

Code de conduite



lisi

Version **janvier 2023**

Avant-Propos

LISI a construit sa croissance, interne et externe, sur une rigueur de gestion forte, sur l'excellence industrielle, la probité comportementale et le respect des lois et des meilleures pratiques en place. En accord avec ses valeurs, LISI s'est engagée à appliquer le Pacte Mondial créé par l'Organisation des Nations Unies. Ce programme vise à développer durablement les entreprises en alignant leurs stratégies et leurs opérations sur dix principes universels (principes liés aux droits de l'Homme, au travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption). Ce programme vise aussi à prendre des mesures pour faire progresser les objectifs sociétaux et la mise en œuvre des objectifs de développement durable clairs et mesurables.

LISI s'est dotée d'un code de conduite, afin de guider chaque salarié sur la conduite à tenir. Ce code part de la raison d'être de LISI, s'appuie sur les valeurs du Groupe et place le Groupe dans son environnement. Les règles de conduite sont alors construites autour d'une démarche en 3P (People, Planet, Profit) et de 7 axes de travail. Ces règles sont précises, pragmatiques, et servent de guide à la prise de décisions, ou de comportement à adopter.

LISI attache la plus grande importance à agir de façon irréprochable avec ses parties prenantes. Afin de garantir cet engagement, le Groupe intensifie ses actions guidées par le cadre de la Loi Sapin II et organise, en France et sur l'ensemble de ses sites, la transparence financière, ainsi que la réalisation de missions d'audit interne périodiques.

Nous demandons aux salariés de LISI, s'ils ont des doutes de nature éthique, de se poser les questions suivantes :

- **Ma décision est-elle conforme aux Valeurs de LISI ?**

- **Serais-je à l'aise de dire à mon responsable et/ou à mes collègues ce que j'ai fait ?**

- **Serais-je fier que mon action, ou mon inaction, soit rendue publique en interne et/ou à l'extérieur de la société ?**

Et de se reporter, le cas échéant au système de lanceur d'alerte existant pour les communiquer.

Toute violation de ce Code, des politiques de l'Entreprise ou des lois applicables, peut porter gravement atteinte à l'intégrité et la réputation de notre Entreprise, comme de la personne impliquée.

Le dispositif mis en place vise à prévenir ces risques et nous restons à votre disposition pour répondre à toutes les questions que vous pourriez avoir.

lisi

Geoffroy Kohler

Directeur Audit Interne, Risques et Compliance LISI



Table des matières

4 **RAISON D'ETRE de LISI**

5 **Les valeurs de LISI**

5 Valeurs

6 LISI et le Global Compact

7 **La démarche 3P et ses 7 axes**

8 **PEOPLE :**

8 Protéger nos salariés

10 Fidéliser nos talents

11 **PLANET :**

11 Protéger notre environnement

11 Œuvrer dans nos territoires

12 **PROFIT :**

12 Dépasser les attentes de nos clients

12 Associer nos fournisseurs

13 Sécuriser nos ressources financières

14 **L'intégrité, une responsabilité partagée**

14 L'intégrité au quotidien : le code de déontologie de LISI

18 Pourquoi signaler un problème d'intégrité ?

18 À qui et comment signaler un problème d'intégrité ?

19 Que faire en cas de danger grave ou imminent ?

19 Une hésitation à faire un signalement ? LISI protège les lanceurs d'alerte



1.

RAISON D'ÊTRE de lisi

Shape and share sustainable links

Dans le cadre de sa stratégie globale, le Groupe LISI a souhaité matérialiser sa raison d'être afin de **donner durablement du sens à son action**. Cette démarche affirme la volonté forte de partager notre vision et d'exprimer ce que nous faisons tous les jours et pourquoi nous le faisons.

Les liens associent désormais notre développement économique et notre responsabilité sociale au cœur de notre raison d'être. Depuis longtemps, notre vision à long-terme est régie par l'anticipation des impacts de notre industrie et par le renforcement des liens entre progrès économiques, progrès sociétaux et progrès environnementaux. Aujourd'hui, notre raison d'être permet d'affirmer notre engagement envers les

objectifs de développement durable définis par les Nations Unies. Pour répondre à ces enjeux et améliorer durablement la performance, la sécurité et le bien-être de chacun, LISI s'appuie sur des leviers d'action que sont **l'innovation** et **l'excellence opérationnelle**. Grâce à tous ces principaux leviers, nous affirmons notre confiance dans l'avenir.

Parce qu'elle est à la fois l'expression de notre identité et de notre projet, la raison d'être a la valeur d'un véritable engagement inspirant et fédérateur : elle inspire nos métiers, nos innovations et nos ambitions. Elle fédère notre écosystème et nos valeurs autour de nos salariés. Elle guide l'ensemble de nos décisions et nos actions pour un avenir meilleur.



Façonner et partager des liens durables est notre raison d'être ; une raison d'être forgée sur l'innovation permanente et l'excellence industrielle au service de la performance, de la sécurité et du bien-être de chacun, dans notre écosystème et dans le monde.

Au cœur de notre culture d'entreprise et de notre développement, réside notre raison d'être.

• **Inclusive et pérenne**, la raison d'être de LISI est à la fois l'essence de notre métier, l'ambition qui nous anime et la boussole qui oriente nos décisions et nos actions. Elle inspire durablement nos engagements auprès des parties prenantes qui constituent notre « écosystème », au premier rang desquels nos salariés.

• **Fondée sur des valeurs entrepreneuriales**, elle n'est pas juste un slogan et sa portée ne se limite pas à un programme de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

Cette signature, c'est d'une part la volonté de promouvoir, à travers notre identité et notre raison d'être, **la pérennité et la valeur d'un écosystème** dont la solidité repose sur les liens durables que nous façonnons et que nous partageons avec nos parties prenantes : salariés, clients, actionnaires, partenaires bancaires, fournisseurs et territoires, en France et à l'international. C'est d'autre part une référence à notre identité et notre capacité à concevoir et délivrer **des solutions d'assemblage fiables et durables** ; des fixations, et des pièces complexes toujours plus performantes et éco-responsables, des solutions dont la technicité et la fiabilité visent à satisfaire durablement des industries parmi les plus exigeantes : l'aéronautique, l'automobile et le médical.

2.

Les valeurs de lisi

VALEURS

Fort de ses valeurs, le Groupe LISI attache une importance particulière au parcours professionnel et personnel de ses équipes pour que chacune et chacun puisse exprimer le meilleur de soi-même.

LISI veut construire un collectif solide tout en offrant l'autonomie nécessaire et un environnement qui donne envie de voir loin. C'est dans ce sens que sont explicitées ci-après les valeurs de LISI, traduisant sa recherche constante d'innovation et d'excellence opérationnelle, qui permettent d'embarquer chacun des salariés.

1 VOIR LOIN. ENSEMBLE. #PÉRENNITÉ

Le Groupe LISI s'est toujours adapté aux évolutions de son temps. Aujourd'hui, nous avons à cœur de poursuivre l'œuvre des générations de femmes et d'hommes qui ont fait de LISI une entreprise internationale, pérenne et performante. Conscients de nos impacts sur la société et l'environnement, nous privilégions le long terme et veillons à réduire l'empreinte environnementale de nos sites en accord avec notre plan stratégique de développement.

2 COMMUNIQUER AVEC TRANSPARENCE. ENSEMBLE.

#INTÉGRITÉ #TRANSPARENCE

Nous agissons, dans tout ce que nous faisons, avec honnêteté, conscience, franchise et dans le respect des réglementations. Nous attendons de nos salariés et de nos partenaires un comportement exemplaire. Nous créons des relations transparentes et durables avec nos clients et nos fournisseurs et communiquons régulièrement sur nos engagements et nos résultats.

3 CULTIVER L'INNOVATION. ENSEMBLE. #INNOVATION #DIGITAL

Nous anticipons les évolutions et les risques associés à nos métiers pour proposer les meilleures solutions aux parties intéressées. L'innovation se nourrit de technologie et de créativité. Nous concevons des produits et services respectueux de l'environnement en prenant en compte l'ensemble de leur cycle de vie.

4 DEVELOPPER NOS COMPETENCES. ENSEMBLE.

#HUMAIN #EVOLUTION

Les femmes et les hommes qui œuvrent au sein de LISI sont le premier moteur de notre développement. Nous assurons la promotion et le développement des compétences et mettons un point d'honneur à promouvoir les femmes et les hommes de talent qui comptent et qui font la richesse de notre Groupe. Nous préservons la santé, la sécurité et le bien-être. Nous appliquons une politique de non-discrimination et de diversité à toutes les étapes de gestion des ressources humaines.

5 VISER TOUJOURS PLUS HAUT. ENSEMBLE. #EXCELLENCE #PRAGMATISME

Nous mettons tout en œuvre pour proposer des produits et des services compétitifs de qualité, qui atteignent les plus hauts standards et l'excellence qu'attendent nos parties intéressées. Nous mesurons continuellement notre performance et cherchons en permanence à nous améliorer. La satisfaction de nos clients est la principale garantie de notre pérennité. Nous sommes individuellement et collectivement engagés et impliqués, pour anticiper et aller au-delà des attentes de l'ensemble des parties prenantes. Nos actions visent à être pratiques et concrètes.

LISI et le Global Compact

Le Pacte Mondial, (Global Compact), est une initiative de l'Organisation des Nations Unies lancée en 2000 et qui vise à inciter les entreprises du monde entier à adopter une attitude socialement responsable. LISI a décidé d'y adhérer, le Pacte Mondial étant en parfaite adéquation avec ses valeurs.

Ce pacte mondial est bâti autour de **4 thèmes**, déclinés en **10 principes**.

DROITS DE L'HOMME

- Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.
- Ne pas se rendre complice de violations des Droits de l'Homme.

NORMES INTERNATIONNALES DU TRAVAIL

- Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.
- Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

ENVIRONNEMENT

- Appliquer le principe de précaution face aux problèmes environnementaux.
- Prendre des initiatives qui tendent à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- Agir contre la corruption sous toutes ses formes sans exception.

3.

La démarche 3P et ses 7 axes



Entreprise citoyenne et responsable, LISI prend en compte les dimensions sociales, humaines, économiques et environnementales de son activité dans ses relations avec chacune de ses parties prenantes. Elle agit dans un souci permanent de progrès et de pérennité de son activité. Guidée par notre raison d'être (Shape et share sustainable links, Façonner et Partager des liens durables) et par nos valeurs, la stratégie de développement durable de LISI est structurée autour d'une démarche en 3P :

Cette démarche 3P se décline en 7 axes dans lesquelles s'inscrivent nos actions :



PEOPLE

Les femmes et les hommes de LISI sont son capital le plus important. LISI s'assure de promouvoir et développer leurs compétences, de préserver leur santé, leur sécurité et leur bien-être. LISI applique une politique de non-discrimination et de diversité à toutes les étapes de gestion des ressources humaines. LISI valorise le respect mutuel, le réalisme, l'engagement et la responsabilité. LISI promeut l'initiative de chacun et favorise la diversité des opinions. LISI met en place un cadre de travail bienveillant, innovant, stimulant et permettant à chacun de pouvoir exprimer son potentiel.

PROTÉGER NOS SALARIÉS

Droits Humains et normes de travail

- ne recourt jamais au travail des enfants et applique une politique de tolérance zéro à ce sujet.
- fixe à 15 ans l'âge minimum des apprentis, et à 18 ans celui des employés embauchés sous tout autre contrat de travail.
- ne recourt jamais au travail forcé ou obligatoire.
- respecte les lois applicables dans chacun des pays dans lesquels elle opère ; lois qui reconnaissent et respectent les droits des employés à la liberté d'association et de négociation collective.
- verse une rémunération et des avantages sociaux conformes aux lois applicables.
- respecte également les lois relatives à la durée du travail et aux heures supplémentaires.

Lutte contre le harcèlement

lisi ne tolère aucune forme de comportement encourageant ou pouvant constituer un environnement de travail hostile. Aucun employé ne doit faire l'objet de violences physiques ou verbales, d'intimidation ou de toute autre forme de harcèlement moral contraire à la loi, que ce soit de la part de la direction, d'un autre employé ou de tiers.

lisi interdit les avances sexuelles et tout contact physique jugés inopportuns, les gestes ou propos à connotation sexuelle, ainsi que l'affichage ou la diffusion de photographies, caricatures, plaisanteries ou autres documents à connotation sexuelle.

Engagement pour la santé et la sécurité

A travers sa politique HSE, LISI s'engage fortement à offrir à ses salariés un lieu de travail sûr et sain. Tous nos salariés et sous-traitants doivent pouvoir effectuer leur travail quotidien en toute sécurité, et quitter leur poste en bonne santé. Cet engagement se concrétise par l'intégration de nos sites de production dans la certification ISO 45001.

Chaque salarié de LISI doit promouvoir la santé et la sécurité au travail, et respecter les règles en vigueur. Pour atteindre le niveau de sécurité visé, chacun doit en permanence faire preuve de vigilance, de prudence et adopter un comportement exemplaire.

Les règles d'or (Golden Rules) sont les règles de bases de LISI en matière de sécurité, communes à tous les sites de production. Tous les salariés les connaissent et les appliquent de manière exemplaire.

Alcool et drogues

Travailler sous l'influence de drogues ou d'alcool peut causer un risque pour la sécurité et affecter notre jugement. C'est la raison pour laquelle LISI interdit que ses salariés travaillent sous l'emprise de ces substances.

Non-violence

lisi s'engage en faveur de la prévention de toutes formes de violence ou menaces sur le lieu de travail. Les personnes qui commettent des actes de violence ou recourent à des menaces sont passibles de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Interdiction des armes

La possession ou l'emploi d'armes, au travail ou dans l'enceinte de l'entreprise, pouvant inclure les armes blanches, les armes à feu et les armes relevant des arts martiaux, est interdit, qu'un permis de port soit détenu ou non.

Cette interdiction ne s'applique pas aux couteaux et autres objets tranchants exigés, autorisés ou fournis par la société dans le cadre de ses fonctions, ou destinés à être utilisés comme outils.

A l'exception éventuelle de la possession d'une arme dans un véhicule privé verrouillé et à la double condition toutefois que celle-ci soit autorisée à la fois par la loi et par la société, il n'est pas autorisé de détenir une arme ou partie d'une arme (des munitions, par exemple) dans les locaux de la société (bâtiments, parkings, allées et autres lieux détenus, loués ou occupés par la société).

Protection des données personnelles

Est considérée comme donnée personnelle toute information se rapportant à une personne et permettant, directement ou indirectement, de l'identifier, ce qui inclut par exemple son nom, son adresse électronique, son salaire, son adresse personnelle ou sa situation de famille.

lisi reconnaît l'importance de la protection des données personnelles, telle que régie par le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et s'engage à les protéger, restreindre l'accès à celles-ci uniquement au public autorisé et en ayant besoin dans le cadre de leur fonction. LISI s'engage à revoir régulièrement l'existence du besoin exprimé par ce public.

LES DONNÉES PERSONNELLES COLLECTÉES DOIVENT ÊTRE :

- Traitées loyalement et licitement ;
- Obtenues pour des finalités déterminées, explicites et légitimes ;
- Adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées.

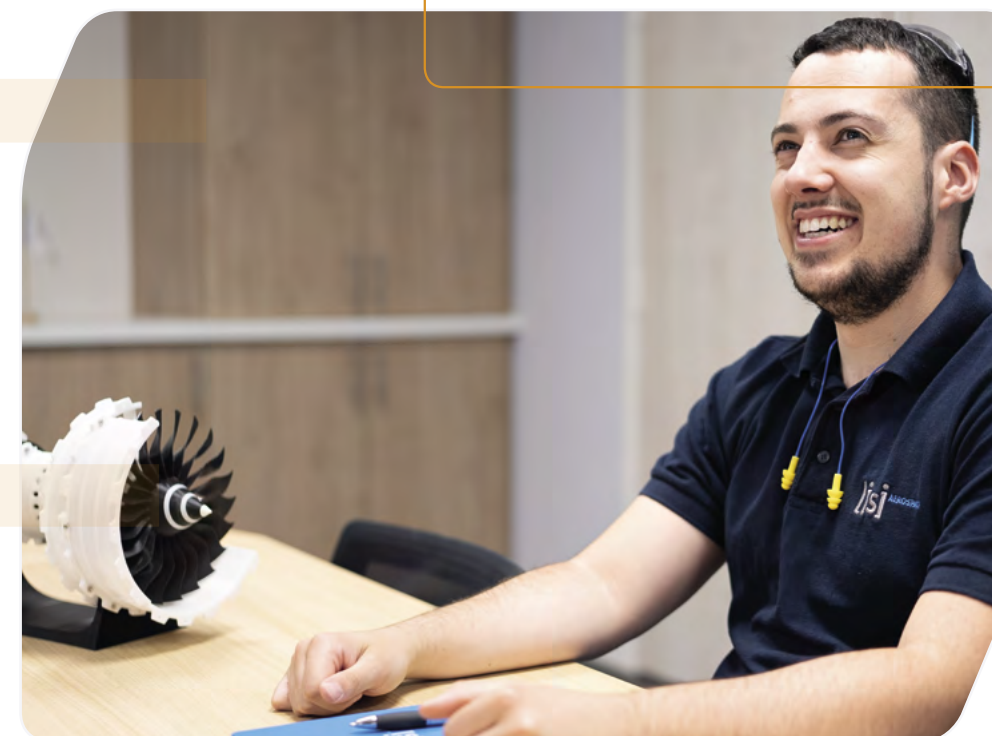
Les employés disposent d'un droit d'accès et de rectification des données personnelles qui les concernent.

Ces droits ne peuvent toutefois être exercés que de manière raisonnable et légitime, et en aucun cas de manière abusive.

Pour plus d'informations sur les droits des employés, veuillez consulter la section "Protection des Données Personnelles" ou la section « Éthique » du site Web du Groupe LISI : <https://www.lisi-group.com>

Pour plus d'informations sur les droits des employés, veuillez consulter la section "Protection des Données Personnelles" ou la section « Éthique » du site Web du Groupe LISI :

<https://www.lisi-group.com>



FIDÉLISER NOS TALENTS

Pas d'honoraires pour les candidats

lisi interdit la pratique demandant aux candidats de supporter des honoraires pour leur recrutement. Tous les honoraires liés aux recrutements sont pris en charge par la société.

Respect mutuel

lisi DEMANDE À SES SALARIÉS, EN TOUTES CIRCONSTANCES, DE :

- Parler avec respect à ses collègues et autres membres de l'Entreprise ;
- S'abstenir d'employer un langage excessif et/ou irrespectueux ;
- S'abstenir d'adopter une attitude agressive lorsque confronté à une situation frustrante ou déplaisante ;
- Ne pas tenir, même sous forme de plaisanterie, des propos ou commettre des actes, susceptibles d'offenser, d'intimider ou d'embarrasser autrui.

lisi encourage un dialogue ouvert et fondé sur la confiance avec ses salariés.

Diversité, intégration, non-discrimination

lisi combat toute forme de discrimination et veille à ce que tous les salariés, à tous les niveaux soient traités de manière équitable, en matière de recrutement, de rémunération, d'avantages et de progression de carrière. Ses salariés prennent leurs décisions uniquement sur la base de critères légitimes, tels que les qualifications ou compétences des personnes, et en aucun cas sur la base de l'âge, du genre, de la religion, de l'origine ethnique ou nationale, de l'état de grossesse, du handicap, de l'orientation sexuelle ou de toutes autres caractéristiques protégées par le droit applicable.

lisi affirme que personne ne peut refuser de travailler ou de collaborer en équipe en raison de caractéristiques mentionnées ci-dessus.

lisi respecte et valorise la diversité que reflètent les parcours de ses salariés, leurs expériences et leurs idées.

lisi travaille à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

lisi travaille avec des structures accompagnant les jeunes en situation de handicap pour leur formation, ainsi qu'avec des structures d'insertion sociale, professionnelle et de maintien dans l'emploi.

Coopération avec les représentants du personnel

Pour LISI, entretenir une relation de confiance et une étroite collaboration avec les représentants du personnel constitue un élément essentiel de sa responsabilité d'entreprise. La confiance mutuelle et la coopération reposent sur un dialogue ouvert et constructif, caractérisé par le respect mutuel.

Consultation et participation des salariés

Informar des résultats et des projets de l'entreprise, créer des moments d'échanges font partie des actions que le Groupe LISI met en œuvre pour impliquer ses salariés.

Tous les sites de LISI sont tenus d'informer et consulter leurs salariés, directement ou par l'intermédiaire de représentants désignés ou élus, sur les mesures ou décisions envisagées susceptibles d'affecter de manière substantielle leurs conditions de travail et l'avenir de l'entreprise.

Les salariés ou leurs représentants reçoivent les informations nécessaires à leur participation pleine et effective à cette consultation.

La consultation implique que la direction non seulement partage des informations aux salariés, mais aussi les écoute et considère ce qu'ils disent avant de prendre des décisions.

Sur les sites dotés d'instances représentatives du personnel, celles-ci sont le canal privilégié d'information et de consultation. Les sites dépourvus d'instances représentatives du personnel doivent organiser l'information et la consultation de leurs salariés de manière appropriée.

Les salariés et/ou leurs représentants, quels que soient leur statut et leur niveau de responsabilité, doivent avoir la possibilité non seulement de donner leur avis, mais aussi de participer aux activités et/ou décisions en matière de santé et de sécurité et les moyens de l'améliorer.

PLANET

PROTÉGER NOTRE ENVIRONNEMENT

lisi s'engage à protéger l'environnement et à respecter les règles environnementales applicables sur les sites où elle exerce ses activités. LISI respecte toutes les règles applicables en matière de protection de l'environnement lorsqu'elle traite, utilise et évacue les matières et les produits chimiques dangereux. Cet engagement se concrétise par la certification ISO 14001 accordée à LISI.

AINSI, LISI S'ENGAGE À :

- Améliorer l'empreinte environnementale de ses activités,
- Réduire continuellement ses émissions de gaz à effet de serre dans le cadre d'une stratégie de décarbonation à long terme.

lisi identifie, contrôle et travaille à réduire sa consommation d'énergie, ses émissions atmosphériques, ses déchets, sa consommation d'eau et ses rejets aqueux.

LISI DEMANDE À CHACUN DE :

- Respecter rigoureusement les règles applicables au tri des déchets,
- Respecter les règles de sobriété énergétique, par exemple éteindre la lumière, le chauffage, la climatisation au départ d'une pièce et d'arrêter les machines qui utilisent inutilement de l'énergie,
- Signaler tout incident risquant de porter atteinte à l'environnement.

ŒUVRER DANS NOS TERRITOIRES

Les sites de LISI sont des acteurs importants du développement des territoires et de l'emploi dans leurs régions respectives. Depuis de nombreuses années, LISI entretient des liens privilégiés avec les acteurs locaux publics et parapublics, incluant par exemple les écoles et universités, les fournisseurs locaux.



PROFIT

Le développement économique durable de LISI est le gage de sa pérennité. Pour que celui-ci soit durable, LISI a mis en place un cercle économique vertueux joignant partenaires financiers, management, salariés, fournisseurs, clients et autres parties prenantes autour de sa vision long terme et de ses exigences d'excellence opérationnelle et d'innovation. Ce cercle économique vertueux détermine ainsi un comportement et une attitude quotidienne.

DÉPASSER LES ATTENTES DE NOS CLIENTS

Les liens que nous façonnons avec nos clients sont les bases de notre raison d'être et la principale garantie de notre pérennité. En tant que leader dans nos métiers et partenaire de référence de nos clients, nous nous donnons pour mission de les accompagner durablement dans leur développement, de partager avec eux notre savoir-faire et notre dynamisme et de leur proposer des solutions toujours plus innovantes et performantes pour répondre à leurs défis et progresser ensemble.

lisi met tout en œuvre pour proposer des produits et des services compétitifs de qualité, qui atteignent les plus hauts standards et l'excellence qu'attendent nos parties intéressées. Cet engagement est reconnu par des organismes indépendants délivrant les qualifications qualité qui régissent nos activités (IATF 16949, EN 9100, ISO 13485, ...). LISI mesure continuellement sa performance et cherche en permanence à s'améliorer.

Chaque salarié de LISI est individuellement et collectivement engagé et impliqué, pour atteindre, anticiper et dépasser les attentes de l'ensemble des parties prenantes.

Les attentes de nos clients tiennent aussi dans l'intégrité nécessaire à toute relation commerciale. Toute transaction commerciale impliquant LISI doit générer un paiement contre la livraison d'un bien ou d'un service et doit être matérialisée par une facture. Aucun document émis ou reçu par LISI ne doit être falsifié. Aucune donnée mensongère ni artificielle ne doit être saisie dans les registres comptables de LISI.

ASSOCIER NOS FOURNISSEURS

La relation de LISI avec ses fournisseurs constitue un élément essentiel de la réussite de l'entreprise.

lisi attend d'eux un strict respect des lois et réglementations en vigueur dans les pays où ils sont présents ou ceux où ils répondent aux besoins de LISI, d'une part, et, d'autre part, le respect des principes établis par le Pacte Mondial de l'ONU. Cet engagement est formalisé dans les conditions générales d'achat de LISI et dans la Charte Fournisseur LISI, ratifiée par chaque fournisseur de LISI.

lisi s'engage à développer avec ses fournisseurs un partenariat durable et à offrir des opportunités d'accroître les relations commerciales avec chacune de ses entités, afin d'assurer un succès mutuel et pérenne. En effet, un partenariat sain et durable avec nos fournisseurs optimise nos coûts globaux dans la durée, et par conséquent notre compétitivité et nos profits.

Les fournisseurs de LISI doivent respecter les normes ISO 14001 et ISO 45001, ainsi que leurs évolutions futures. Ils doivent en outre engager une démarche de réduction de leur empreinte environnementale.

lisi attend notamment de ses fournisseurs qu'ils favorisent le développement du potentiel humain, qu'ils conçoivent des produits écoresponsables, et qu'ils respectent le règlement relatif aux « Minéraux des conflits » (Conflict Minerals Act).

Afin d'assurer son devoir de vigilance et d'assurer la lutte contre la corruption, LISI attend de ses fournisseurs qu'ils appliquent le Code de Conduite LISI. Pour ce faire, le Code de Conduite LISI est détaillé dans les conditions générales achat, incluses dans chaque contrat que conclut LISI. Toute transaction commerciale générant un paiement contre la livraison d'un bien ou d'un service doit être matérialisée par une facture. Aucun document émis ou reçu par LISI ne doit être falsifié. Aucune donnée mensongère ni artificielle ne doit être saisie dans les registres comptables de LISI.

lisi met à leur disposition, ainsi qu'à toutes ses parties prenantes, un dispositif d'alerte sur son site internet.

SÉCURISER NOS RESSOURCES FINANCIÈRES

Sécuriser nos ressources financières est une nécessité pour établir la pérennité du Groupe LISI. LISI focalise donc ses actions sur l'accroissement durable de la valeur de l'entreprise, par une politique de croissance sélective et profitable. Animée d'une volonté d'agilité permanente, LISI recherche sans cesse la performance en adaptant au plus juste ses ressources à ses besoins. Performance financière, mais aussi excellence stratégique (prospective, allocation des ressources, utilisation des actifs), excellence comportementale (transparence, lutte contre la corruption, réseaux sociaux, confidentialité), excellence opérationnelle, excellence digitale (cybersécurité). Cette performance doit se concrétiser dans le quotidien de chacun des salariés du Groupe LISI.



Excellence et Anticipation

lisi bâtit sa recherche de l'excellence permanente sur la qualité. LISI mesure ses résultats en permanence et est déterminée à atteindre, par l'amélioration continue, l'Excellence dans tous les domaines de l'entreprise.

lisi évalue régulièrement les risques internes et externes auxquels elle est confrontée dans son environnement et prend toutes les mesures nécessaires à la protection de ses clients, salariés, actionnaires et autres parties concernées.

Exactitude des données reportées

lisi assume son devoir et son obligation légale de veiller à l'exhaustivité et à l'exactitude des informations qu'elle communique dans tous les rapports et registres de la Société.

CES INFORMATIONS INCLUENT, ENTRE AUTRES ET DE MANIÈRE NON LIMITATIVE :

- Les livres et rapports comptables et financiers
- Les indicateurs clés de performance (KPI)
- Les registres de Paie et de gestion des temps
- Les justificatifs de déplacements et notes de frais

Utilisation des ressources et actifs de l'Entreprise

Il incombe à chaque salarié de LISI de protéger les actifs de la Société contre tout risque d'utilisation détournée, de gaspillage, d'abus, de vol ou de perte et de veiller à leur utilisation à des fins uniquement professionnelles. L'ensemble des ressources et actifs de LISI ne peut être employé qu'en lien avec les besoins de l'Entreprise ou à des fins autorisées par le management.

lisi autorise l'utilisation occasionnelle et accessoire des ordinateurs, imprimantes et moyens de communication à des fins personnelles, mais cette utilisation doit être minimale.

Il est en revanche strictement interdit d'utiliser les moyens informatiques ou de communication de la Société pour consulter des sites Internet affichant un contenu à caractère sexuel ou violent, proposant des jeux d'argent, prônant l'intolérance vis-à-vis d'autrui, ou en contradiction avec les Valeurs ou les intérêts de LISI.

Il est également inapproprié d'utiliser ces mêmes moyens d'une manière affectant la concentration et la productivité.

4.

L'INTÉGRITÉ, une responsabilité partagée



L'intégrité au quotidien : le code de déontologie de lisi

RESPECT DES LOIS EN VIGUEUR

lisi est implanté dans différents pays, qui ont chacun différentes réglementations. LISI s'engage à respecter les réglementations et standards de chaque pays dans lequel elle opère. Dans le cas où une de ses directives va à l'encontre de la réglementation locale, alors LISI applique cette dernière.

lisi exerce ses activités avec honnêteté et de manière équitable, conformément aux lois et réglementations applicables, notamment (cette liste n'étant pas limitative) les lois et règlements relatifs :

- Au respect de la propriété intellectuelle
- Aux douanes, aux échanges commerciaux et au contrôle des exportations
- À la protection de la concurrence
- À la lutte contre la corruption (voir plus loin)
- À la lutte contre les fraudes
- À la lutte contre le blanchiment d'argent
- À la lutte contre les délits d'initiés

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

Le groupe LISI est engagé à lutter contre toutes les formes de corruption, de trafic d'influence préjudiciables ou non à son activité.

DÉFINITION DE LA CORRUPTION & DU TRAFIC D'INFLUENCE

La corruption consiste à solliciter ou à accepter, directement ou indirectement, pour soi-même ou pour autrui, des offres, promesses, cadeaux, présents ou tout autre avantage, en vue d'acquiescer ou de conserver une affaire, de diriger une affaire vers une autre personne, ou d'obtenir tout autre avantage indu.

C'est aussi le fait d'accomplir un acte dans le cadre de sa fonction, de sa mission ou de son mandat ou l'avoir facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat, en échange ou en contrepartie d'un avantage personnel ou pour l'Entreprise.

Les paiements de facilitation sont des actes de corruption prenant la forme de paiements permettant de faciliter certaines procédures administratives. Ce type de paiement qui accorde une contrepartie est strictement interdit par LISI.

Les pots-de-vin constituent une forme de corruption se matérialisant en des enveloppes d'argent ou des virements sur des comptes cachés en contrepartie d'actions, d'influences ou de décisions. Ils peuvent aussi se présenter sous forme d'un objet ou un service de valeur offert, comme un voyage ou un objet de luxe, par exemple.

Définition du trafic d'influence

Le trafic d'influence est le fait pour une personne d'utiliser, à titre pécunier ou non, sa qualité ou son influence, réelle ou supposée, pour influencer une décision qui sera prise par un tiers.

CAS DES CADEAUX, REPAS ET DIVERTISSEMENTS

Les cadeaux, repas et divertissements utilisés pour influencer une décision, sont considérés comme des actes de corruption. Si des opportunités de se voir offrir des cadeaux, repas et/ou divertissements se présentent, les principes suivants doivent être respectés par les salariés de LISI :

- Ils ne doivent faire l'objet d'aucune contrepartie ;
- Ils ne peuvent être acceptés qu'en toute transparence avec sa hiérarchie ;
- Les seuls cadeaux acceptables sont les articles publicitaires de valeur raisonnable.

Un repas et/ou divertissement proposé dans le cadre normal des relations d'affaires peut être accepté, sous réserve qu'il respecte les points suivants :

- Il revêt un caractère essentiellement professionnel ;
- Il doit être de valeur raisonnable et reconnue comme telle par la hiérarchie de LISI ;
- Il n'enfreint en rien les autres dispositions du Code de Conduite LISI et ne porte pas atteinte à la réputation de la Société (ex : divertissements réservés aux adultes) ;
- Un représentant de l'entreprise invitante doit être présent ;
- Les éventuels coûts de voyage ou d'hébergement associés sont pris en charge par LISI.

En cas de doute sur la valeur et/ou la possibilité d'accepter un cadeau, un repas ou un divertissement, chaque salarié de LISI se doit de prendre l'avis de sa hiérarchie.

Les cadeaux ou invitations qui ne peuvent être refusés, dans l'intérêt de la relation commerciale, doivent être collectés et bénéficier de manière équitable à tous les salariés de l'entreprise, selon les consignes établies par le responsable hiérarchique concerné (ex : partagés par tirage au sort, ou utilisés pour des actions officielles et transparentes de reconnaissance).

L'octroi de cadeaux et/ou divertissements à des tierces parties (représentants de clients ou de clients potentiels, autres partenaires ou autorités externes) exige l'approbation préalable et formelle du Directeur Général du la Division ou de LISI. Cette règle ne s'applique pas aux cadeaux promotionnels (stylos, blocs-notes, calendriers au logo de l'Entreprise, etc.), sous réserve que l'objet offert ne crée pas d'obligation de réciprocité.

CONFLIT D'INTÉRÊT

Le conflit d'intérêt apparaît lorsque les intérêts personnels des salariés de LISI se confondent directement avec les intérêts de LISI et/ou de ses filiales, et que le salarié concerné est décisionnaire ou qu'il a la capacité d'influencer directement la décision. Ce cas doit être apporté, par le salarié concerné, à son responsable hiérarchique pour une prise de décision indépendante.

TIERCES PARTIES

La politique de lutte contre la corruption s'applique aussi bien aux paiements directs qu'indirects. Les paiements effectués ou perçus par l'intermédiaire d'une tierce partie, telle qu'un consultant ou un distributeur, enfreignent également la politique.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

Certaines des informations reçues, par les salariés de LISI, dans le cadre du travail sont à caractère confidentiel. Il est de la responsabilité de chaque salarié de protéger ces informations confidentielles et éviter leur divulgation non autorisée.

Sont considérées comme confidentielles toutes les informations non-publiques susceptibles de servir à des tiers et/ou qui pourraient nuire à la Société en cas de divulgation, telles que, à titre d'exemples, non exhaustifs :

- Les projets ou secrets d'affaires,
- Les listes de clients ou de prospects,
- Les plans commerciaux et/ou produits de LISI,
- Les procédés de fabrication et méthodes de travail de LISI,
- Les méthodes commerciales de LISI,
- Les programmes informatiques de LISI,
- Les informations relatives aux clients ou employés.

L'utilisation et la divulgation non autorisée de ces informations confidentielles par les salariés de LISI, pour compte propre ou pour celui de tiers (internes ou externes) est proscrite, quel que soit le tiers (employeurs futurs ou passés par exemple).

Il incombe à chaque salarié de protéger LISI de tout risque de divulgation de ces informations confidentielles. Cette obligation perdure même après le départ éventuel des salariés de LISI, et ce jusqu'à ce que ces informations soient devenues publiques.

De manière réciproque, les salariés de LISI ne doivent pas divulguer des informations confidentielles d'un éventuel précédent employeur à la direction ou à d'autres employés de LISI.

ENGAGEMENT POUR LA CYBERSÉCURITÉ

La protection des systèmes d'information de LISI et de ses données relève de la responsabilité de chacun des salariés et prestataires de LISI. Elle garantit la pérennité de LISI et répond aux attentes de ses parties prenantes. L'utilisation inappropriée de la technologie ou des données peut exposer l'entreprise à des risques, tels des virus, des failles de sécurité, le vol et la perte de données. Cela peut conduire à des cyberattaques et donc avoir un impact potentiel sur la capacité de l'entreprise à fonctionner.

Chaque salarié de LISI dispose de la technologie et des données dont ils ont besoin pour mener à bien son travail et est formé à son utilisation sécurisée. Il est alors de la responsabilité de chacun d'utiliser et de préserver la technologie et les données de LISI, de les utiliser de manière sûre et adaptée et de les protéger contre les dommages, pertes, vols, altérations et accès non autorisés.

LISI REQUIERT DE CHACUN DE SES SALARIÉS DE :

- Créer et gérer des mots de passe complexes
- Protéger et ne jamais partager lesdits mots de passe
- Identifier les tentatives d'hameçonnage et autres tentatives de manipulation psychologique frauduleuses et signaler immédiatement toute activité suspecte à la hiérarchie

CONDUITE SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX ET UTILISATION DES SMARTPHONES

Les réseaux sociaux numériques et les plateformes digitales génèrent de nouvelles opportunités de communication et de collaboration pour LISI. Ils impliquent, de manière analogue, des responsabilités nouvelles que chacun des salariés de LISI se doit de connaître et de respecter.

Les conseils suivants s'appliquent à toutes les formes d'échanges digitaux, ce qui inclut, sans pour autant se limiter, aux :

- Réseaux sociaux généralistes (ex : Facebook, Twitter, WeChat, TikTok, etc.)
- Réseaux sociaux professionnels (ex : LinkedIn)
- Sites Web de partage de photos et de vidéos (ex : YouTube, Instagram, Youku, etc.)
- Rubriques commentaires des blogs, forums en ligne, etc.
- Applications diverses.

Il est demandé à chaque salarié de LISI, dans le cadre de ses interactions personnelles ou professionnelles, sur les réseaux sociaux, d'agir de manière responsable et de veiller en permanence à protéger sa réputation et celle de LISI. Chaque salarié de LISI doit respecter les principes suivants lorsqu'il utilise les réseaux sociaux (même en dehors des heures de travail) et qu'il s'identifie en tant qu'employé de LISI et/ou qu'il publie des commentaires sur l'Entreprise :

- Avoir conscience de la responsabilité de ce qu'il écrit, publie et partage.
- Ne jamais divulguer des informations confidentielles sur le Groupe LISI, ses clients et/ou fournisseurs.
- Expliquer clairement que les opinions exprimées sont personnelles et ne représentent en rien celles de LISI.
- Proscrire tout contenu diffamatoire, offensant, menaçant et/ou insultant.
- Ne pas publier et/ou transférer des documents à caractère pornographique et/ou violent.
- Faire preuve de respect envers ses collègues et toutes les personnes liées à LISI, ce qui inclut clients et fournisseurs.
- Garder à l'esprit que la politique LISI concernant la discrimination et le harcèlement s'applique aussi sur les réseaux sociaux.
- Ne jamais publier des documents, des parties de documents, d'images ou d'enregistrements vidéo ou audio montrant ou décrivant l'intérieur des locaux de LISI, ou les procédés, produits et/ou employés de LISI, sans autorisation officielle formelle et préalable de la Direction Générale de LISI.

Toute action contrevenant à ces consignes est susceptible d'être considérée comme une faute, voire une faute grave ou faute lourde.

L'usage à des fins personnelles des smartphones et/ou réseaux sociaux sur le lieu de travail affecte la concentration et a donc un impact négatif sur la sécurité et la productivité des salariés. L'utilisation d'Internet et/des réseaux sociaux à des fins personnelles sur le lieu de travail, quel que soit l'appareil utilisé (qu'il soit personnel et professionnel), doit donc être limitée.

lisi autorise, pour tout motif légitime (sécurité, concentration, exigences qualité, disponibilité aux autres, qualité de service, etc.), les directeurs d'établissement, à appliquer par note de service une politique plus stricte et interdire, par exemple, l'utilisation des smartphones personnels pendant les heures de travail.

Pourquoi signaler un problème d'intégrité ?

lisi tient à être reconnue pour son honnêteté et son intégrité sans faille.
Même la perception, à l'encontre d'un manager, directeur général ou tout autre employé

Même la perception, à l'encontre d'un manager, directeur général ou tout autre employé LISI, d'un petit écart aux standards éthiques de LISI, peut nuire à la réputation de notre Entreprise et/ou causer de graves préjudices à chacun d'entre nous.

À qui et comment signaler un problème d'intégrité ?

Tout salarié LISI ayant une raison de penser que le Code de Conduite LISI a été ou pourrait être enfreint, ou ayant connaissance d'un crime ou d'un délit, a le devoir de le signaler. Il peut le faire, soit en interne soit en externe à l'autorité compétente. En interne, il dispose des ressources suivantes, dans l'ordre suivant :

- Le supérieur hiérarchique ;
- Le directeur de site/ d'usine et/ou le responsable Ressources Humaines (RH) ;
- Le Directeur Général de Business Group ou Fonction Centrale ;
- Le département RH central ou le département Juridique central LISI ;
- Le dispositif de signalements LISI.

En cas de raison valable de ne pas utiliser une ressource particulière, pour des questions de confidentialité ou d'implication par exemple d'un supérieur hiérarchique, il est possible d'éviter/contourner une ou plusieurs de ces ressources.

Le dispositif de signalement LISI est accessible
la section « Éthique »
du site Web du Groupe LISI :
<https://www.lisi-group.com>

Ce dispositif permet des signalements dans toutes les langues des pays où le Groupe LISI exerce ses activités. Il peut être utilisé par les salariés comme par des tierces parties (fournisseurs, clients et toutes autres "parties intéressées"). Lors de l'utilisation du dispositif de signalement internet de LISI, il est nécessaire au lanceur d'alerte de renseigner ses noms et prénoms, ainsi qu'une adresse e-mail valide, professionnelle ou personnelle. En effet, le signalement anonyme est rejeté par LISI, car :

- Il ne fait pas partie de la culture du Groupe LISI ;
- Il empêche une investigation des faits efficace et efficiente, qui ne peut avoir lieu qu'à partir d'une discussion directe avec le lanceur d'alerte (par téléphone, vidéoconférence ou face à face).

LE LANCEUR D'ALERTE REÇOIT, UNE FOIS L'ALERTE LANCÉE, DEUX E-MAILS GÉNÉRÉS AUTOMATIQUEMENT :

- Un premier e-mail contenant un numéro de signalement,
- Un second e-mail indiquant un mot de passe et un lien à utiliser pour accéder au formulaire électronique de signalement.

Le signalement est transmis par le système, de façon sécurisée et confidentielle, au Comité Compliance LISI. Le Comité Compliance répond, par le biais du système, de façon toujours confidentielle et sécurisée. Si nécessaire, le Comité Compliance charge un professionnel expérimenté de conduire une investigation quant aux faits signalés ou allégués.

À moins que le lanceur d'alerte accepte de renoncer au principe de confidentialité, son identité n'est pas révélée. Néanmoins, le lanceur d'alerte doit avoir conscience que, dans certains cas, une investigation n'est possible que si l'identité du lanceur d'alerte est révélée, dans des conditions qui seront alors établies entre la société et le lanceur d'alerte.

Sur la base des résultats de l'investigation, les décisions appropriées sont prises, et appliquées avec le soutien de la direction compétente, du département des RH et/ou du service juridique concernés.

Que faire en cas de danger grave ou imminent ?

En cas de nécessité d'aide urgente, le salarié LISI doit contacter sa direction locale, les services d'urgence et/ou, si nécessaire, les autorités compétentes ou recourir à la divulgation publique. Il ne faut pas utiliser le système de signalements LISI pour signaler des événements présentant une menace immédiate pour la vie ou les biens. Les signalements soumis via ce dispositif peuvent, en effet, ne pas recevoir une réponse immédiate.

Une hésitation à faire un signalement ? LISI protège les lanceurs d'alerte

En cas d'hésitation, le lanceur d'alerte doit savoir que LISI a une politique de non-représailles. En effet, LISI ne tolère pas qu'une personne ayant signalé de bonne foi un manquement puisse faire l'objet d'un quelconque reproche. Cette politique protège donc les personnes qui émettent un signalement de bonne foi.





lisi