenir la corrupción pública y privada en todas sus formas.

Ingenico subraya su rechazo a cualquier forma de corrupción en la Política anticorrupción y la Política de obsequios y atenciones del Grupo, ambas adjuntas al presente Código.

1.2.3 BLANQUEO DE CAPITALES

Dada su posición en la cadena de valor de las operaciones de pago, Ingenico tiene la responsabilidad de luchar contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. En este sentido, los empleados deben cumplir políticas y procedimientos internos que incluyan normas de diligencia debida y procedimientos para comunicar operaciones sospechosas o inusuales.

1.2.4 PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS DE INGENICO

El futuro y la sostenibilidad de Ingenico dependen de la protección de sus activos. En particular, los conocimientos técnicos, la información, el equipamiento, las herramientas y los derechos de propiedad intelectual de Ingenico solo deben usarse para desarrollar las actividades de Ingenico de conformidad con las políticas y las normas internas.

Deberá comunicarse cualquier acto fraudulento o sospecha de acuerdo con la Política de denuncias del Grupo o por cualquier otro medio.

¹ «Ingenico» o «Grupo» hace referencia a Ingenico Group SA y todas sus filiales y empresas asociadas.

² El término «empleados» incluye, a efectos del presente Código, a empleados, contratistas, consultores, trabajadores temporales o colaboradores externos y ocasionales de Ingenico Group.

³ El término «terceros» hace referencia a intermediarios, distribuidores, socios, proveedores y clientes, incluidas las empresas públicas que mantienen una relación comercial con Ingenico.

1.2.5 EVASIÓN DE IMPUESTOS

Ingenico se compromete a cumplir la legislación fiscal y a mantener relaciones comerciales únicamente con terceros que no estén implicados en prácticas fiscales ilegales. Ingenico dispone de procedimientos y controles adecuados para luchar contra la evasión fiscal, implantados por los equipos locales de asuntos financieros, fiscales y jurídicos.

1.2.6 COMPETENCIA LEAL

Ingenico trata a sus socios con respeto y no participará en prácticas prohibidas por la legislación y la reglamentación en materia de competencia.

Ingenico espera que sus empleados y los terceros con los que mantiene una relación comercial cumplan en todo momento la legislación y la reglamentación en materia de competencia.

1.2.7 MEDIOAMBIENTE

Ingenico toma las medidas necesarias para evitar la degradación medioambiental. La Política medioambiental del Grupo hace especial hincapié en su compromiso con la protección del medioambiente.

denuncia malintencionada o falsa) puede enfrentarse a sanciones disciplinarias. El denunciante que utilice la Línea ética de buena fe, incluso si los hechos resultan ser inexactos o no dan lugar a nuevas actuaciones, no se enfrentará a ninguna sanción o acusación.

El uso de la Línea ética del Grupo no es obligatorio, pero complementa los métodos habituales para transmitir información y denuncias del Grupo, como al superior directo, los responsables o la persona designada dentro de una entidad específica para gestionar denuncias o consultas de ética.

1.3 Mecanismo de denuncia del Grupo

1.3.1 DERECHO DE DENUNCIA

La Línea ética del Grupo (ethics@ingenico.com) está abierta a todos los empleados y terceros que quieran comunicar cualquier incumplimiento real o potencial del presente Código.

Con el fin de prevenir y gestionar cualquier problema ético, Ingenico anima a los empleados y terceros a formular una denuncia de acuerdo con la Política de denuncias del Grupo, adjunta al presente Código.

Por consiguiente:

- No se sancionará ni directa ni indirectamente a los empleados que denuncien problemas de buena fe.
- Ingenico no tolerará presiones ni amenazas de ningún tipo para impedir que alguien ejerza su derecho de denuncia.

1.3.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS

Se pueden denunciar:

- Actos de soborno o tráfico de influencias.
- Conflictos de intereses.
- Violaciones de derechos humanos.
- Delitos contables, financieros o de fraude.
- Discriminación y acoso laboral.
- Incumplimientos del Código de ética y conducta empresarial.
- Incumplimientos de las normas y las políticas internas del Grupo.

Se tramitarán todas las denuncias formuladas de buena fe en un plazo de tiempo razonable y se mantendrá la confidencialidad de la identidad del denunciante en la medida legalmente permitida.

Las denuncias deben estar fundamentadas en información formulada objetivamente. El denunciante que utilice indebidamente la Línea ética (por ejemplo, para hacer una

2. Derechos y deberes específicos de los empleados

2.1 Derechos fundamentales de los empleados

Ingenico se compromete a respetar las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, a aplicar los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos y los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como a proteger los derechos derivados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

2.1.1 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES BASADA EN LOS MÉRITOS Y LAS APTITUDES PROFESIONALES

Las decisiones relativas a la contratación de personal, ascensos, empleo continuo, formación y salario deben fundamentarse en las aptitudes, las habilidades y la experiencia necesarias para desempeñar el trabajo en cuestión. La evaluación de la capacidad de una persona para realizar un trabajo concreto no debería basarse en relaciones familiares o personales.

Cualquier persona que participe en un proceso de selección y tenga un conflicto de intereses deberá solicitar retirarse del proceso.

Todas las decisiones administrativas sobre un empleado que tenga una relación familiar o personal con un responsable que podría dar lugar a un conflicto de intereses real, potencial o aparente deberán derivarse a otro responsable o al siguiente superior jerárquico.

2.1.2 PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL Y MORAL

Ingenico se compromete a ofrecer y mantener un entorno de trabajo que proteja la dignidad y la seguridad de sus empleados. Ningún empleado debería sufrir acoso moral, sexual o de otro tipo en el lugar de trabajo por parte de ningún otro empleado o un tercero.

En particular, no se tolerará la discriminación por razones de origen nacional o étnico, color, creencias religiosas, opiniones políticas, edad, género, orientación sexual, estado civil o discapacidad. Hacer una distinción entre los empleados basándose en los requisitos reales del puesto de trabajo no se considerará discriminación.

Negarse a iniciar o continuar una relación comercial con alguien para cumplir las normas del presente Código tampoco se considerará discriminación.

2.1.3 REMUNERACIÓN Y JORNADA LABORAL

Ingenico se compromete a cumplir la legislación aplicable relativa a las condiciones de trabajo, en particular la jornada laboral y los periodos de descanso semanales. Respeta el derecho de los trabajadores a recibir una remuneración justa y se compromete a garantizar al menos el salario mínimo y las prestaciones legalmente exigibles para todos los empleados.

2.1.4 SALUD Y SEGURIDAD

Ingenico se compromete a preservar la salud física y mental y la seguridad de los empleados. En particular, se compromete a combatir activamente todo tipo de acoso e intimidación, a garantizar el cumplimiento de todas las normativas aplicables y a fomentar la formación sobre métodos de trabajo, instrucciones y procedimientos de seguridad utilizando equipos específicos.

2.1.5 LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y DERECHOS DE REPRESENTACIÓN

Ingenico reconoce y respeta el derecho de sus empleados a expresarse libremente, de forma profesional y respetuosa, a afiliarse a un sindicato o formar uno y a ser representados por órganos de representación en los intercambios entre la dirección y los empleados.

Los empleados son libres de tener sus propias opiniones políticas y de afiliarse a un partido político. Sin embargo, quedan prohibidas las contribuciones a funcionarios públicos, candidatos o partidos políticos en nombre de Ingenico.

2.1.6 PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Ingenico no tolerará el trabajo de niños que sea susceptible de atentar contra su derecho a la educación, perjudicar su bienestar físico y mental o su desarrollo o privarlos del derecho a disfrutar de su infancia y al respeto.

En particular:

- Ingenico se niega a contratar a nadie que no tenga la edad mínima para trabajar aplicable en los países en los que opera. En cualquier caso, la edad mínima de admisión al empleo debe ser al menos la edad estipulada en los convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo, a saber, 15 o 18 años para trabajos peligrosos o difíciles.
- Solo se podrá permitir el empleo de niños de entre 15 y 18 años a condición de que no les impida recibir una educación.

2.1.7 PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO O DE CUALQUIER FORMA DE ESCLAVITUD MODERNA O TRATA DE PERSONAS

Ingenico no tolerará ninguna forma de esclavitud moderna, incluidos la servidumbre, el trabajo forzoso u obligatorio o la trata de personas, por ejemplo, trabajadores contratados utilizando la extorsión, la fuerza o el chantaje.

Ingenico se compromete a garantizar la transparencia en sus actividades y en sus métodos para erradicar la esclavitud moderna a lo largo de sus cadenas de suministro y se compromete a publicar en su sitio web una declaración anual con las medidas aplicadas para evitar la esclavitud moderna en las actividades o en las cadenas de suministro de Ingenico.

2.2 Deberes de los empleados

2.2.1 CONFLICTO DE INTERESES

Un conflicto de intereses es cualquier situación en la que las relaciones personales o las actividades externas de un empleado influyan o parezcan influir en su imparcialidad, su juicio o su capacidad de actuar en beneficio del Grupo.

Los empleados deben evitar cualquier conflicto de intereses, asegurarse de que sus acciones y decisiones no se guíen por intereses que razonablemente parezcan entrar en conflicto con los del Grupo, y actuar siempre en beneficio de Ingenico.

Por consiguiente:

- Los empleados deben evitar adquirir intereses o participar en cualquier actividad que pueda influir en su juicio o su capacidad para actuar en beneficio del Grupo.
- Poseer acciones del capital social de un competidor, participar en actividades empresariales complementarias a las de Ingenico o tener intereses financieros, profesionales o personales en una empresa competidora, de forma directa o indirecta, son situaciones que pueden crear o parecer crear un conflicto de intereses.
- Los empleados deben comunicar cualquier conflicto de intereses real o potencial cumplimentando el correspondiente formulario de declaración para que se puedan tomar las medidas adecuadas.

2.2.2 PROTECCIÓN DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PERSONAL Y PRIVILEGIADA

Los empleados y los terceros deben proteger la información confidencial de Ingenico o que obre en su poder en el marco de sus operaciones comerciales.

Los empleados deben actuar con buen criterio y buena fe, sin poner en peligro la competitividad o la reputación de Ingenico.

Los empleados deben cumplir las normas internas relativas a los principios de protección de datos (equidad, legalidad y transparencia), la gestión de los datos personales y la integridad y la confidencialidad de dichos datos, incluida la protección de datos personales frente a accesos no autorizados, alteraciones, pérdidas o divulgaciones accidentales utilizando el nivel adecuado de protección física e informática, así como el uso de dispositivos informáticos y de comunicación, licencias de software y copyright.

Además, para garantizar que existe un mercado justo y abierto para las acciones de Ingenico Grupo S.A., Ingenico ha implantado normas y mecanismos específicos relativos al comercio en bolsa y el uso o la divulgación de información que no sea pública y que, de hacerse pública, podría tener un efecto significativo en el precio de la cotización bursátil de Ingenico Group SA.

Estos mecanismos y normas los deberán aplicar todos los empleados de Ingenico que tengan acceso a información privilegiada como parte de su trabajo y su participación en la preparación y la ejecución de operaciones financieras.

Los empleados deben abstenerse de utilizar o revelar dicha información cuando, directa o indirectamente, compren o vendan, o intenten comprar o vender, en su propio beneficio o en beneficio de un tercero, instrumentos financieros a los que se refiera dicha información o relacionados con dicha información.

La definición y los ejemplos de «información privilegiada» y las sanciones por su divulgación se detallan en el Código de ética comercial, disponible en inglés y francés en el sitio web interno de Ingenico.

2.2.3 OBSEQUIOS

Los empleados deben cumplir la Política de obsequios y atenciones del Grupo, complementada con normas locales.

2.2.4 FORMACIÓN OBLIGATORIA

Se espera que los empleados desarrollen y actualicen sus conocimientos profesionales, especialmente en materia de ética y cumplimiento normativo.

Deben hacer cualquier curso de formación obligatorio indicado por el Grupo o su dirección. De lo contrario, los empleados se exponen a una evaluación de bajo rendimiento o a medidas disciplinarias.