









REFORZAR LA CADENA

**CÓDIGO DE
CONDUCTA**

ÍNDICE

 INTRODUCCIÓN	3
Reforzar la cadena	5
Por qué tenemos un Código y cómo lo usamos	5
Nuestras responsabilidades según el Código	6
Responsabilidades adicionales de los managers	6
 VIVA NUESTROS VALORES: ALCE LA VOZ	7
Vivir nuestros valores exige que alcemos la voz	8
Cuando alzamos la voz, vivimos los valores de Lineage	8
Saber cuándo alzar la voz	9
Recursos para alzar la voz	10
Cómo plantear una pregunta o informar de una inquietud	10
Línea directa de ética	10
Nuestra política de puertas abiertas	11
Nuestro compromiso de no tomar represalias	11
Qué esperar cuando alza la voz	11
 ACTUAR CON RESPECTO Y RESPONSABILIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO	12
Lugar de trabajo seguro y saludable	13
Respeto mutuo	14
Cultura inclusiva	15
Estándares contables y financieros	16
Gestión de documentos y conservación de registros	17
Conflictos de intereses	18
Protección de activos	19
Información confidencial y privada y propiedad intelectual	20
Uso de la tecnología en el lugar de trabajo	21
Protección de datos, privacidad e información personal	22
Prudencia en las comunicaciones y redes sociales	23
Tráfico de información privilegiada	24
 TRABAJAR DE MANERA ÉTICA CON NUESTROS CLIENTES Y GRUPOS DE INTERÉS	25
Antimonopolio y competencia justa	26
Anticorrupción y soborno	27
Obsequios, comidas, actividades de ocio y viajes	28
Compliance comercial	29
Proveedores y representantes de la empresa	30
Información confidencial y privada de terceros	31
 APOYO A NUESTRAS COMUNIDADES CIRCUNDANTES Y PROTECCIÓN DE NUESTRO PLANETA.	32
Actividades políticas, contribuciones políticas y lobby	33
Protección de nuestro planeta	34
Impacto social	35
Servicio comunitario y donaciones benéficas	36
 CONCLUSIÓN	37

INTRODUCCIÓN



Nuestros valores definen quiénes somos en Lineage y nos conectan entre nosotros como un equipo global. Al trabajar en consonancia con nuestros valores, podemos lograr nuestro propósito como organización: transformar la cadena de suministro de alimentos para acabar con el desperdicio de alimentos y ayudar a alimentar al mundo.

Cada función dentro de la cadena de frío es de vital importancia y, al actuar con integridad y vivir según nuestros valores, **juntos podemos reforzar la cadena de frío, por el bien de nuestras comunidades y del mundo.**

Siga este Código para comprender cómo se aplican nuestros valores en su trabajo en Lineage.

Lineage se hace más fuerte con este increíble equipo. Agradezco el compromiso diario de este equipo para vivir según nuestros valores y tomar decisiones inteligentes y responsables por el bien del negocio. Gracias por ser parte de la familia Lineage.

Greg Lehmkuhl,
Director ejecutivo



Somos una empresa que cotiza en bolsa, y por eso los controles financieros rigurosos reflejan nuestros valores y nuestro compromiso con hacer lo correcto. Cada uno de nosotros tiene un papel que desempeñar para cumplir con el Código de Conducta y las obligaciones éticas y legales que en él se establecen. Al actuar con integridad y profesionalismo, protegemos a nuestra empresa y honramos la confianza que nos depositan nuestros accionistas.



Robb LeMasters,
Director Financiero

INTRODUCCIÓN



Una comunicación fluida y franca es fundamental para crear una cultura laboral excepcional. Como líder, debe ser capaz de comunicarse con su equipo de forma abierta y, como integrante del equipo, debe ser capaz de comunicarse con su líder y sus compañeros de trabajo. No dude en recurrir a nuestros Recursos para alzar la voz siempre que tenga alguna duda o inquietud. Además, póngase en contacto con su manager, supervisor o socio comercial de RR. HH. para que le ayuden a resolver cualquier problema.

Kelly Burlage,
Directora de Recursos Humanos



Nuestros clientes confían en nosotros porque nos hemos ganado su respeto como socio comercial ético y estratégico. Para reforzar la cadena de frío, es necesario que comprendamos cómo realizar nuestro trabajo de manera responsable y cumplir con las leyes y normativas que se aplican a nuestro trabajo. Utilicen este Código para guiar sus acciones, de modo que siempre tengan claras sus responsabilidades individuales y cómo afectan a las operaciones más amplias de nuestro equipo One Lineage.

Jeff Rivera,
Director de Operaciones



Nuestro Código de conducta nos recuerda que nuestras voces individuales tienen poder. Aunque nunca esperamos que surjan problemas éticos en Lineage, queremos que todos los miembros del equipo confíen en que estamos preparados para responder a preguntas e inquietudes y apoyarles en todas las áreas de nuestro negocio.

Contamos con ustedes para que alcen la voz si tienen preguntas o inquietudes. Utilicen este Código como referencia para saber con quién tienen que ponerse en contacto si tienen alguna pregunta y como recordatorio de que la empresa apoyará a todos los miembros del equipo que hagan preguntas o planteen inquietudes de buena fe.

Natalie Matsler,
Directora Jurídica

REFORZAR LA CADENA

Nuestros valores definen quiénes somos en Lineage y nos conectan entre nosotros y en nuestro trabajo. Trabajar en consonancia con nuestros valores nos permite marcar una diferencia en el mundo al respaldar nuestro propósito de transformar la cadena de suministro de alimentos, acabar con el desperdicio y ayudar a alimentar al mundo. Y esto nos permite crear un excelente lugar en el que trabajar.

Cada uno de nosotros comprende que nuestra función individual en la cadena de frío es tan importante como cualquier otra y que, actuando con integridad y siguiendo nuestros valores, **estamos reforzando juntos la cadena.**

Por qué tenemos un Código y cómo lo usamos

Nuestro Código de conducta (en adelante denominado “Código”) toma nuestros valores y los traduce en acción. Nuestro Código brinda orientación sobre nuestra responsabilidad compartida de realizar negocios de manera que cumplamos la ley, respetar a las personas con las que trabajamos y las comunidades a las que servimos y proteger la integridad de la cadena de suministro de alimentos.

Fortalecer la cadena de frío requiere que todos demos lo mejor de nosotros mismos. Como empresa global, debemos cumplir y lidiar con una compleja variedad de leyes, normativas y expectativas públicas. Nuestro Código destaca las expectativas en áreas clave de nuestro negocio y nos ayuda a guiar nuestra toma de decisiones para que podamos evitar acciones que puedan plantear riesgos legales o dañar nuestra reputación. Las políticas empresariales de Lineage se alinean con nuestro Código y aportan información adicional específica sobre ciertos temas. Si existe un conflicto entre la ley local y nuestro Código y no puede cumplir ambos, consulte a uno de los Recursos para alzar la voz.

A lo largo del Código, hemos incluido dos tipos diferentes de llamadas a la acción: Vinculación y Toma de temperatura.



La VINCULACIÓN explica con más profundidad los términos relacionados con los temas tratados en nuestro Código y proporciona detalles adicionales en áreas donde podrían resultar útiles. Nuestro objetivo de *Reforzar la cadena* requiere que desarrollemos una comprensión más profunda de cada tema, con el fin de que podamos estar seguros de que nuestras decisiones se alinean con nuestras responsabilidades de actuar con integridad y en consonancia con nuestro Código y nuestros valores.



La TOMA DE TEMPERATURA plantea preguntas que debemos hacernos sobre cada tema para determinar si una situación es correcta. Para *Reforzar la cadena* es necesario que confiemos en nuestra propia intuición y busquemos orientación cuando la necesitemos.



Nuestras responsabilidades según el Código

Nuestro Código de conducta se aplica a todos los responsables, directores y miembros de equipos, en todos los lugares donde hacemos negocios. La falta de cumplimiento de este Código puede derivar en la aplicación de medidas disciplinarias, que pueden llegar a incluir el despido y posibles acciones civiles y penales.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- Comprenda y cumpla todas las políticas, leyes y normativas de Lineage, incluido nuestro Código.
- Informe de cualquier inquietud sobre comportamientos que crea razonablemente que infringen nuestro Código, las políticas de Lineage u otras leyes/normativas a nuestros Recursos para alzar la voz.
- Repase nuestro Código cada año y confirme que lo comprende.

También esperamos que todas las personas y organizaciones que se asocian con nosotros o hagan negocios en nuestro nombre actúen de acuerdo con nuestros valores y compromiso de actuar con integridad.

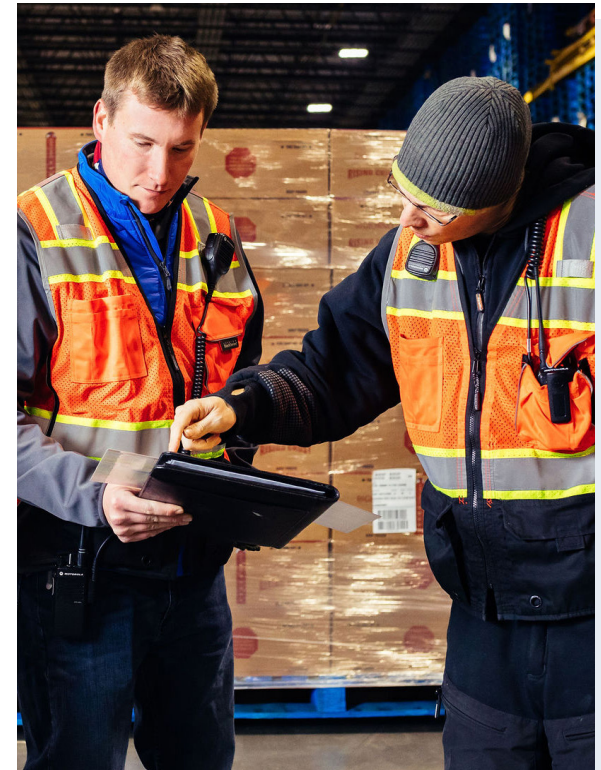
Responsabilidades adicionales de los managers

Lineage capacita a los managers para que lideren con nuestros valores y actúen con integridad. El liderazgo supone obligaciones específicas y expectativas adicionales. Si es responsable de gestionar a los miembros del equipo, debe trabajar de manera proactiva para influir en las personas a las que apoya para que lideren con nuestros valores y actúen con integridad, en consonancia con nuestro Código. Además, debe cumplir lo siguiente:



RESPONSABILIDADES DE LOS MANAGERS:

- Sea un modelo a seguir y lidere con acciones coherentes con nuestro Código y una toma de decisiones correcta.
- Establezca el tono correcto, sintiéndose cómodo al mencionar nuestro Código, hablando con los miembros del equipo sobre cómo se aplica a nuestro trabajo y haciendo que los miembros del equipo se sientan seguros para hacer preguntas y compartir inquietudes hablando sobre nuestros Recursos para alzar la voz.
- Celebre las victorias utilizando Tarjetas de valores como reconocimiento de los miembros del equipo que triunfan con integridad.



Si considera que se debe hacer una excepción a esta política o que es lo adecuado, puede presentar una solicitud de excepción junto con los motivos de dicha solicitud a la Oficina de Compliance Corporativo y Ética de Lineage, a través de la dirección de correo electrónico ethics@onelineage.com. Solo la junta directiva tiene la facultad para otorgar cualquier exención de esta política para los ejecutivos y directores, o bien para un familiar directo de un director o ejecutivo. Además, cuando ese sea el caso, se divulgará de la manera y en los plazos establecidos por la Comisión de Bolsa y Valores (SEC) de EE. UU. y las normas de cotización aplicables.



**VIVA NUESTROS VALORES:
ALCE LA VOZ**

REFORZAR  LA CADENA



VIVA NUESTROS VALORES: ALCE LA VOZ

Vivir nuestros valores exige que alcemos la voz

Esperamos que los miembros del equipo alcen la voz, tanto para hacer preguntas como para plantear inquietudes sobre una conducta indebida real o posible.

Al alzar la voz, las cosas mejoran, tanto para usted como para sus compañeros en el equipo y para Lineage en general. Alzar la voz refleja nuestra cultura Lean y nos permite mejorar continuamente al comprender la situación y sustentar nuestro enfoque de resolución de problemas. También nos permite abordar sus inquietudes, resolver problemas desde el principio, “calmar las cosas” y reducir el riesgo para Lineage y entre nosotros.



Cuando alzamos la voz, vivimos los valores de Lineage



SEGURIDAD Alzamos la voz porque somos responsables de nuestra propia seguridad y de la seguridad de los demás.



CONFIANZA Alzamos la voz porque apoyamos un entorno de trabajo sin miedo, donde importa la opinión de todos.



RESPECTO Alzamos la voz porque valoramos a cada miembro del equipo lo suficiente como para defendernos unos a otros.



INNOVACIÓN Alzamos la voz porque al compartir nuestras ideas y observaciones hacemos avanzar a Lineage.



ALZAMOS LA VOZ Alzamos la voz porque hacer algo difícil suele ser esencial para lograr un bien superior.



LIDERAZGO DE SERVICIO Alzamos la voz porque tenemos la responsabilidad de liderar con nuestros valores y actuar con integridad.

LA SEGURIDAD ES NUESTRO PRINCIPAL VALOR.

Y trasciende en todo lo que hacemos en el trabajo. Desde cómo recibimos, ordenamos, almacenamos, recuperamos y enviamos alimentos, hasta cómo realizamos nuestro trabajo y cómo cuidamos unos de otros en el lugar de trabajo. La seguridad también se aplica a nuestra creencia compartida de que la franqueza y la transparencia son importantes y de que los miembros del equipo no serán castigados por expresar ideas, preguntas o inquietudes de buena fe.

Saber cuándo alzar la voz



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO

Los miembros del equipo deben informar de infracciones reales o de sospechas de infracciones de nuestro Código, la ley, las normas o los reglamentos a través de un Recurso para alzar la voz. Entre algunos ejemplos de situaciones de las que deben informarse se incluyen los siguientes:

- Acoso o intimidación
- Planes de soborno o comisiones ilícitas
- Obsequios o gratificaciones inapropiados
- Contabilidad o asuntos de auditoría cuestionables
- Conflictos de intereses
- Inquietudes sobre seguridad alimentaria
- Infracciones normativas
- Tráfico de información privilegiada
- Divulgación de información confidencial
- Problemas medioambientales, de salud o de seguridad
- Robo
- Irregularidades financieras
- Conducta inapropiada con los competidores



TOMA DE TEMPERATURA

Mejor juntos

Si se enfrenta a una decisión difícil o a un dilema ético, es crucial **mantener la calma**, es decir, tomarse un momento para hacer una pausa, dar un paso atrás y plantearse la situación con detenimiento. Si tiene alguna pregunta o inquietud, **o si las cosas empeoran, tome la temperatura** de la situación y plantéese las siguientes preguntas:

- ¿Mis acciones reflejan nuestros valores en Lineage?
- ¿Mis acciones fomentan la seguridad física y psicológica de los miembros de mi equipo?
- ¿Esta acción es la correcta?
- ¿He recopilado y repasado todos los datos importantes?
- ¿Nuestros clientes, socios, los medios de comunicación o la comunidad acogerían de forma positiva mis acciones?
- ¿Esta acción afectará a la reputación de Lineage?
- ¿Me sentiría avergonzado o incómodo si mis compañeros de trabajo o mi familia tuvieran conocimiento de mis acciones?
- ¿Mis acciones cumplen nuestro Código, nuestras políticas y la ley?

Puede resultar útil analizar estas preguntas e inquietudes si no se siente seguro sobre sus acciones o decisiones. Le recomendamos que se ponga en contacto con nuestros Recursos para alzar la voz siempre que tenga preguntas o necesite orientación o apoyo.





Recursos para alzar la voz

Cómo plantear una pregunta o informar de una inquietud

Si tiene preguntas o necesita informar de inquietudes sobre una conducta indebida o una posible conducta indebida, póngase en contacto con cualquiera de los siguientes Recursos de para alzar la voz:

- Su manager o supervisor
- Un miembro del equipo de Recursos Humanos
- El Equipo de Compliance Corporativo y Ética (ethics@onelineage.com)
- Línea directa de ética de Lineage (onelineage.com/ethics-compliance#speakup)

Cualquier contacto con los Recursos para alzar la voz se gestionará según la ley local y cualquier política local aplicable (por ejemplo, cualquier política aplicable de reclamación, queja o denuncias en la jurisdicción correspondiente).



Línea directa de ética de Lineage

Queremos que se sienta cómodo al dirigirse a su manager o supervisor si tiene preguntas e inquietudes. Al mismo tiempo, entendemos que puede haber situaciones en las que prefiera tener otra opción. Creamos la Línea directa de ética de Lineage, alojada por un proveedor externo, para ayudarle a informar de inquietudes o plantear preguntas relacionadas una conducta indebida real o potencial.

La Línea directa de ética de Lineage está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, es confidencial y, cuando lo permite la ley local, es anónima: onelineage.com/ethics-compliance#speakup.

Qué información debe compartir

Cuando presente un reporte, le pedimos que nos brinde información detallada que nos ayude a evaluar y analizar sus inquietudes, por ejemplo:

- Nombres y cargos de las personas involucradas o de quienes tengan información
- Fechas de los incidentes
- Explicación detallada de los incidentes
- Copias de cualquier documentación o comunicación pertinente

Dónde presentar la denuncia

Recomendamos que plantee sus inquietudes a través de los canales internos, para que nuestra empresa tenga la oportunidad de revisar el asunto y tomar medidas, si es necesario. De esta manera, podemos, de forma genuina, vivir nuestros valores, juntos. Además, puede ponerse en contacto de forma directa con las autoridades públicas competentes para informar de posibles infracciones legales, con o sin previo aviso a Lineage.

Nuestra política de puertas abiertas

Una de las formas en las que fomentamos la seguridad psicológica en el trabajo es creando una cultura que nos permita a todos alzar la voz sin temor a sufrir represalias. En Lineage, nuestra política de puertas abiertas se ha ideado para fomentar un entorno en el que todos los miembros del equipo se sientan cómodos al hacer preguntas y plantear inquietudes.



RESPONSABILIDADES DE LOS MANAGERS

Esperamos que los líderes:

- Demuestren nuestro valor de **Liderazgo de servicio, siendo modelos de apertura y transparencia.**
- **Escuchen las inquietudes de los miembros del equipo.**
- **Planteen preguntas según sea necesario y respondan en consecuencia, derivando los asuntos a la Oficina de Compliance Corporativo y Ética cuando corresponda.**

Nuestro compromiso de no tomar represalias

En Lineage, no toleramos represalias cuando los miembros del equipo planteen inquietudes y nos comprometemos a apoyar a cualquiera que hable de buena fe sobre posibles asuntos preocupantes. Las represalias se producen cuando alguien recibe un trato diferente, ya sea formal o informalmente, por plantear una inquietud, denunciar una posible conducta indebida o participar en una investigación. Las represalias también pueden definirse y/o prohibirse específicamente en virtud de la ley local.

Entre algunos ejemplos de comportamiento de represalias se incluyen los siguientes:

- Bajar de categoría, transferir, pagar menos o asignar tareas de menor calidad a alguien tras alzar la voz por algún asunto
- Excluir a alguien en las salidas sociales relacionadas con el trabajo tras alzar la voz por algún asunto

Sabemos que se necesita valor para alzar la voz o plantear una inquietud y contamos con usted para que lo haga. No importa cómo o cuándo alce la voz: puede esperar que se le tratará con respeto. No toleramos represalias contra miembros de equipos que planteen preguntas o informen de inquietudes de buena fe, o bien que participen en una investigación. Plantear una inquietud de buena fe significa que la información que proporciona es completa y que cree que es cierta. Cualquiera que participe en represalias está sujeto a medidas disciplinarias.

Si cree que está recibiendo un trato indebido porque ha alzado la voz, póngase en contacto inmediatamente con uno de nuestros Recursos para alzar la voz.

Qué esperar cuando alza la voz

Alzar la voz refleja nuestra cultura Lean y nos permite mejorar continuamente al comprender la situación y sustentar nuestro enfoque de resolución de problemas. No importa cómo o cuándo alce la voz: puede esperar que se le tratará con respeto.

- Nos tomaremos en serio aquello de lo que informe.
- Investigaremos todos los informes de manera rápida, exhaustiva y justa. Se espera que los miembros del equipo participen en las investigaciones cuando se les solicite.
- Aunque haremos todo lo posible por salvaguardar la confidencialidad, tanto durante como después de la investigación, podría ser necesario divulgar cierta información confidencial, solo a quienes sea necesario, con el fin de llevar a cabo una investigación eficaz o de conformidad con las leyes, reglamentos y procedimientos legales aplicables.
- Tomaremos las medidas idóneas para abordar los problemas identificados.
- No toleraremos represalias contra usted por alzar la voz.

A woman wearing a safety vest is smiling and looking at a computer monitor in a warehouse setting. The monitor displays a software interface with various data fields and tables. The background shows shelves filled with boxes. The entire image has a blue color cast.

ACTUAR CON RESPECTO Y RESPONSABILIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

REFORZAR  LA CADENA

Lugar de trabajo seguro y saludable

La seguridad es nuestro valor número uno y esto incluye la seguridad física y psicológica. En Lineage, nos comprometemos a ofrecer un entorno de trabajo seguro y saludable para todos. Nuestro valor de seguridad se extiende además a las medidas de seguridad ocupacional, medioambiental, seguridad de los procesos y alimentaria.

Contamos con programas, políticas, procedimientos y formaciones de seguridad implementados para cumplir con los requisitos de salud, seguridad, seguridad alimentaria y medioambientales que fomentan la seguridad de los miembros de los equipos, los visitantes, los contratistas y otras personas que accedan a las instalaciones de Lineage, así como a la seguridad de las propias instalaciones, los productos perecederos que almacenamos y las comunidades en las que operamos.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- Cumpla todos los procedimientos de seguridad del edificio en todo momento, como usar su credencial o cerrar la oficina con llave.
- Participe únicamente en tareas para las que esté debidamente capacitado.
- Alce la voz si le preocupa un comportamiento sospechoso por parte de un miembro del equipo u otras personas en el lugar de trabajo.
- Evite actividades que puedan poner en peligro la bioseguridad del lugar de trabajo.
- Esté atento a lo que pase a su alrededor para prevenir la contaminación intencionada y/o no intencionada de alimentos en nuestros almacenes.
- Informe de cualquier accidente, lesión o condición insegura de inmediato a uno de nuestros Recursos para alzar la voz o a su coordinador de seguridad.
- Acuda al trabajo sin estar bajo los efectos del alcohol, drogas ilegales o medicamentos que no se hayan prescrito de forma segura o que no se hayan utilizado según lo prescrito.



VINCULACIÓN

Alcohol en eventos y funciones de la empresa

Puede haber ocasiones en las que se sirva alcohol en un evento o función relacionado con Lineage. Si se encuentra en una actividad social, evento o conferencia donde se permita el consumo de alcohol:

- Actúe de manera responsable y respetuosa y represente del mejor modo a Lineage y nuestros valores
- Nunca actúe de una manera que pueda poner en peligro su seguridad o la de los demás
- No tenga duda a la hora de optar por rechazar el consumo de alcohol en un evento de la empresa
- Utilice nuestros Recursos para alzar la voz si le preocupa la seguridad de otro miembro del equipo



TOMA DE TEMPERATURA

En cierto modo, para crear y mantener un lugar de trabajo seguro y saludable, es necesario que compartamos la creencia de que nadie nos tratará indebidamente por compartir nuestras ideas, preguntas, inquietudes o errores. El concepto de seguridad psicológica se aplica a cómo aprendemos, cómo trabajamos juntos, cómo planteamos preguntas y expresamos ideas y cómo nos valoramos y tratamos unos a otros.

PREGÚNTESE:

- ¿Me siento incómodo planteando preguntas?
- ¿Me preocupa que la gente tenga un concepto negativo de mí si comparto un error?
- ¿Siento que mis opiniones y perspectivas no serán aceptadas ni bien recibidas si las comparto?
- ¿Me siento excluido de las reuniones o conversaciones en el lugar de trabajo?
- ¿Me preocupa que exponer problemas en la organización pueda poner en peligro mi trabajo?

Responder de forma negativa a estas preguntas es una buena señal de que se siente psicológicamente seguro en el trabajo. Si no está seguro de su respuesta a cualquiera de estas preguntas, o si se inclina por responder que sí, Lineage quiere saber por qué. Plántese hablar con uno de nuestros Recursos para alzar la voz para explorar formas en las que podamos trabajar juntos para mejorar su experiencia en el lugar de trabajo.

Respeto mutuo

En Lineage, el respeto es uno de nuestros valores fundamentales. Por consiguiente, se espera que cada uno de nosotros seamos respetuosos y considerados unos con otros, sin importar dónde o con quién trabajemos. Cuando demostramos respeto mutuo, trabajamos mejor como equipo, al crear una cultura de trabajo de la que todos podemos estar orgullosos. Nunca toleraremos la violencia, el acoso, el hostigamiento, la intimidación o la discriminación. Consideramos que este comportamiento es una infracción de nuestro Código de conducta y, en muchos casos, constituye una violación de la ley.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- Actúe de manera profesional y educada y nunca participe en conversaciones o comportamientos indebidos.
- Tome decisiones relacionadas con el empleo basadas en las cualificaciones y experiencia de una persona y no en características como la raza, la religión, el género, la identidad de género, la discapacidad física o mental, la edad u otras características que sean irrelevantes para la capacidad de la persona para realizar el trabajo y/o que también puedan estar protegidas por ley.
- Alce la voz si se siente maltratado o si le preocupa que otra persona haya sufrido maltrato.



VINCULACIÓN

Acoso y discriminación

¿QUÉ ES EL ACOSO?

El acoso incluye cualquier lenguaje o conducta visual, verbal o física que no sea bienvenido o no sea deseado, y que sea despectivo, denigrante, intimidante, cargado de odio u ofensivo para los demás y se base en las siguientes características: raza, color, origen nacional, ascendencia, religión, género, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, edad, discapacidad física o mental, estado civil, condición de militar o veterano, embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas, información genética o cualquier otra característica protegida por la ley federal, estatal o local. El acoso puede producirse por escrito, en plataformas en línea, con lenguaje hablado/verbal, física o visualmente.

¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN?

La discriminación implica tratar a alguien de manera diferente o injusta basándose en ciertas características legalmente protegidas, incluidas las descritas anteriormente; por ejemplo, decidir no contratar a alguien porque tiene una edad determinada.



TOMA DE TEMPERATURA

El acoso y la discriminación en el lugar de trabajo pueden adoptar diversas formas.

PREGÚNTESE: “¿ESTOY VIVIENDO ALGUNA DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES?”:

- Insinuaciones sexuales no deseadas
- Chistes inapropiados, comentarios despectivos o insinuaciones
- Amenazas verbales o amenazas implícitas
- Solicitudes de favores sexuales, especialmente por parte de alguien en un puesto de mayor rango
- Acoso visual, mediante gestos, fotografías u otras imágenes
- Mostrar favoritismo basado en una característica protegida
- Situaciones en las que se intimida a alguien, se le castiga o se le trata de manera diferente debido a su raza, edad, género/ identidad de género, religión, discapacidad o característica protegida similar no relacionada con el rendimiento laboral

Si experimenta u observa alguna forma de acoso o discriminación, incluida una de las situaciones indicadas anteriormente, póngase en contacto con uno de los Recursos para alzar la voz de inmediato.

Cultura inclusiva

Todos merecemos que se nos tenga en cuenta, se nos escuche y se nos valore todos los días al ir a trabajar. Creemos que una plantilla diversa que refleje diferentes perspectivas, experiencias y habilidades es crucial para satisfacer las necesidades de nuestros diversos clientes e impulsar el éxito de Lineage.

Estamos orgullosos de la diversidad de los integrantes que conforman el equipo de Lineage, y nos comprometemos a mantener un ambiente de trabajo inclusivo en el que cada miembro del equipo se sienta seguro desde el punto de vista psicológico, con la convicción compartida de que todos pueden alzar la voz, expresar ideas, plantear preguntas, manifestar inquietudes o reconocer errores de buena fe.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- Valore que la diversidad de orígenes, opiniones y experiencias nos convierte en un equipo más fuerte.
- Haga que los demás se sientan acogidos y nunca excluya de forma intencionada a los miembros del equipo en las interacciones o conversaciones diarias e importantes en el lugar de trabajo.
- Alce la voz si cree que se está maltratando a alguien o se le está faltando al respeto.
- Si no está seguro de qué es lo apropiado, solicite orientación al responsable de Recursos Humanos.



VINCULACIÓN

Nuestra cultura inclusiva

El verdadero principio rector para una cultura verdaderamente inclusiva en Lineage se puede expresar en la siguiente línea: *«Para que todos los miembros del equipo de One Lineage no tengan ninguna duda de que pertenecen a esta familia».*



TOMA DE TEMPERATURA

Todos los días, existen formas sutiles en las que podemos demostrar a los miembros del equipo que nos preocupamos unos por otros y por nuestras contribuciones. Podemos plantearnos preguntas como las siguientes:

- ¿Estoy escuchando todas las perspectivas durante una reunión, asegurándome de que los demás participantes sientan que no se les interrumpe y que se tienen en cuenta sus opiniones?
- Si un miembro del equipo ha compartido sus preferencias personales, por ejemplo, sus pronombres, ¿estoy tratando a esa persona con respeto?
- ¿Estoy considerando el horario de trabajo y la zona horaria conocidos de cada miembro del equipo al programar reuniones?
- ¿Estoy teniendo cuidado para no emitir juicios rápidos y desinformados sobre mis compañeros de equipo sin conocerlos?

Cuando nos hacemos preguntas como estas y dedicamos tiempo para tener en cuenta cómo nuestro comportamiento puede afectar a quienes nos rodean, podemos ayudar a mantener un ambiente en el que todos se sientan incluidos y seguros para compartir sus opiniones e ideas.

Estándares contables y financieros

La ley nos exige que informemos de nuestras finanzas de manera justa, oportuna, precisa y completa. Debemos cumplir con todos los requisitos de presentación de informes que se nos aplican y ser francos y claros con los auditores internos y externos. Al demostrar integridad en nuestros informes financieros, no solo cumplimos con nuestras obligaciones legales, sino que también mantenemos nuestra posición como empresa fiable ante inversionistas, prestamistas, agencias normativas y el público en general.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- Cree documentos, registros y divulgaciones que sean objetivos, precisos y completos, ya sean internos o externos.
- No pida nunca a alguien que registre o dé información que sepa que es incorrecta o que eluda un control interno.
- No utilice, autorice ni apruebe nunca el uso de registros contables “no registrados” ni ninguna otra táctica con la intención de engañar a alguien sobre las operaciones reales de Lineage.
- Informe de cualquier inquietud relacionada con la notificación de irregularidades a los auditores internos de Lineage o al Comité de Auditoría, siguiendo los procedimientos aprobados por ese comité.



VINCULACIÓN

Detección de errores en registros financieros

Informar de nuestros registros financieros con precisión se vincula con nuestro valor de ser una empresa fiable y alzar la voz si descubre un error en los datos financieros se vincula con nuestro valor de ser audaces. Si detecta un error en los datos financieros una vez registrados, es importante informar del error inmediatamente a cualquiera de los Recursos para alzar la voz para que el error pueda revelarse y/o corregirse debidamente.



TOMA DE TEMPERATURA

El fraude puede perjudicarnos a todos y no es acorde con nuestro propósito compartido de actuar con integridad. Todos debemos estar alerta ante las señales de fraude y saber cuándo y dónde plantear inquietudes.

PLANTÉESE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

- ¿Existe una tergiversación de los hechos?
- ¿Se ha ocultado alguna información o información?
- ¿Se ha ejercido presión para tergiversar los hechos o adoptar medidas deshonestas?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “sí”, póngase en contacto con uno de los Recursos para alzar la voz inmediatamente.



Gestión de documentos y conservación de registros

Todos creamos, conservamos y eliminamos registros comerciales como parte de nuestro trabajo diario. Gracias a unas buenas prácticas de gestión de documentos, nuestro negocio puede funcionar sin problemas y de manera eficiente, y se fomenta la claridad y la transparencia con los distintos grupos de interés. Todos somos responsables de administrar los registros de Lineage de acuerdo con nuestras políticas y las leyes y normativas aplicables.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- Sea preciso, exhaustivo y oportuno al crear todos los registros empresariales, no solo aquellos que se aplican a nuestros requisitos financieros y contables.
- Mantenga todos los registros empresariales de acuerdo con las políticas de Lineage y las leyes y normativas aplicables que describen cuánto tiempo se deben conservar los registros empresariales y cómo destruirlos.
- Póngase en contacto con el Departamento Jurídico si tiene preguntas sobre nuestras políticas y nuestros procedimientos de conservación de documentos.



TOMA DE TEMPERATURA

Tenga en cuenta que ciertos registros empresariales están sujetos a periodos de retención exigidos legalmente o periodos de retención acordados contractualmente y, en algunos casos, Lineage puede determinar que los registros empresariales deben conservarse más allá de dichos plazos.

ANTES DE DESTRUIR CUALQUIER REGISTRO EMPRESARIAL, PLANTÉESE LO SIGUIENTE:

- ¿He repasado la política y el programa de conservación de documentos aplicables para determinar si el registro está sujeto a un periodo de conservación concreto?
- ¿Me han notificado que estos registros empresariales están sujetos a una conservación de registros legal?
- ¿Tengo dudas de si existe una retención legal sobre estos registros empresariales?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “sí”, no destruya los registros. En lugar de ello, siga las instrucciones específicas recogidas en la política y el programa de conservación de documentos aplicables y/o el Departamento Jurídico.



VINCULACIÓN

Ejemplos de registros empresariales

- Copias impresas o registros en papel
- Correos electrónicos o registros electrónicos
- Mensajes de voz
- Fotografías

La gestión correcta de los registros empresariales ayuda a que nuestra empresa funcione sin problemas y de forma segura.

Conflictos de intereses

Puede existir un conflicto de intereses cuando nuestros intereses personales, incluidos aquellos de nuestros familiares directos, entren en conflicto o parezcan entrar en conflicto con los intereses de Lineage.

Todos debemos reconocer los conflictos de intereses que pueden comprometer nuestras responsabilidades con respecto a Lineage o interferir con nuestra capacidad para realizar nuestro trabajo de manera objetiva y efectiva.

Aunque siempre queremos evitar conflictos de intereses reales y potenciales, en ocasiones los miembros del equipo y la empresa pueden trabajar juntos para evaluar y resolver conflictos potenciales. Revelar conflictos de intereses no significa que nunca podamos buscar oportunidades fuera de nuestro trabajo en Lineage. Más bien, nos permite encontrar soluciones que funcionen tanto para Lineage como para los miembros de los equipos.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- Confirme que cualquier decisión y acción relacionada con el trabajo para Lineage respalda los valores y objetivos de nuestra empresa.
- Hable con su manager, supervisor o con otro Recurso para alzar la voz si cree que su capacidad para mantener su imparcialidad podría verse comprometida.
- No utilice nunca su puesto en Lineage para obtener o intentar obtener beneficios personales indebidos.
- No saque provecho a título personal ni compita con Lineage por oportunidades de negocio de las que se entere en el trabajo o al usar bienes o información de Lineage.
- Divulgue todos los posibles conflictos de intereses al responsable del Departamento de Compliance Corporativo y Ética.
- Si le preocupa que otra persona pueda tener un conflicto de intereses, póngase en contacto con un Recurso para alzar la voz.
- Cualquier transacción, acuerdo o relación entre Lineage y un director, un ejecutivo o sus familiares se debe divulgar de inmediato al Departamento de Compliance Corporativo y Ética, de conformidad con lo establecido en la Política de Transacciones con Partes Relacionadas.



TOMA DE TEMPERATURA

Evaluar un conflicto puede ser difícil y puede implicar varios aspectos que deben tenerse en cuenta.

PREGÚNTESE:

- ¿Esta relación podría arriesgar, o parecer que arriesga, mi capacidad para realizar mi trabajo de manera imparcial en nombre de Lineage?
- ¿Mis intereses externos podrían influir, o parecer que influyen, en mis deberes laborales en Lineage?

La respuesta a estas preguntas siempre debería ser “no”. Cuanto antes sean conscientes las personas correspondientes en Lineage de un conflicto o un conflicto potencial, antes podremos trabajar juntos para resolverlo. Póngase en contacto con uno de sus Recursos para alzar la voz para obtener orientación si tiene preguntas sobre si existe un conflicto de intereses.



VINCULACIÓN

Ejemplos de conflictos de intereses

- Ser empleado o actuar como consultor de un competidor, un posible competidor, proveedor o contratista, independientemente de la naturaleza del empleo, mientras trabaje en Lineage
- Ser propietario o tener un interés importante directo o indirecto en un competidor, proveedor o contratista
- Aceptar obsequios, descuentos, favores o servicios de un cliente, competidor o proveedor actual o potencial, a menos que cumpla las disposiciones de nuestro Código
- Trabajar con proveedores o socios que empleen a un familiar conocido de un miembro del equipo de Lineage, o bien sean propiedad de dicho familiar
- Tener una relación de supervisión directa o indirecta con, o participar en el proceso de contratación o selección de, un familiar, una pareja sentimental o una amigo personal cercano
- Usar su posición para beneficio personal o aprovechar oportunidades empresariales surgidas por su función para su propio beneficio o el de cualquier otra persona (excepto lo permitido por la ley y la política aplicable de Lineage)

Protección de activos

Nuestro negocio opera de manera más eficiente y tiene más éxito cuando utilizamos los activos de Lineage y los de nuestros clientes de manera responsable. Todos tenemos la responsabilidad de proteger estos activos, incluidos los activos físicos, los activos financieros y los activos de información, que se analizarán con más detalle en la sección siguiente.

El trato negligente, abusivo, deshonesto, fraudulento y despilfarrador de los activos tiene un impacto directo en nuestro éxito. Debemos usar y manejar los activos de la empresa y de los clientes con el mismo cuidado con el que usaríamos nuestros propios activos personales.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- Utilice los activos de la empresa principalmente para fines empresariales, asegurándose de que cualquier uso personal de los activos de la empresa sea limitado, razonable y no interfiera con sus responsabilidades laborales.
- Demuestre sentido común y busque aprobación al incurrir en gastos en nombre de Lineage.
- Actúe con responsabilidad al utilizar, gestionar y documentar activos de clientes, como equipos, materiales o productos.



VINCULACIÓN Tipos de activos

Entre los activos se incluyen activos físicos, como todo tipo de suministros, consumibles, equipos, edificios, muebles, accesorios, herramientas, productos, materiales y vehículos. Los activos también incluyen activos financieros, como fondos y procesos de facturación, así como activos de información, como nuestra información privada y confidencial y la propiedad intelectual de Lineage y de cualquier socio, cliente o proveedor externo.



TOMA DE TEMPERATURA

Para fortalecer la cadena, es necesario que hagamos un uso responsable de los activos de la empresa y de los clientes. Cuando utilice los activos de la empresa y de los clientes, incluidos los activos físicos, financieros y de información, pregúntese lo siguiente:

- ¿Estoy utilizando este activo empresarial para el propósito previsto?
- ¿Sé cómo evitar, detectar y detener la pérdida, el desperdicio y el uso descuidado de los activos de nuestra empresa y de nuestros clientes?
- ¿Estoy incurriendo en gastos de manera responsable en nombre de Lineage?
- ¿Estoy gestionando y documentando el traslado y el almacenamiento de los productos del cliente de manera responsable?

La respuesta a estas preguntas siempre debería ser “sí”. En Lineage, todos debemos trabajar juntos para mantener seguros los activos de nuestra empresa y de nuestros clientes.

Información confidencial y privada y propiedad intelectual

Como parte de nuestro negocio, tenemos acceso a información confidencial y privada sobre Lineage. La información confidencial y privada constituye un activo fundamental de la empresa y, con frecuencia, es la clave de nuestra ventaja competitiva. Como parte de nuestras operaciones empresariales, también tenemos acceso a información confidencial y privada sobre los clientes, así como sobre socios comerciales actuales y potenciales. Todos somos responsables de comprender cómo reconocer y proteger esta información.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- **Trate toda la información confidencial y privada con cuidado, tanto si se trata de Lineage como si tiene conocimiento de ella durante su trabajo para Lineage (a través de un cliente o socio comercial, por ejemplo).**
- **Utilice y acceda a información confidencial y privada solo según sea necesario para realizar su trabajo.**
- **Tenga cuidado al hablar sobre información confidencial y compartirla; no la comparta con alguien que no esté autorizado para recibirla o revisarla.**
- **No comparta información confidencial y privada con nadie fuera de Lineage, a menos que tenga permiso por escrito para hacerlo. Extreme la precaución también al compartir información confidencial y privada dentro de Lineage (por ejemplo, compártala según la necesidad de conocerla).**



TOMA DE TEMPERATURA

A veces, la necesidad de proteger la información confidencial y privada no es tan obvia como proteger los documentos que llevan sellado el término CONFIDENCIAL. Es importante que también comprendamos los matices. Por ejemplo, plantéese lo siguiente:

- **¿Entiendo que soy responsable de proteger la información confidencial a la que tengo acceso mientras trabajo para Lineage, incluso después de que finalice mi empleo con Lineage?**
- **¿Soy consciente de que si alguien me envía información confidencial por accidente, debo eliminarla y comunicarme con uno de mis Recursos para alzar la voz inmediatamente?**
- **¿Sé que incluso si confío en que mi compañero de trabajo mantendrá protegida la información confidencial, realmente no puedo compartirla con él, a menos que sea absolutamente necesario que tenga conocimiento de ella como parte de su trabajo?**

La respuesta a estas preguntas siempre debería ser “sí”. Si tiene preguntas sobre si la información es confidencial o si puede compartir información, póngase en contacto con uno de sus Recursos para alzar la voz.



VINCULACIÓN

Definiciones importantes

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

La información confidencial es aquella información sobre nuestra empresa o uno de nuestros socios comerciales que aún no está disponible para el público. Entre algunos ejemplos se incluyen planes de marketing, cambios en la alta dirección, registros de nómina o de personal o información operativa y presupuestaria. Puede adoptar muchas formas, incluida información escrita, hablada, observada o almacenada electrónicamente.

INFORMACIÓN PRIVADA

La información privada es un tipo de información confidencial que se refiere a cualquier cosa que una empresa haga o cree de forma exclusiva. Incluye propiedad intelectual corporativa con protecciones federales, como patentes, derechos de autor y marcas comerciales, así como información confidencial, conocimientos técnicos y secretos comerciales.

PROPIEDAD INTELECTUAL

La propiedad intelectual es propiedad intangible, como patentes, derechos de autor, marcas comerciales y secretos comerciales. Existen leyes vigentes para proteger la propiedad intelectual. Necesitamos entender cuándo trabajamos con propiedad intelectual y cómo se aplican las leyes.

Uso de la tecnología en el lugar de trabajo

Los recursos de tecnología de la información seguros y fiables son esenciales para el funcionamiento del negocio de Lineage, por lo que resulta fundamental que los protejamos.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- Siga todas las políticas de seguridad de la información de la empresa, incluidas, entre otras, la creación, el formato y los cambios programados de contraseñas. Active un método de autenticación multifactor (MFA) cuando sea necesario.
- Utilice los sistemas de Lineage de forma adecuada y principalmente con fines empresariales.
- No cambie, desactive ni elimine ningún ajuste de seguridad configurado por TI (p. ej., protección de dispositivos finales, herramientas de monitoreo, cifrado, etc.), sin la aprobación previa de nuestro equipo de ciberseguridad.
- No envíe nunca nada inapropiado a través de los sistemas Lineage, ni los utilice para ningún propósito ilegal o inapropiado.
- Asegúrese de iniciar sesión en los sistemas de Lineage utilizando sus propias credenciales de inicio de sesión y no las de otra persona. No comparta sus contraseñas con ninguna persona.
- Comprenda que Lineage es propietario de nuestros sistemas y tiene derecho a supervisar el uso de nuestros sistemas (sujeto a la ley local) con el fin de proteger los sistemas y los datos.
- Informe de inmediato cualquier actividad sospechosa, dispositivos perdidos o robados, o posibles infracciones de las políticas de seguridad. Para ello, envíe un correo electrónico a cyberfusion@onelineage.com.



VINCULACIÓN

Tecnología de la Información

Entre todos debemos contribuir a proteger la información de Lineage, incluidos los datos personales, contra el acceso no autorizado, la divulgación o la pérdida. Es importante que comprenda los riesgos, se informe y evite cualquier acción que pueda exponer los sistemas o los datos de Lineage a amenazas cibernéticas (p. ej., phishing, malware o descargas no autorizadas) o al uso indebido a través de herramientas de IA generativa. Aprenda a usar las tecnologías de IA generativa de forma segura y responsable.



TOMA DE TEMPERATURA

El uso de la tecnología en el lugar de trabajo requiere que todos estemos atentos a la protección de nuestros sistemas de Lineage.

PREGÚNTESE:

- ¿He utilizado contraseñas o claves de acceso seguras y únicas?
- ¿Estoy conectado a una red segura, incluso cuando trabajo de forma remota?
- ¿Reconozco, elimino y reporto cualquier correo electrónico o comunicación sospechosa?
- ¿Estoy realizando mis responsabilidades laborales y almacenando datos relacionados con el negocio en software y dispositivos aprobados de Lineage?
- ¿Tengo cuidado para asegurarme de que nadie más pueda ver mis credenciales de inicio de sesión?

La respuesta a estas preguntas siempre debería ser «sí». Juntos, fortalecemos la cadena cuando damos prioridad a mantener nuestra tecnología y nuestra información seguras y protegidas.

Protección de datos, privacidad e información personal

Durante nuestro trabajo en Lineage, podemos tener acceso a información personal y confidencial sobre otras personas, así como sobre nuestros clientes, inversores y socios comerciales. Todos tenemos derecho a confiar en que Lineage recopilará y utilizará nuestra información personal de acuerdo con nuestros valores y las leyes aplicables y con respecto a la privacidad como un derecho humano.

En todo el mundo se aplican numerosas leyes ideadas para proteger la información personal. Cada uno de nosotros es responsable de proteger esta información cumpliendo con todas las leyes, normativas y procedimientos de privacidad o protección de datos que se aplican a nuestras operaciones y a las jurisdicciones en las que trabajamos.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- No comparta nunca la información personal de un miembro del equipo, cliente, proveedor, inversionista o cualquier otra parte interesada de Lineage sin la autorización específica y con una razón válida relacionada con el trabajo para hacerlo.
- Recopile y utilice información personal únicamente para el motivo por el cual se recopiló originalmente.
- No comparta información privada y confidencial con nadie, ya sea dentro o fuera de Lineage, a menos que tenga consentimiento y autorización.
- Cuando use herramientas de IA generativa, cumpla con nuestras Pautas de uso de tecnologías de IA generativa y conozca cuándo debe evitar el uso de datos personales, información comercial confidencial u otra información sensible; ciertas herramientas pueden retener o exponer lo que usted comparte.
- Póngase en contacto con uno de sus Recursos para alzar la voz si tiene preguntas sobre si algo se considera información personal o cómo manejar la información personal.
- Sea transparente con las personas sobre cómo Lineage utiliza sus datos de conformidad con los avisos de privacidad de Lineage.
- Mantenga actualizada la información personal, corrigiendo la información inexacta cuando se solicite y respetando los derechos legales individuales.
- Mantenga los datos personales confidenciales y seguros.
- Trabaje con el Departamento Jurídico antes de transferir información personal fuera del país para asegurarse de que la transferencia cumpla con las leyes locales.



TOMA DE TEMPERATURA

Vivimos en un mundo digital, en el que a menudo se puede hacer un mal uso involuntario de la información personal. Es importante tener mucho cuidado en nuestro trabajo diario. Siempre es una buena idea verificar dos veces cuando guardemos o trabajemos con información personal. Por ejemplo, podemos hacernos preguntas como las siguientes:

- ¿Estoy enviando este correo electrónico al destinatario previsto?
- ¿Debo pulsar “Responder a todos” o debo volver a verificar y limitar los destinatarios que recibirán este correo electrónico?
- ¿He conservado datos personales durante más tiempo del necesario para lograr el objetivo comercial o cumplir con los requisitos legales mínimos?
- ¿He recopilado o utilizado datos personales para fines que nuestros clientes o los miembros del equipo no esperan razonablemente?
- ¿He verificado dos veces antes de pulsar “enviar” para asegurarme de que solo incluyo a personas autorizadas para recibir el mensaje?

Si alguna vez se da cuenta de que ha enviado algo a alguien que no debería haberlo recibido, o que ha guardado o almacenado algo de una manera que podría infringir nuestras políticas, envíe un correo electrónico a privacy@onlineage.com de inmediato y nuestros representantes le ayudarán a tomar los siguientes pasos adecuados.



VINCULACIÓN Información personal

La información personal es cualquier información que esté relacionada o identifique a una persona concreta, incluso sin identificar a esa persona por su nombre. Por ejemplo, algo tan sencillo como el nombre o la dirección de una persona puede considerarse información personal. Entre otros ejemplos se incluyen cumpleaños, direcciones de correo electrónico, números de teléfono o incluso fotografías.

Prudencia en las comunicaciones y redes sociales

La forma en que nos comunicamos refleja quiénes somos como empresa. La información que figura en nuestras comunicaciones públicas, incluidas las presentadas ante la SEC, debe ser pertinente, equitativa y precisa. Nuestros clientes, inversores, vecinos, miembros del equipo y el público en general merecen honestidad y coherencia por nuestra parte. Al aplicar un buen criterio en todas nuestras comunicaciones, incluso cuando realizamos publicaciones en redes sociales, evitamos acciones peligrosas en línea que podrían dañar a Lineage, y lo hacemos de una manera que nos permite compartir información importante en consonancia con nuestro propósito, nuestros valores y nuestra marca.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- Actúe con profesionalidad y aplique el sentido común en todas las comunicaciones, incluidas aquellas en redes sociales.
- Recuerde que siempre tiene la libertad de hablar sobre el salario, el horario y otras condiciones laborales con sus compañeros de trabajo y otras personas.
- Obtenga una autorización por escrito del equipo de Marketing y Comunicaciones antes de compartir cualquier marca comercial, gráfico o imagen en publicaciones en redes sociales.
- No comparta ninguna información privada de Lineage.
- No cree cuentas de redes sociales que parezcan representar a Lineage ni cree cuentas de redes sociales personales utilizando su dirección de correo electrónico de Lineage.
- Solo debe comunicarse con inversionistas, analistas o medios de comunicación si es un portavoz autorizado. El resto del personal deberá remitir todas las consultas de los periodistas y de otras fuentes externas al manager de Relaciones Públicas.
- No tergiversar, omita ni induzca a otros a tergiversar u omitir, a sabiendas, hechos materiales sobre Lineage ante terceros, incluidos los auditores independientes de Lineage, los organismos reguladores públicos y las organizaciones reguladoras independientes.
- Conozca bien los requisitos, procesos y procedimientos de divulgación correspondientes a su puesto. No ofrezca orientación no oficial y coordine siempre con el departamento Jurídico antes de compartir información material que no sea de dominio público.



VINCULACIÓN

Publicaciones en redes sociales

Las redes sociales constituyen una poderosa herramienta para compartir información que nos conecta a todos. Como empresa, Lineage utiliza las redes sociales para conectarse con nuestros clientes y el público. A menudo, Lineage incluirá fotos y vídeos en nuestros sitios de redes sociales que presentan a miembros del equipo (por ejemplo, nuestros segmentos de Day in the Life en Instagram). Antes de que el Departamento de Marketing y Comunicaciones publique fotos o vídeos en nuestros canales corporativos que incluyan a miembros de nuestro equipo, debemos hacer todo lo posible para asegurarnos de contar con los permisos y las exenciones adecuados. Sin embargo, si aparece en materiales de marketing de Lineage y no ha dado permiso ni ha firmado una renuncia, tiene derecho a solicitar que se elimine, si lo desea. Puede ponerse en contacto con el manager de Comunicaciones Digitales para que eliminen su imagen de la biblioteca multimedia.



TOMA DE TEMPERATURA

Le animamos a utilizar las redes sociales, tanto a nivel personal como profesional, para compartir, aprender y crecer, pero contamos con usted para que lo haga de una manera respetuosa y responsable. Preste atención a lo que comparte, comenta o marca como «Me gusta» en las redes sociales, incluso en sus perfiles personales. Como integrante del equipo de Lineage, representa a Lineage incluso cuando no está en el trabajo.

ANTES DE PUBLICAR ALGO, PLANTÉESE LO SIGUIENTE:

- ¿Estoy publicando contenido considerado y respetuoso?
- ¿Se trata de mi salario, mis horarios y mis condiciones laborales, o es algo relacionado con el trabajo que no debería compartirse?
- ¿Estaría orgulloso de compartir con otros miembros del equipo esta publicación?
- ¿Tengo el permiso de todas las personas que aparecen en la fotografía para publicarla?
- ¿Esta publicación representa cómo quiero que me vean en el trabajo?
- ¿Es posible que mis publicaciones personales en las redes sociales se puedan percibir, citar o interpretar incorrectamente, lo que se reflejará negativamente en Lineage?
- ¿He dejado claro que mis publicaciones personales son mías y no reflejan las opiniones de Lineage?
- ¿Mis publicaciones en redes sociales sobre Lineage, nuestros clientes o socios comerciales revelan información que podría presentar un riesgo de seguridad o confidencialidad?

Cuando nos hacemos estas preguntas, podemos utilizar las redes sociales como el recurso valioso que son, sin poner en peligro nuestra reputación personal o la reputación de Lineage.

Tráfico de información privilegiada

Las leyes sobre el uso indebido de información privilegiada se han ideado para evitar obtener una ventaja injusta en el mercado y todos somos responsables de impedir el uso indebido de información privilegiada. El uso de información sustancial que no sea pública para su beneficio financiero u otro beneficio personal, o bien compartirla con otros, infringe las políticas de Lineage y puede violar la ley. Todos debemos comprometernos a cumplir con nuestras obligaciones éticas y legales cuando tengamos acceso a cualquier información no pública de Lineage. A medida que Lineage sigue creciendo como organización, se vuelve aún más importante permanecer alerta en este ámbito.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- No utilice ni comparta información sustancial que no sea pública para obtener ventajas financieras o personales de cualquier otro tipo.
- No compre ni venda nunca valores de ninguna empresa, ya sea directamente o a través de familiares, otras personas o entidades, mientras tenga conocimiento de información sustancial que no es de dominio público.
- No recomiende que nadie compre o venda los valores de ninguna empresa mientras tenga información sustancial que no es de dominio público sobre esa empresa.
- Comparta solo información sustancial no pública cuando sea necesario para las actividades comerciales de Lineage y con la autorización y los controles idóneos establecidos (como un acuerdo de confidencialidad con un proveedor).
- Póngase en contacto con uno de los Recursos para alzar la voz inmediatamente si tiene conocimiento de que alguna información sustancial que no es de dominio público se ha divulgado de manera indebida o si tiene preguntas sobre si algo es o no información privilegiada.
- Respete todos los plazos de negociación, los períodos de restricción y las restricciones de los planes a los que esté sujeto; además, acate todos los procedimientos de autorización previa obligatorios.



VINCULACIÓN

Información sustancial que no es de dominio público

La información que no es de dominio público es información que puede obtener en su trabajo sobre Lineage u otras empresas con las que trabajamos y que no se ha hecho pública. La información no pública es “sustancial” si un inversionista razonable la consideraría importante al decidir comprar, mantener o vender valores, o si la publicación de esa información probablemente afectaría al precio de las acciones de una empresa. Si tienes alguna duda, consulte la política de uso indebido de información privilegiada.



TOMA DE TEMPERATURA

La protección de la información privilegiada permite a Lineage cumplir con la ley y mantener nuestra reputación de ser una organización fiable. La información privilegiada puede adoptar diversas formas.

PREGÚNTESE

¿Esta información trata sobre alguno de estos aspectos?:

- ¿Una posible fusión, adquisición, desinversión o financiación?
- ¿Relaciones con clientes o proveedores?
- ¿Cambios en la alta dirección?
- ¿Desarrollo de nuevas ofertas de servicios y tecnología?
- ¿Inversiones, ampliaciones o nuevos centros?

Si la respuesta es “sí”, se trata de información sustancial que no es de dominio público y no debe divulgarse. Póngase en contacto con el Departamento Jurídico si tiene alguna pregunta sobre si algo es o no información privilegiada.



**TRABAJAR DE FORMA ÉTICA
CON NUESTROS CLIENTES
Y PARTES INTERESADAS**

REFORZAR  LA CADENA



TRABAJAR DE FORMA ÉTICA CON NUESTROS CLIENTES Y PARTES INTERESADAS

Antimonopolio y competencia justa

Las leyes de competencia y antimonopolio se han elaborado para promover un mercado justo y prohibir acuerdos ilegales e injustos entre competidores. También prohíben el abuso de poder del mercado, incluida la conducta destinada a excluir a un competidor de un mercado.

En Lineage, ganamos nuestros negocios gracias a nuestra sólida reputación y al rendimiento superior de nuestros servicios y productos, no a través de prácticas empresariales ilegales o no éticas. Todos somos responsables de comprender las leyes de competencia que se aplican en las jurisdicciones en las que trabajamos y de cumplirlas.



VINCULACIÓN

Interacciones ilegales con competidores

- No hable sobre información comercial confidencial ni la intercambie, incluidos futuros aumentos de precios, reembolsos o descuentos.
- No hable sobre la estrategia actual o futura de Lineage ni intercambie información acerca de ella.
- No trate ni realice acuerdos sobre lo siguiente:
 - Precios o elementos relacionados con estos como ajustes de precios o fijación de precios, incluido el momento o la estructura de los ajustes de precios u otros términos comerciales.
 - Cuotas de mercado, asignación de clientes o detalles sobre la participación en el proceso de solicitud de RFP
 - Boicots a cualquier cliente



TOMA DE TEMPERATURA

Una parte de nuestro éxito radica en comprender el mercado al que servimos, conocer a nuestros competidores y aprovechar al máximo nuestra experiencia en el sector en el que operamos. Sin embargo, debemos “jugar limpio” y ser cuidadosos y francos al recopilar, recibir y utilizar inteligencia competitiva, haciendo honor a nuestros valores en Lineage de Confianza y Respeto.

ANTES DE UTILIZAR INFORMACIÓN DE LA COMPETENCIA, VERIFIQUELA DOS VECES PARA ASEGURARSE DE LO SIGUIENTE:

- ¿He adquirido información sobre otros competidores a través de medios indebidos o engañosos, como espionaje, robo, tergiversación o incumplimiento de un acuerdo u obligación de confidencialidad?
- ¿He solicitado a un tercero que realice una acción que nosotros mismos no realizaríamos?
- ¿He contratado a un empleado de un competidor para obtener información confidencial?

Responder “sí” a cualquiera de las preguntas anteriores indicaría un posible problema. Si tiene dudas sobre las interacciones con la competencia, póngase en contacto con el Departamento Jurídico de inmediato.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- Las leyes antimonopolio y de competencia son complejas y no debe dudar nunca a la hora de ponerse en contacto con el Departamento Jurídico si tiene preguntas.
- No comente, ni obtenga ni comparta directa o indirectamente (a través de una asociación comercial, consultor independiente u otro tercero) ninguna información comercial confidencial con nuestros competidores, sus empleados o representantes. La información comercial o competitivamente confidencial es cualquier cosa que consideraría un “secreto comercial” (por ejemplo, información sobre precios, costes, negociaciones, volúmenes, clientes, mercados, estrategia de marketing, estrategia comercial, etc.).
- No realice acuerdos formales ni informales con competidores que puedan limitar la competencia.
- Describa los productos y servicios de Lineage de manera veraz y precisa cuando hable con los clientes.
- Tenga especial cuidado en las reuniones o encuentros de asociaciones comerciales y no participe en conversaciones en la que se trate información confidencial o cualquier otro asunto prohibido.
- Póngase en contacto con el Departamento Jurídico si encuentra información comercial o competitivamente confidencial sobre un competidor que no esté dirigida a usted.

Anticorrupción y soborno

Lineage tiene tolerancia cero con respecto al soborno y la corrupción. No ofrecemos ni aceptamos sobornos de funcionarios públicos, socios comerciales, organizaciones públicas u **otras personas**. Como todos los aspectos de este Código, esto se aplica no solo a todos los que trabajan en Lineage, sino también a cualquiera que trabaje en nuestro nombre, incluidos agentes o socios comerciales.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- Nunca ofrezca ni acepte nada de valor en un intento de influir en una acción o decisión empresarial favorable.
- No oculte nunca ni intente ocultar un pago: todos los pagos deben documentarse de manera precisa y completa en los libros y registros de Lineage.
- Antes de contratar a un tercero, como un consultor o un contratista, póngase en contacto con el Departamento Jurídico para cumplir las políticas de diligencia debida de Lineage.
- Supervise detenidamente a terceros para confirmar que sus acciones cumplen con las políticas de Lineage.
- Registre todas las transacciones y pagos de manera veraz y oportuna.



VINCULACIÓN Sobornos

Un soborno es algo de valor que se ofrece para instar a alguien a actuar de una manera concreta o que se acepta a cambio de esa acción. Los sobornos no siempre se realizan en efectivo y pueden adoptar muchas otras formas. Por ejemplo, los sobornos pueden incluir pagos de facilitación, comisiones ilícitas, gratificaciones ilegales o pagos similares, incluidos préstamos, referencias, obsequios, entradas para eventos, comidas, gastos de viaje y ofertas de trabajo. No está permitido ofrecer, dar ni aceptar sobornos de ningún tipo. Esto se aplica a todas las personas con las que trabajamos, desde funcionarios extranjeros o empleados gubernamentales, hasta socios comerciales. Incluso la apariencia de un soborno puede ser perjudicial, por lo que debe tener siempre cuidado al ofrecer o recibir un gesto de cortesía comercial.



TOMA DE TEMPERATURA

Es importante tener en cuenta que, cuando se trata de soborno, se nos puede considerar responsables de las acciones de terceros que trabajan en nuestro nombre. Estas son algunas preguntas que debemos plantearnos cuando trabajamos con terceros:

- ¿Nos surgen preocupaciones por su comportamiento, actitud o reputación en el pasado?
- ¿Tienen algún vínculo conocido con funcionarios públicos?
- ¿Están solicitando el pago en efectivo o el pago a un país donde no existe una conexión aparente?
- ¿Han solicitado pagos antes de que se presten los servicios o se entreguen los bienes?
- ¿Hemos recibido facturas sin detalles ni documentos justificativos?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “sí”, existe un riesgo de soborno y corrupción, y debe ponerse en contacto con uno de sus Recursos para alzar la voz de inmediato.

Obsequios, comidas, actividades de ocio y viajes

Los obsequios y los gestos de cortesía comerciales pueden ser adecuados como forma de entablar y fomentar relaciones y debemos aplicar el sentido común al intercambiar obsequios y actividades de ocio con clientes y socios comerciales. En Lineage, contamos con políticas locales que establecen límites en cuanto a los obsequios y las actividades de ocio. Cumplimos estas políticas y todas las leyes y normativas que se aplican a nuestro negocio y a la región en la que trabajamos.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- Ofrezca o acepte obsequios u ofertas para participar en actividades de ocio comerciales solo cuando no afecte a su capacidad para tomar decisiones de manera justa e imparcial.
- Consulte al Departamento Jurídico regional para comprender las limitaciones monetarias que se imponen a obsequios y actividades de ocio.
- Tenga en cuenta las normas específicas que se aplican cuando trabaja con empleados gubernamentales y nunca ofrezca (ni reciba) obsequios ni actividades de ocio a estas personas.
- Registre todos los gastos de obsequios y actividades de ocio de forma precisa y completa en los informes de gastos.
- Comprenda que estas normas se aplican no solo a usted, sino también a sus familiares directos.



VINCULACIÓN

Obsequios y actividades de ocio aceptables

A veces, es apropiado ofrecer y aceptar obsequios y actividades de ocio en el desarrollo de actividades empresariales rutinarias. Nunca es apropiado ofrecer y aceptar obsequios y actividades de ocio cuando se trabaja con el Gobierno. Todos los obsequios y las actividades de ocio deben cumplir estos criterios:

- Ser coherentes con las prácticas empresariales aceptadas
- Ser de valor nominal
- Ser de buen gusto
- Ser esporádicos
- Ser algo no solicitado
- No ser en forma de efectivo o equivalentes de efectivo
- No avergonzar al destinatario ni a Lineage si el obsequio se hace público



TOMA DE TEMPERATURA

En última instancia, la decisión de ofrecer o aceptar obsequios o actividades de ocio depende de aplicar el sentido común.

PREGÚNTESE:

- ¿El obsequio es un artículo de lujo de gran valor (como algo de una marca de diseñador o un equipo deportivo costoso)?
- ¿Este obsequio o esta actividad de ocio genera un sentido de obligación?
- ¿Podría percibirse la actividad de ocio como excesiva (como viajes o salidas prolongadas)?
- ¿El obsequio es en forma de dinero en efectivo?
- ¿Este obsequio o esta actividad de ocio podría avergonzar a Lineage o dar mala imagen de la empresa?
- ¿El obsequio se ofrece durante un proceso de adquisición?
- ¿El destinatario es un funcionario público?
- ¿El obsequio o la actividad de ocio infringe las políticas del destinatario?

La respuesta a estas preguntas siempre debería ser “no”. Si no está seguro de si un obsequio o una actividad de ocio es o no apropiado, póngase en contacto con uno de sus Recursos para alzar la voz para obtener orientación.

Compliance comercial

Nuestra empresa opera en muchos países y regiones de todo el mundo. Todos somos responsables de comprender y cumplir todas las leyes, normativas y políticas y procedimientos de Lineage aplicables en materia de Compliance comercial en todos los países donde hacemos negocios. Esto incluye leyes que rigen la importación, exportación y transferencia de bienes, datos, tecnología, software y servicios, así como todos los controles del comercio internacional, incluidas sanciones económicas y embargos, que afectan a nuestras transacciones comerciales en todo el mundo.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- **Comprenda y cumpla con los procedimientos empresariales, requisitos legales y políticas relevantes que se aplican a su trabajo y póngase en contacto con el abogado general del Departamento Jurídico de su región si tiene preguntas sobre los controles de comercio internacional aplicables.**
- **Conozca los controles comerciales que se aplican a su trabajo y comprenda cómo cumplirlos.**
- **Obtenga todas las licencias de exportación necesarias antes de enviar productos, datos y tecnologías.**
- **No realice negocios con partes sujetas a sanciones económicas o restricciones comerciales aplicables.**



TOMA DE TEMPERATURA

Recuerde que el cumplimiento de los controles del comercio internacional nos exige supervisar el trabajo de terceros.

PREGÚNTESE:

- **¿Conoce a sus socios comerciales, no solo a sus contactos inmediatos, sino también a cualquier persona, grupo o país que esté implicado de algún modo?**
- **¿Comprende que hay algunos lugares y personas con quienes no podemos hacer negocios?**
- **¿Está atento a las señales de advertencia de que no se están cumpliendo las leyes?**
- **¿Ha hecho preguntas si no está seguro de algo?**

La respuesta a estas preguntas siempre debería ser “sí”. Informe de cualquier inquietud relacionada con el cumplimiento comercial de inmediato o comuníquese con el abogado general regional si necesita orientación.



VINCULACIÓN

Diferentes tipos de controles comerciales

IMPORTACIONES: Debemos clasificar y valorar correctamente las mercancías y proporcionar otra información a las autoridades aduaneras para garantizar que todas las mercancías importadas cumplan con los requisitos normativos aplicables, incluida la clasificación, el marcado del país de origen, la conservación de registros y el pago de derechos, impuestos y tasas.

EXPORTACIONES: Debemos seguir todas las leyes, normativas y políticas aplicables que rigen la exportación, reexportación y transferencia de artículos e información que salen del país donde trabajamos para ciertos usos finales. Es posible exportar algo durante una conversación, por correo electrónico o mientras se realiza un recorrido por las instalaciones, incluso si no se ha transportado nada físicamente fuera del país. Por ejemplo, la tecnología y el software se pueden “exportar” al país de origen de un ciudadano extranjero cuando la información se guarda, se publica o se pone a disposición en un lugar donde alguien en otro país pueda verla, incluso un miembro del equipo de Lineage.

BOICOTS: Ciertas leyes en jurisdicciones donde hacemos negocios prohíben a las empresas apoyar cualquier boicot internacional. E incluso si un país no aplica dicha ley, nuestra política prohíbe el apoyo a actividades de boicot. Por ejemplo, debemos tener cuidado al negociar contratos o acuerdos que incluyan lenguaje de apoyo a un boicot, como la negativa a hacer negocios con un país boicoteado o con personas incluidas en una lista negra por motivos relacionados con el boicot.

SANCIONES ECONÓMICAS: Las sanciones económicas impiden que Lineage haga negocios con países, entidades e individuos concretos en función de objetivos de política exterior y seguridad nacional. Al ser una empresa global, no debemos trabajar con partes que estén sujetas a sanciones aplicables.

Responsables de adquisición, proveedores y representantes de la empresa

El éxito de nuestra empresa se basa en relaciones sólidas de respeto y confianza mutuos, así como en el compromiso de actuar con honestidad en todas las interacciones comerciales. Nuestro equipo de compras ha implementado normas que nos ayudan a elegir de manera justa a nuestros proveedores, consultores y vendedores.

También entendemos que nuestros proveedores son un reflejo de nosotros. Por este motivo, esperamos que los proveedores, consultores y vendedores de Lineage cumplan con los más altos estándares de comportamiento ético y cumplimiento normativo, tal y como se describe en el Código de conducta para proveedores.



VINCULACIÓN Blanqueo de capitales

El blanqueo de capitales es la práctica delictiva de ocultar el origen de fondos ilegales y lo utilizan delincuentes que utilizan empresas legítimas para facilitar este tipo de actividad. Para protegernos frente a la participación del blanqueo de capitales, nos comprometemos a ayudar a detectarlo y prevenirlo.

Esté atento a las señales de advertencia que podrían indicar un caso de blanqueo de capitales, como por ejemplo:

- Transacciones inusualmente grandes
- Solicitudes de pagos a un país donde no existe una conexión aparente entre el país y el tercero
- Solicitudes de pagos a múltiples cuentas bancarias sin explicación razonable
- Falta de transparencia en la documentación que respalda la transacción



TOMA DE TEMPERATURA

Podemos ser responsables de las acciones de cualquier persona que actúe en nombre de Lineage, por lo que es importante conocer bien a nuestros socios y estar atentos ante posibles señales de advertencia de irregularidades. Estas son algunas preguntas que debemos plantearnos al examinar a proveedores, vendedores y contratistas:

- ¿Hemos seguido nuestros procesos de diligencia debida antes de interactuar con un tercero?
- ¿Hemos realizado un seguimiento exhaustivo durante las relaciones laborales para confirmar que todos los terceros comprenden y aceptan nuestras expectativas?
- ¿Hemos hecho preguntas y resuelto alguna señal de advertencia observada durante el proceso de negociación del contrato?

La respuesta a estas preguntas siempre debería ser “sí”. Si tiene alguna pregunta o inquietud sobre un proveedor, consultor o vendedor, póngase en contacto con el Departamento Jurídico o el Equipo de Compras y Adquisiciones para obtener orientación. Además, puede consultar la Política para proveedores.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- Seleccione a proveedores, consultores y vendedores según nuestras políticas de adquisiciones y en función de las calificaciones, los precios y su capacidad para satisfacer las necesidades de Lineage.
- Elija proveedores, consultores y vendedores que compartan un compromiso con los valores de Lineage y un compromiso con la integridad.
- No comparta información proporcionada por un proveedor, vendedor o consultor (por ejemplo, precio, términos, dibujos mecánicos, dibujos técnicos, propiedad intelectual relacionada o condiciones) con otro tercero.
- Revele cualquier interés personal, financiero o de propiedad sobre posibles proveedores, vendedores o consultores al Equipo de Compliance Corporativo y Ética antes de interactuar con ellos en nombre de Lineage.
- No aceptamos pagos en efectivo.
- Indique a los proveedores que informen de inmediato sobre cualquier infracción real o presunta de la ley o de este Código al Departamento de Compliance Corporativo y Ética, a través de un mensaje a la dirección ethics@onelineage.com.

Información confidencial y privada de terceros

Muchas de nuestras relaciones empresariales implican el intercambio de información confidencial y privada entre nuestros socios comerciales, incluidos nuestros proveedores, vendedores, clientes y proveedores de software. Así como actuamos con cuidado para proteger la información confidencial de Lineage, todos somos responsables de aplicar este mismo nivel de atención a todos los terceros con quienes trabajamos.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- Proteja la información confidencial y privada divulgada por clientes y socios comerciales y utilícela solo de acuerdo con los compromisos contractuales de Lineage o según lo autorice el tercero.
- Tenga cuidado al desarrollar productos o procesos para Lineage y adopte medidas para confirmar que las ideas e innovaciones no infrinjan la propiedad intelectual de un tercero ni violen los términos de un acuerdo de licencia con un tercero.
- Nunca comparta ni divulgue información de terceros o sobre ellos sin permiso por escrito para hacerlo.
- Acceda a información confidencial y de propiedad de terceros de acuerdo con los compromisos contractuales de Lineage y solo cuando sea necesario para realizar su trabajo.
- Consulte a su supervisor o al Departamento Jurídico si tiene alguna pregunta sobre el uso, el acceso o la divulgación de información confidencial y privada de terceros.



VINCULACIÓN

¿Cuáles son algunos ejemplos de información confidencial de terceros?

- | | |
|------------------------|------------------------------------|
| ● Inventos | ● Material protegido con copyright |
| ● Software | ● Precios |
| ● Secretos comerciales | ● Información de productos |
| ● Marcas comerciales | ● Planes de negocios |
| ● Nombre | ● Información de empleados |
| ● Logotipos | |



TOMA DE TEMPERATURA

Si ha recibido información confidencial y privada de un cliente o socio comercial, plantéese las siguientes preguntas antes de compartir la información o hablar sobre ella:

- ¿El tercero le ha otorgado permiso por escrito para compartir la información?
- ¿Es necesario compartir esta información para realizar su trabajo?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “no”, no comparta la información confidencial y privada. Póngase en contacto con uno de sus Recursos para alzar la voz si no está seguro de si algo es o no confidencial y privado.



APOYO A NUESTRAS COMUNIDADES Y PROTECCIÓN DE NUESTRO PLANETA

REFORZAR  LA CADENA

Actividades políticas, contribuciones políticas y lobby

Lineage apoya los derechos de los miembros del equipo a participar en actividades cívicas y políticas en su tiempo personal. Sin embargo, es importante que mantengamos los negocios de Lineage separados del proceso político y cumplamos con todas las leyes que rigen la actividad política corporativa.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- No participe en actividades políticas personales durante el tiempo de trabajo en Lineage ni utilice recursos de Lineage, incluidos fondos, equipos, membretes o direcciones de correo electrónico de Lineage.
- Cuando se exprese en foros públicos, deje claro que sus puntos de vista personales no representan los puntos de vista de Lineage.
- Nunca solicite contribuciones a sus compañeros de trabajo para apoyar causas políticas o a candidatos.
- No haga campañas ni otras contribuciones políticas en nombre de Lineage.
- No participe en ninguna actividad de lobby en nombre de Lineage, a menos que se lleve a cabo de forma conjunta con el Departamento Jurídico.



VINCULACIÓN ¿Qué es el lobby?

El término lobby por lo general se refiere a cualquier acto de intentar influir en la acción legislativa o administrativa. Solo a ciertos miembros del equipo de Lineage se les concederá permiso para realizar actividades de lobby en nombre de la empresa.

Con frecuencia se aplican normativas y restricciones regionales específicas a las actividades de lobby, incluido el registro y la divulgación. Los miembros del equipo deben tener en cuenta cómo interactúan con funcionarios y empleados públicos (incluidos legisladores, reguladores, funcionarios o su personal) en todos los niveles de Gobierno para evitar la apariencia involuntaria de realizar actividades lobby o de acciones irregulares en dichas interacciones.



TOMA DE TEMPERATURA

Existen leyes que pueden prohibir a Lineage realizar contribuciones políticas. Estas leyes varían en función del país y de la región y pueden tener en cuenta otras circunstancias, como si Lineage busca contratos gubernamentales.

PREGÚNTESE:

- ¿Mi participación política es voluntaria y personal?
- ¿Participo en actividades políticas en mi tiempo libre y con mis propios recursos, y no uso el tiempo ni los recursos de Lineage?
- ¿He dejado claro que mis opiniones y actividades políticas son mías y no de Lineage?
- ¿Estoy cumpliendo con todas las leyes relacionadas con actividades y contribuciones políticas?

La respuesta a estas preguntas siempre debería ser “sí”. Consulte al Departamento Jurídico antes de realizar cualquier contribución política en nombre de Lineage y póngase en contacto con uno de sus Recursos para alzar la voz si tiene alguna pregunta o inquietud.

Protección de nuestro planeta

Nuestro planeta es valioso para todos nosotros y, en Lineage, entendemos nuestra responsabilidad de proteger y preservar el entorno que compartimos. Promovemos la sostenibilidad del medioambiente a través de numerosas iniciativas corporativas, entre otras, inversiones en energías renovables, tecnologías de eficiencia energética y soluciones creativas para reducir los residuos y reducir al mínimo el impacto.

La sostenibilidad no solo se basa en iniciativas a gran escala, sino también nuestras decisiones cotidianas: cómo utilizamos los recursos, cómo gestionamos los residuos y cómo cuidamos de las comunidades en las que operamos. Si somos conscientes de ello, todos podemos contribuir a construir un futuro más sostenible.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- **Siga los procedimientos de Lineage ideados para proteger el medio ambiente a lo largo del ciclo de vida de nuestros productos y servicios, en nuestras oficinas corporativas, en nuestros almacenes y en la carretera.**
- **Tome decisiones tanto grandes como pequeñas para evitar el desperdicio en nuestras operaciones.**



VINCULACIÓN

Reducir, sustituir, participar

En Lineage, seguimos una estrategia de reducir, sustituir y participar para la sostenibilidad ambiental. Realizamos un esfuerzo consciente para reducir nuestras actividades emisoras de carbono y las sustituimos con el uso de fuentes de energía limpia. Hacemos partícipes a nuestros socios comerciales y a la comunidad en general compartiendo nuestras prácticas y compromisos con la energía renovable mientras trabajamos para proteger nuestro planeta juntos.



TOMA DE TEMPERATURA

Adopción de medidas para reducir desperdicios

Existen muchos pequeños gestos con los que podemos evaluar nuestros propios hábitos cotidianos para buscar formas de reducir los residuos que producimos.

PREGÚNTESE:

- **¿Realmente necesito imprimir ese documento o puedo conservarlo en formato electrónico?**
- **¿He apagado las luces al salir de la oficina por la noche?**
- **¿Podría haber utilizado una botella reutilizable en lugar de una de plástico de un solo uso?**
- **¿Debo apagar el motor del camión en lugar de dejarlo a ralentí?**

Hacer pequeños cambios en nuestros hábitos diarios puede tener un impacto a largo plazo en nuestro planeta.

Impacto social

Lineage se compromete a hacer el bien por nuestro equipo y nuestras comunidades. Apoyamos y respetamos los derechos de todas las personas y cumplimos con todas las leyes aplicables relacionadas con la libertad de asociación, la privacidad, la negociación colectiva, la inmigración y el horario, los salarios y los permisos de trabajo. Seguimos todas las leyes aplicables que prohíben el tráfico de seres humanos, la discriminación laboral y el trabajo forzoso y obligatorio y la mano de obra infantil.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- Elija trabajar con socios comerciales que compartan nuestro compromiso de dar prioridad a la seguridad, la salud y las condiciones laborales de todos los seres humanos.
- Respete las leyes laborales justas, incluidas las leyes sobre salarios y horarios y las prohibiciones contra el trabajo forzoso, el tráfico de seres humanos o la mano de obra infantil.



VINCULACIÓN

¿En qué consiste la esclavitud moderna?

La esclavitud moderna es un término que se utiliza cada vez más para describir cuando se recluta, traslada o recibe a personas mediante el uso de fuerza, coerción, abuso o engaño, o se explotan por otros medios para beneficio personal o comercial. En Lineage, aplicamos una política de tolerancia cero con respecto a la esclavitud moderna y nos comprometemos a desarrollar nuestras prácticas para reducir el riesgo de esclavitud moderna en nuestras cadenas de suministro y operaciones.



TOMA DE TEMPERATURA Esclavitud moderna

Todos somos responsables de ayudar a evitar la esclavitud moderna. Para ello podemos plantearnos lo siguiente:

- ¿Estamos atentos ante señales de esclavitud moderna? Las señales pueden ser obvias, como trabajadores en una instalación que parecen más jóvenes de lo que deberían para estar trabajando, o pueden ser más sutiles, como trabajadores que son reacios a interactuar con otras personas o que tienen un aspecto descuidado, desnutrido, asustado o retraído.
- ¿Alzamos la voz si nos preocupa que alguno de nuestros socios comerciales esté involucrado en condiciones inhumanas e inaceptables, como salarios irrazonablemente bajos, falta de días libres, condiciones inseguras o viviendas deficientes?

La respuesta a estas preguntas siempre debería ser “sí”. Vivimos nuestros valores de ser audaces y demostrar un liderazgo de servicio al alzar la voz. Si tiene alguna inquietud relacionada con la esclavitud moderna o cualquier otro problema social o ambiental, informe de ello a uno de sus Recursos para alzar la voz de inmediato.

Servicio comunitario y donaciones benéficas

Lineage apoya diversas iniciativas filantrópicas para tener un impacto positivo en las comunidades en las que vivimos y trabajamos en todo el mundo y capacita a los miembros del equipo para involucrarse y contribuir para marcar una diferencia en nuestras comunidades. Cualquier donación benéfica, patrocinio de Lineage o participación en servicios voluntarios debe cumplir con las leyes aplicables, este Código y las directrices operativas de Lineage.



RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- Saque partido del programa Time for Good, con el que Lineage le permite solicitar y recibir pagos para tener tiempo libre para ofrecerse como voluntario y utilizarlo en actividades de servicio comunitario previamente aprobadas.
- Póngase en contacto con Lineage Foundation for Good si recibe una solicitud para que Lineage haga una donación benéfica en forma de tiempo, artículos o dinero, o para patrocinar un evento.



VINCULACIÓN Donaciones benéficas

Las donaciones benéficas no se limitan a donaciones monetarias. Pueden ser:

- Donaciones de tiempo
- Donaciones de artículos
- Donaciones de dinero

No dude en ponerse en contacto con Lineage Foundation for Good si recibe una solicitud para que Lineage haga una donación benéfica de cualquier tipo. Es importante cumplir con las leyes aplicables y la política de Lineage al realizar donaciones benéficas.



TOMA DE TEMPERATURA

Cuando actúe como voluntario en nombre de Lineage, plantéese lo siguiente:

- ¿Estoy dando muestras de nuestro valor de Liderazgo de Servicio cuando realizo actividades de voluntariado en la comunidad?
- ¿Estoy siguiendo la política de Time for Good al hacer uso del beneficio para ser voluntario?
- ¿Trato a los miembros del equipo, a los voluntarios y a los miembros de la comunidad con respeto, cortesía y dignidad durante mi servicio comunitario?

No dude en ponerse en contacto con uno de sus Recursos para alzar la voz si tiene dudas con respecto a su participación en servicios comunitarios o donaciones benéficas



Lineage®

Reimagining the world's food supply chain

CONCLUSIÓN

Conclusión

Para fortalecer la cadena, es necesario que todos pongamos de nuestra parte para mejorar la cadena de frío cada día que venimos a trabajar. Lo logramos actuando de forma coherente con integridad y en consonancia con los valores compartidos de nuestra empresa. Leer nuestro Código es solo el comienzo. Animamos a todos a utilizar nuestro Código en la vida diaria, como un recurso para tomar decisiones éticas y actuar en consonancia con quiénes somos como equipo de One Lineage.

Recuerde que dispone de Recursos para alzar la voz siempre que tenga preguntas o inquietudes, o bien simplemente cuando necesite hablar sobre un problema con alguien. Alzar la voz refleja nuestra cultura de mejora continua y nos permite fortalecer nuestro equipo al comprender la situación y encontrar soluciones a los problemas a los que se pueda enfrentar. También nos permite abordar sus inquietudes, resolver problemas desde el principio, “calmar las cosas” y reducir el riesgo para Lineage y entre nosotros.

Cómo plantear una pregunta o informar de una inquietud

Si tiene preguntas o necesita informar de inquietudes sobre una conducta indebida o una posible conducta indebida, póngase en contacto con cualquiera de los siguientes Recursos de para alzar la voz:

- Su manager o supervisor
- Un miembro del equipo de Recursos Humanos
- El Equipo de Compliance Corporativo y Ética (ethics@onelineage.com)
- Línea directa de ética de Lineage (onelineage.com/ethics-compliance#speakup)

Cualquier contacto con los Recursos para alzar la voz se gestionará según la ley local y cualquier política local aplicable (por ejemplo, cualquier política aplicable de reclamación, queja o denuncias en la jurisdicción correspondiente).



Línea directa de ética de Lineage

Queremos que se sienta cómodo al dirigirse a su manager o supervisor si tiene preguntas e inquietudes. Al mismo tiempo, entendemos que puede haber situaciones en las que prefiera tener otra opción. Creamos la Línea directa de ética de Lineage, alojada por un proveedor externo, para ayudarle a informar de inquietudes o plantear preguntas relacionadas una conducta indebida real o potencial.

La Línea directa de ética de Lineage está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, es confidencial y, cuando lo permite la ley local, es anónima. onelineage.com/ethics-compliance#speakup.

En Lineage, no toleramos represalias cuando los miembros del equipo planteen inquietudes y nos comprometemos a apoyar a cualquiera que hable de buena fe sobre posibles asuntos preocupantes.

Juntos, reforzamos la cadena.